



DER NACHHALTIGKEITS BERICHT

Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH
Robert-Bosch-Straße 15
71116 Gärtringen
www.gww-netz.de

Inhaltsverzeichnis

DER NACHHALTIGKEITSBERICHT – EINFÜHRUNG.....	6
Bezüge des Berichts.....	7
Aufbau des Berichts	10
ESRS 2 – ALLGEMEINE ANGABEN.....	11
Grundlagen für die Erstellung	11
Angabepflicht BP-1 – Allgemeine Grundlagen der Berichtserstellung.....	11
Angabepflicht BP-2 – Angaben zu spezifischen Umständen	11
Governance	15
Angabepflicht GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.....	15
Angabepflicht GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Organe befassen	16
Angabepflicht GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	16
Angabepflicht GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	17
Angabepflicht GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	18
Strategie	19
Angabepflicht SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette.....	19
Angabepflicht SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	19
Angabepflicht SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell.....	19
Angaben zum Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit.....	20
Angabepflicht IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	20

Angabepflicht IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	20
Mindestangabepflichten zu Strategien und Maßnahmen	22
Mindestangabepflicht – Strategien MDR-P – Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	22
Mindestangabepflicht – Maßnahmen MDR-A – Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	23
Parameter und Ziele	24
Mindestangabepflicht – Parameter MDR-M – Parameter in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	24
Mindestangabepflicht – Ziele MDR-T – Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Zielvorgaben	24
 ESRS G1 – UNTERNEHMENSPOLITIK	 26
Wichtigkeit von Compliance und organisationale Absicherung	26
Compliance in wichtigen Managementbezügen.....	27
Strategische Unternehmensführung.....	27
Risikomanagement.....	27
Personalmanagement	28
Finanzmanagement.....	28
Qualitätsmanagement.....	28
Geschäftsfeldausrichtung	29
Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Orientierung der Personalmitarbeitenden an der Compliance	29
Ernennung von Mitgliedern der Verwaltung, Leitung und Aufsichtsorgane	32
Offenlegung, vergleichbare Positionen und Verantwortungsgrade	33
Lieferantenhandhabung und Zahlungspraktiken.....	33

Korruption.....	34
Angabe der Anzahl von Verurteilungen und Geldstrafen im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung	34
Maßnahmen zur Bekämpfung von Verstößen gegen Standards zur Korruption, Bestechungsbekämpfung	34
Abdeckung risikobehafteter Funktionen und Schulung von Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen	35
Politische Einflussnahme	35
Offenlegung der Registrierung im EU-Transparenzregister.....	36
Ziel zu ESRS G1 – Unternehmenspolitik.....	36
Zur grundsätzlichen Vorgehensweise	37
 ESRS E1 – KLIMAWANDEL	 39
Strategie	39
Angabepflicht E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz	39
Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	40
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	41
Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen.....	41
Angabepflicht E1-2 – Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	41
Angabepflicht E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	41
Parameter und Ziele	42
Angabepflicht E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel.....	42
Angabepflicht E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix.....	45
Angabepflicht E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen.....	46

Angabepflicht E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO2-Gutschriften	46
Angabepflicht E1-8 – Interne CO2-Bepreisung	46
Angabepflicht E1-9 – Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen.....	46
ESRS E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT	48
ESRS E5-1: Richtlinien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	48
ESRS E5-2: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	50
Parameter und Ziele	51
Angabepflicht E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	51
Angabepflicht E5-4 – Ressourcenzuflüsse	52
Angabepflicht E5-5 – Ressourcenabflüsse.....	54
ESRS S1 – EIGENE BELEGSCHAFT	56
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	56
Angabepflicht S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	56
Angabepflicht S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	58
Angabepflicht S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	59
Angabepflicht S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die eigene Belegschaft und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	60
Parameter und Ziele	63

Angabepflicht S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	63
Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens.....	64
Angabepflicht S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	64
Angabepflicht S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	64
Angabepflicht S1-9 – Diversitätsparameter.....	65
Angabepflicht S1-10 – Angemessene Entlohnung	65
Angabepflicht S1-11 – Sozialschutz.....	65
Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen	66
Angabepflicht S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	66
Angabepflicht S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit.....	66
Angabepflicht S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.....	66
Angabepflicht S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	67

Der Nachhaltigkeitsbericht – Einführung

Als gemeinnütziges Unternehmen haben wir seit unserer Gründung viele Themen, die heute die Nachhaltigkeitsdiskussion prägen, seit Jahrzehnten verfolgt.

Wir kümmern uns um Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen, sind also im direkten Unternehmenszweck „sozial“. Das tun wir selbstverständlich auch in einem Verständnis, dass alle Menschen, die im Unternehmen arbeiten – egal ob mit oder ohne Behinderung – einen sozialen, fairen Umgang erleben sollen.

Da wir ein gemeinnütziges Unternehmen sind, gelten für uns eine hohe Transparenz und Offenlegungspflichten, einhergehend mit Kontrollmechanismen der öffentlichen Hand und der Finanzverwaltung. Alle erzielten Gewinne sind – nachweisbar – wieder dem gemeinnützigen Unternehmenszweck zuzuführen. Zentrales Kriterium der Gemeinnützigkeit ist die Selbstlosigkeit (an die auch steuerliche Befreiungen gekoppelt sind). Das heißt, es werden nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke verfolgt und es gibt keinerlei Gewinnausschüttung an die Eigentümer oder die geschäftsführenden Einheiten. Das spiegelt sich selbstverständlich in den Regelwerken, denen wir uns unterwerfen, dem Investitionsgebahren und anderen Aspekten. Wir beteiligen oder investieren nur, wo ein gut vertretbarer Hintergrund vorhanden ist, der sich mit dem Unternehmenszweck vereinbaren lässt. Das Einhalten dieser Grundsätze wird regelhaft geprüft.

Aber auch der Gesellschaft an sich, den regionalen Akteuren, den Anverwandten, der Presse und den politischen Vertretungen gegenüber sind wir in engen Verpflichtungen, die Mittel, die wir neben den selbst erarbeiteten Umsätzen erhalten, strikt sachbezogen und in jedem Falle wieder für den Satzungszweck zu verwenden. Das ist unter anderem die Grundlage von Spenden, die wir erhalten. Auch diese führen wir transparent für die Spendenden und die Finanzverwaltung / die Wirtschaftsprüfenden dem gemeinnützigen Zweck zu, weitergehend noch, wir investieren sie unmittelbar in Projekte für Menschen, die ohne diese Spende nicht in den Genuss der Leistung gekommen wären.

Der Schutz der Umwelt, der dritte Schenkel der Nachhaltigkeit, war von Unternehmensbeginn an ebenso im Blick. Menschen können nicht leben ohne eine Umwelt, die es ihnen ermöglicht. Und Menschen mit Behinderungen sind in vielen Fällen sehr bezogen auf den Nahraum. Das hat zum einen mit den noch nicht umgesetzten gleichen Möglichkeiten zu tun, für deren Entwicklung wir ja antreten, zum zweiten auch mit der bekanntermaßen im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen eher geringeren wirtschaftlichen Potenz. Alle Entwicklungen, die hier angestrebt werden, werden es nun natürlich immer unter der Brille der Verträglichkeit mit dem naturgebundenen Welterbe.

Die Überzeugung, dass ein nachhaltig geführtes und wirtschaftendes Unternehmen die Perspektive der Wahl ist, ist uns immanent.

Dennoch haben auch wir noch einen langen Weg mit vielen Ansatzpunkten vor uns.

Zumal ja das Streben an sich auch bedeutet, dass es Zielkonflikte gibt, deren Offenlegung – und schließlich dennoch Entscheidung zum Handeln – niemand umgehen kann.

Und an dieser Stelle ist eine wesentliche Beschränkung, dass die Abhängigkeit von der Alimentierung der öffentlichen Hand bei allem eigenerwirtschafteten Umsatz eine beschränkende Größe der Umsetzung sein wird. Wir haben vor, das Thema umfassend zu adressieren und auch für die passende Auslegung der Ressourcen zu ringen, um Nachhaltigkeitsergebnisse in ambitionierter Zeit zu erreichen.

Themen mit Veränderungsbedarf, an denen man uns unmittelbar und zeitnah messen kann, werden wir angehen und unser Handeln soll konkret, messbar und überprüfbar sein.

Im Bericht nehmen wir eine Standortbestimmung zu unserer Situation vor, bewerten und legen Ziele fest mit Meilensteinen auf dem Weg hin zu sozial- und umweltverträglichem Handeln.

Es ist keine Frage, ob wir uns mit Nachhaltigkeit beschäftigen wollen, sondern schlicht eine Setzung. Auch wenn die neuesten politischen Entwicklungen uns nun die Auflage der Berichterstattung zunächst verschoben haben, erwarten unsere Kundinnen und Kunden, die Menschen mit Behinderungen und die industriellen Kundinnen und Kunden, das Personal und das Personal der Zukunft und unsere Umgebung von uns, dass wir uns hier passend aufstellen.

Dennoch ist uns eine andere Perspektive der Betrachtung lieber. Und das ist die der freiwilligen Selbstverpflichtung. Gelebte Nachhaltigkeit beinhaltet ein großes Potential für eine sozial verträgliche Marktwirtschaft, in der wir leben wollen. Es liegt an uns, die Herausforderungen wirtschaftlichen Handelns in eine Mehrdimensionalität der Ziele einzuordnen.

Das macht viele Prozesse nicht einfach, aber robust und zukunftstauglich. Und im Kern können wir alle nur in einer Welt gut leben, die diese Anforderungen immer wieder austariert und aushält.

Wir wollen uns bekennen zu einer solchen Perspektive.

Bezüge des Berichts

Eingebettet ist unser Ansatz der weiteren Entwicklung der Nachhaltigkeit in den großen Rahmen der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Diese wurden intensiv diskutiert mit einem Kreis von Führungskräften und auch daraufhin angesehen, wo thematisch explizite Bezüge zu unserer Unternehmenswelt sind. Dabei haben wir bereits die Perspektive der Gesamtheit der Unternehmen des Campus Mensch in den Blick genommen. Das Ergebnis wird im Kapitel zu Strategien und Unternehmenspolitik (ESRS G1) näher dargestellt.

Der Campus Mensch ist ein Verbund von Unternehmen, die das Ziel einer Teilhabe für Menschen mit Behinderungen und Nachteilen anstreben. Dies geschieht in Unternehmen, die einen verschieden intensiven Schutzrahmen bieten können, wie z. B. Werkstätten, Inklusionsbetrieben oder nicht-gemeinnützigen Unternehmen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Alle eint, bedarfsdeckend für Menschen mit Nachteilen Beschäftigung zu generieren, die zugleich wertige Produkte und Dienstleistungen generieren und damit die marktübliche Ertragskraft erzielen.

Die folgende Darstellung zeigt unsere direkten Bezüge:

Relevante SDGs in der GWW und im Campus Mensch:



Aspekt 4 zu „hochwertiger Bildung“ ist ein Grundelement aller Unternehmen des Campus Mensch, die die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung gesellschaftlich zunehmend mehr Rollen wahrnehmen zu lassen, vertreten. Eine Passung von Anforderungen der Umwelt, speziell der wirtschaftlichen Partnerinnen und Partner, wäre ohne ständige und nutzergerechte Bildung unvorstellbar.

Aspekt 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ ist ebenso unmittelbar in der Satzung zu finden, denn die Beteiligung von Menschen mit Behinderung und ein respektvolles Behandeln in einer Arbeitswelt, ist für uns Kern unserer Arbeit. Wenn nicht beide Aspekte zusammen gedacht und gelebt werden, ist unsere Arbeit in der Eingliederung nicht machbar.

Aspekt Nummer 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ prägt uns ebenso unmittelbar, weil nur über gute Industriepartnerschaften abgesichert werden kann, dass die Prozesse sehr marktnah und zeitgemäß gestaltet werden und damit den Menschen mit Behinderung sowohl ein verbessertes Entgelt ermöglicht werden kann, als auch die Perspektive eines Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt offen steht.

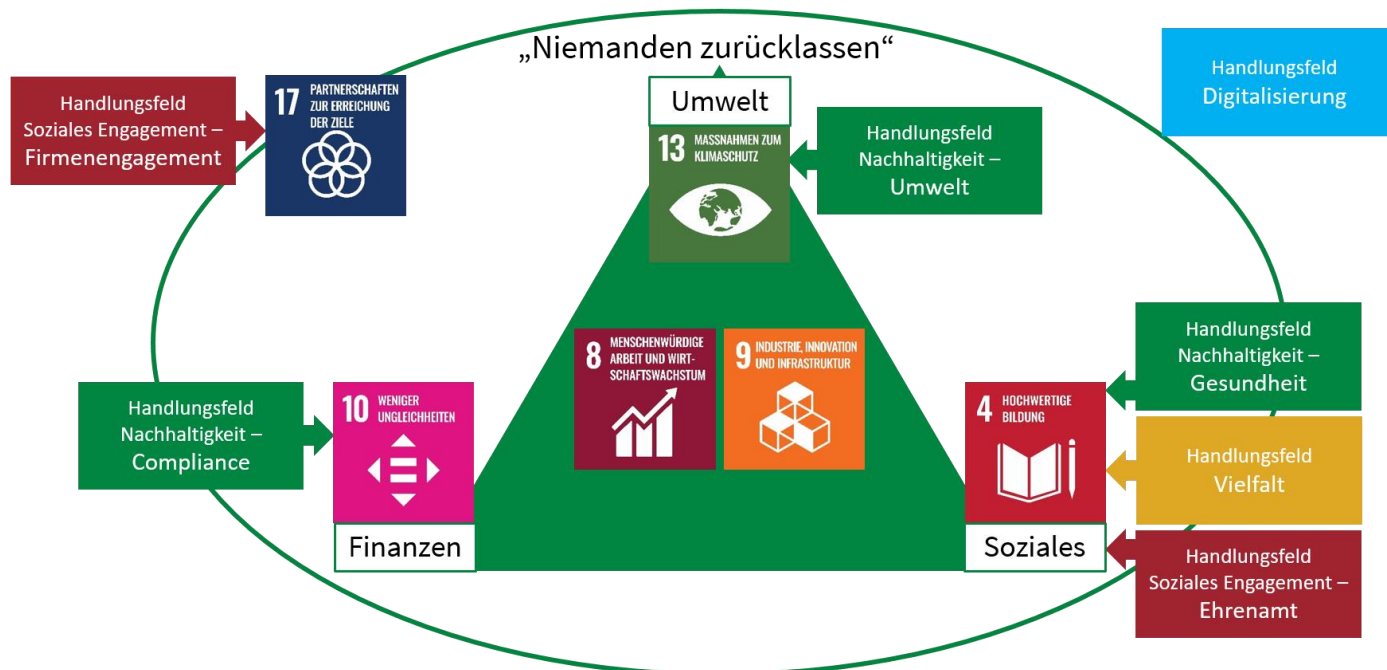
Aspekt Nummer 10 „weniger Ungleichheiten“ setzt an unserem Satzungsrahmen an, in dem wir zunächst mal eine ergebnisoffene Perspektive annehmen, in der es jedem Menschen möglich

sein muss, alle Positionen zu erreichen und unser Beitrag unserer Arbeit darin besteht, Hindernisse für dieses Ziel aus dem Weg zu räumen.

Der Aspekt 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ ist unmittelbar verankert im Nachhaltigkeitskonzept der Firma und durch schon vor dem Nachhaltigkeitsbericht regelhaft stattfindende Auditierung im Umweltmanagement und Zertifizierungen im Energiemanagement gelebter Alltag.

Der Aspekt „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ ist in einem regional geprägten, eingliederungsorientierten Unternehmen grundsätzlich nur so vorstellbar. Unser Motto heißt „Gemeinsam starke Lösungen“. Wir pflegen sehr gute Beziehungen in die Umgebung des Unternehmens, was sowohl im Geschäftsfeld Arbeit für die Menschen mit Behinderungen von großem Vorteil sein kann, als auch zum Beispiel im Wohnen oder Seniorenbereich eine Qualitätsverbesserung unserer Dienstleistungen bedeutet. Im Bildungsbereich streben wir – so gut als möglich – an, in Netzwerkbeziehungen mit dem Regelsystem der beruflichen Bildung zu kooperieren. Und auch was die Menschen mit hohem Hilfebedarf angeht, arbeiten wir aktiv an einer Sichtbarkeit im regionalen Geschehen und sichtbarer Tätigkeit dieser Personen, die nicht nur auf die Rolle der Hilfeempfangenden reduziert werden sollen.

Nachhaltigkeitsverfolgung Campus Mensch



Um die Vergleichbarkeit der Berichterstattung mit den Anforderungen des ESG-Systems und den Berichten anderer mittelständischer Unternehmen gut zu gewährleisten, verwenden wir

die Gliederung nach den drei Schenkeln Environmental (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Ethische Führung).

Aufbau des Berichts

Der Bericht ist in fünf Kapitel gegliedert.

Im Rahmen der ersten Kapitel zum Grundverständnis des Unternehmens, Governance, Strategien und Kultur, werden Perspektiven des Unternehmens und gelebter Alltag erläutert. Die Ermittlung der Ziele aufgrund des Verfahrens der Wesentlichkeitsanalyse und damit einhergehend, die Darstellung welche Einflüsse durch die Nachhaltigkeit vom und zum Unternehmen ausgehen und welche Ziele sich das Unternehmen gesetzt hat, wird dargestellt. Die Ziele werden eingeordnet und die geplante Umsetzung dargelegt.

Im Kapitel Corporate Governance werden ethisch-rechtliche Themen im Kontext der Unternehmensführung wie z.B. das Management der Beziehungen zu den Lieferantinnen und Lieferanten dargestellt.

Das Kapitel Umwelt widmet sich Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes sowie des Ressourcenverbrauchs.

Im Kapitel Soziales werden Aspekte zu den Arbeitsbedingungen im Unternehmen und Ansatzpunkte der Verfolgung einer guten Arbeitsumgebung in der Kette der Beziehungen erörtert.

Ein herzliches Dankeschön an alle, die bei der Berichterstellung hilfreich zur Seite standen. Hier gilt ein besonderer Dank den Kollegen von den Senioren der Wirtschaft, ohne die der Start in dieses neue Kapitel kaum vorstellbar gewesen wäre.

Danke aber auch an das Team, was aktiv geschrieben hat und bereitwillig diese Aufgabe übernommen hat.

Wir freuen uns über konstruktive Kritik und Austausch auf der weiteren Wegstrecke!

Andrea Stratmann

Geschäftsführung

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

Grundlagen für die Erstellung

Angabepflicht BP-1 – Allgemeine Grundlagen der Berichtserstellung

Unsere Nachhaltigkeitserklärung wurde auf individueller Basis für die GWW erstellt. Das heißt, sie bezieht sich auf unser Unternehmen als einzelne Berichtseinheit (nicht im Verbund mit weiteren Organisationen) und umfasst alle relevanten Aktivitäten im eigenen Unternehmen.

Des Weiteren bestätigen wir, dass keine vertraulichen Informationen ausgelassen wurden (gemäß ESRS 1 Abschnitt 7.7) und keine der in Art. 19a Abs. 3 bzw. Art. 29a Abs. 3 der Richtlinie 2013/34/EU vorgesehenen Ausnahmeregelungen in Anspruch genommen wurden. Wir haben uns also entschieden, volle Transparenz herzustellen und sämtliche geforderten Angaben offenzulegen. Insgesamt befindet sich die Berichterstattung nach den ESRS für unser Unternehmen derzeit im Aufbau – einige Detailinformationen, die gemäß ESRS gefordert sind, stehen noch nicht vollständig zur Verfügung. Wir haben jedoch entsprechende Prozesse initiiert, um diese Datenlücken zu schließen, wo es uns machbar und sinnhaft erscheint.

Aktuell erfassen wir Kennzahlen vorwiegend für unsere eigenen Aktivitäten. Daten von vor- und nachgelagerten Prozessen (z. B. aus Lieferkette oder Nutzung unserer Produkte) werden derzeit nur begrenzt in die Leistungsindikatoren einbezogen. Perspektivisch arbeiten wir daran, diese Datenbasis auszuweiten, um ein noch ganzheitlicheres Bild unserer Nachhaltigkeitswirkung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu ermöglichen. Damit wollen wir sicherstellen, dass unsere Zielverfolgung und Messung der Fortschritte alle wesentlichen indirekten Auswirkungen einschließt.

Uns ist bewusst, dass wir noch einen langen Weg mit vielen Ansatzpunkten vor uns haben. Dieses Bewusstsein halten wir offen und proaktiv fest: Wo aktuell noch Lücken bestehen, entwickeln wir Lösungen, um unsere Nachhaltigkeitsleistung künftig noch umfassender darzustellen und kontinuierlich zu verbessern.

Angabepflicht BP-2 – Angaben zu spezifischen Umständen

Der Berichtszeitraum für diese Nachhaltigkeitserklärung entspricht dem Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025, identisch mit dem Zeitraum unseres Finanzberichts. Allerdings können sich diese Zeithorizonte je nach Geschäftsbereich leicht unterscheiden. So ist es möglich, dass für bestimmte Nachhaltigkeitsthemen von der Standard-Definition abweichende mittel- oder langfristige Zeithorizonte zugrunde gelegt werden, wenn dies der internen Planung besser entspricht. Im Rahmen unseres Risikomanagements orientieren sich die Zeiträume an unseren etablierten internen Definitionen; diese wurden jedoch in Übereinstimmung mit den ESRS-Anforderungen auf längere Horizonte erweitert, um auch längerfristige Nachhaltigkeitsrisiken adäquat abzubilden. Dadurch stellen wir sicher, dass kurzfristige Maßnahmen

mit langfristigen Zielen in Einklang stehen und potenzielle zukünftige Entwicklungen bereits heute mitbedacht werden.

Wir sind als Unternehmen in verschiedenen Themenfeldern zertifiziert. Es handelt sich um eine Zertifizierung des Bildungsmanagements (AZAV), die DIN EN ISO 9001 Zertifizierung in Produktionsbereichen, die Umweltzertifizierung ISO 14001 und die Zertifizierung im Bereich Medizintechnik ISO13485.



Als konzeptionellen Rahmen werden wir uns inhaltlich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientieren. Dieser etablierte Berichtsstandard dient uns als Orientierungshilfe, um alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen systematisch abzudecken. Die Nutzung des DNK-Rahmens unterstützt zugleich die Kompatibilität mit EU-Vorgaben (CSRD). Darüber hinaus fließen die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) in unseren Ansatz mit ein: Wir haben intern ausführlich diskutiert, welche SDGs für unsere Unternehmensrealität besonders einschlägig sind, und diese Perspektive in unsere Strategieentwicklung integriert. Damit verankern wir unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen in einem global anerkannten Rahmen und schaffen einen breiteren Orientierungsrahmen für unsere langfristige Ausrichtung.

Campus Mensch

Das Haus der Werte

zeitlos
Leitbild
Campus Mensch

lange haltbar
Strategische Ziele
Campus Mensch

regelmäßig prüfen
Anforderungen an
Unternehmens-
strategien



Bei der Datenerhebung und -aufbereitung für diesen Bericht haben wir auf Schätzungen oder branchenübliche Näherungswerte verzichtet, sofern nicht anders angegeben. Insbesondere wurden keine Durchschnittsdaten pro Sektor oder geschätzten Näherungswerte angewandt, um die Genauigkeit unserer Angaben zu gewährleisten. Wo Exaktheit (z. B. mangels verfügbarer

externer Daten) noch nicht erreicht werden kann, weisen wir transparent darauf hin. Für die Erstellung des Berichts haben wir uns bislang teilweise auf externe Normen des europäischen Normungssystems (z. B. ISO-Normen) gestützt, und unsere Nachhaltigkeitsdaten wurden in diesem ersten Berichtszyklus schwerpunktmäßig im Geschäftsfeld Arbeit extern zertifiziert.

Das Geschäftsfeld Arbeit ist eines von fünf Geschäftsfeldern, in denen die GWW Leistungen für Menschen mit Behinderungen (von uns Interne Kundinnen und Kunden genannt) und Wirtschaftskundinnen und -kunden (die Unternehmen, für die die GWW verschiedene Produktionsaufträge umsetzt) erbringt: Neben dem Geschäftsfeld Arbeit (inkl. Werkstatt-Transfer) gibt es auch die Geschäftsfelder Bildung, Wohnen, Tagesstruktur Fördern und Betreuen (FuB) und Senioren. In Form von Strategiepapieren ist die Strategie des jeweiligen Geschäftsfelds niedergeschrieben. Sie beinhalten Hintergründe zur Geschäftsfeldausrichtung, Kommunikationsstrukturen und fachliche Rahmenbedingungen und Anforderungen.

Sollte in Zukunft eine Überprüfung der Nachhaltigkeitskennzahlen durch unabhängige Stellen (etwa im Rahmen einer Prüfung nach ISO-Standards für Datenqualität) stattfinden, werden wir dies entsprechend offenlegen. Für bestimmte Angaben nutzen wir zudem keine Verweise auf andere Berichte oder Dokumente – alle relevanten Informationen sind direkt in dieser Erklärung enthalten. Daher erübrigt sich eine Verweisliste gemäß ESRS 1 Abschnitt 9.1. Wenn Informationen durch Verweis aufgenommen würden, hätten wir hier die entsprechenden Quellen und Angabepflichten. Wir haben uns jedoch entschieden, alle wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen so weit wie möglich bereits in diesem Bericht abzudecken. Sollte ein Thema aus diesen Standards als wesentlich für uns identifiziert sein, nehmen wir zumindest eine kurze Beschreibung vor, wie wir damit umgehen, selbst wenn die vollständige Angabe erst im nächsten Jahr erfolgt. Auf diese Weise wahren wir Transparenz über alle wichtigen Nachhaltigkeitsaspekte, während wir parallel unsere Datenbasis und Prozesse weiter ausbauen.

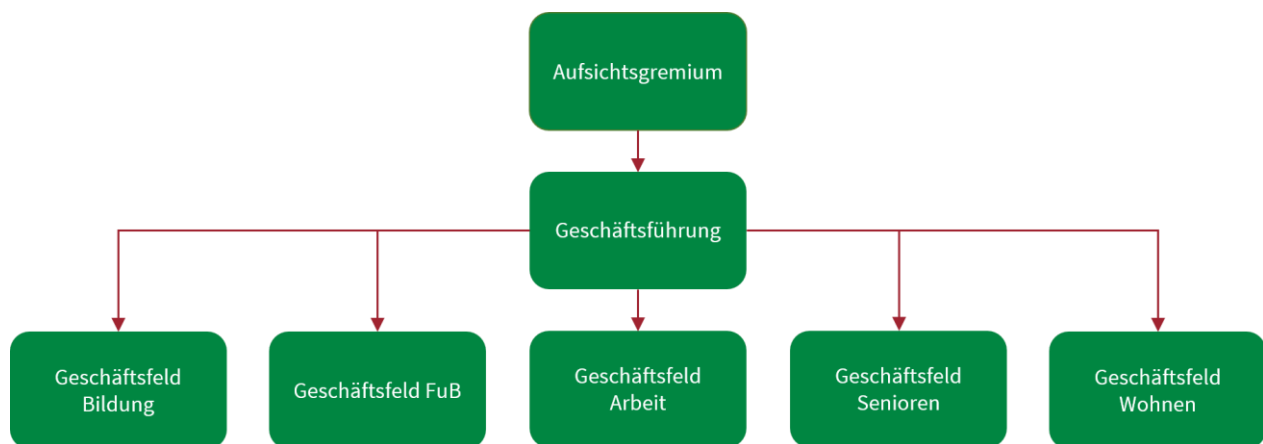
Ein gutes Beispiel dafür, wie akute Situationen genutzt werden, um die Perspektive der Nachhaltigkeit neben dem Hauptthema umzusetzen, ist der Umgang mit defekten Heizungssystemen. Findet eine solche Situation statt, wird sich beauftragt, ob es eine verbindliche, kommunale Wärmeplanung für Bestandsgebäude an der relevanten Stelle gibt. Sollte es diese geben, wird sich im Rahmen dieses Konzeptes eingegliedert. Sollte es diese nicht geben, wird, unter Hinzuziehung von externen Energiefachleuten, ein Konstrukt erarbeitet, wie auf dem Weg zur Umsetzung des Gebäudeenergiegesetzes die nächsten Schritte gegangen werden können. Die Wärmeerzeugung wird nachhaltiger ausgelegt, soweit es wirtschaftlich ambitioniert, aber noch vertretbar ist und perspektivisch den richtigen Weg aufzeigt. Es darf keine neue Entscheidung getroffen werden, ohne dass diese sorgsame Vorarbeit geleistet wird.

Schließlich ist Nachhaltigkeit für uns ein fortlaufender, integraler Bestandteil der Unternehmenssteuerung. Im Zuge unserer jährlichen strategischen Planung evaluieren wir systematisch unsere Fortschritte bezüglich definierter Nachhaltigkeitsziele und justieren unsere zukünftige Ausrichtung. Dieser Prozess umfasst eine gründliche Analyse von Chancen und Risiken sowie

eine Bewertung unserer Geschäfts- und Kompetenzfelder im Lichte der Nachhaltigkeit. Dabei beziehen wir auch übergeordnete Entwicklungen und erforderliche Veränderungen in unterstützenden Prozessen und Strukturen mit ein. Basierend auf diesen umfassenden Erkenntnissen formulieren wir strategische Ziele und leiten konkrete Maßnahmen ab, um die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens voranzutreiben. Durch diese Verzahnung von Nachhaltigkeitsberichterstattung und strategischem Management stellen wir sicher, dass unser Nachhaltigkeitsansatz lebendig bleibt und kontinuierlich im Unternehmen verankert wird – mit klaren Verantwortlichkeiten, überprüfbaren Meilensteinen und einem gemeinsamen Verständnis über alle Führungsebenen hinweg.

Governance

Angabenpflicht GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane



Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane üben Aufsicht über alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte aus – dazu zählen Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen, mit denen die GWW konfrontiert ist. Insbesondere überwachen sie etwaige Anpassungen der Strategie und des Geschäftsmodells an Nachhaltigkeitsaspekte sowie die Ermittlung und Bewertung wesentlicher Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -auswirkungen und die Formulierung entsprechender Strategien, Ziele und Aktionspläne. Zudem überprüfen sie die Nachhaltigkeitsberichterstattung des Unternehmens und wirken beratend oder entscheidend bei wichtigen Nachhaltigkeitsthemen mit. Die Art der Aufsicht ist dabei klar geregelt: Je nach Thema werden die Organe informiert, konsultiert oder treffen Entscheidungen, sodass Nachhaltigkeit fest in den Informations-, Beratungs- und Entscheidungsprozessen verankert ist. Um diese Aufsicht zu organisieren, hat die GWW verschiedene Fachgremien eingerichtet – etwa einen Gesundheits- und einen Arbeitssicherheitsausschuss sowie ein Gremium für Chancen- und Risikomanagement –, die spezifische Nachhaltigkeitsthemen vorbereiten und den Organen regelmäßig Bericht erstatten.

Dadurch ist sichergestellt, dass alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen strukturiert behandelt, dokumentiert und im Hinblick auf die Zielerreichung überwacht werden. Die Zusammensetzung der Führungs- und Überwachungsgremien stellt sicher, dass entsprechendes Fachwissen zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen vorhanden ist. Beispielsweise bringen die Mitglieder Kenntnisse zum Bundesteilhabegesetz (für die Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderung) und zu wirtschaftlichen Faktoren im Produktionsumfeld (etwa in der Logistik) ein, was für die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der GWW besonders relevant ist. Zudem haben die Organe und ihre Mitglieder Zugang zu weiterem Sachverstand – etwa durch die Einbindung externer Expertinnen und Experten oder durch gezielte Schulungen –, um ihr nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen laufend zu aktualisieren und auszubauen.

Angabenpflicht GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Organe befassen

Die GWW hat klare Prozesse etabliert, um die Leitungs- und Aufsichtsorgane laufend über Nachhaltigkeitsbelange zu informieren. Während das obere Management sich auf strategische Nachhaltigkeitsziele konzentriert, kümmern sich die Bereichsleitungen um detailliertere operative Ziele – das Unternehmen stellt dabei sicher, dass ein geeigneter Mechanismus zur Leistungsüberwachung besteht. So ist jedem wesentlichen Nachhaltigkeitsthema (impact, risk, opportunity – IRO) eine verantwortliche „Eignerin“ oder ein verantwortlicher „Eigner“ auf Führungsebene zugeordnet, der die Umsetzung verfolgt, Aktionspläne vorantreibt und regelmäßig Bericht erstattet. In festgelegten Zyklen informieren diese Verantwortlichen die Geschäftsführung und den Stiftungsrat über den Status ihres IRO. Die Gremien bewerten dann im Rahmen der definierten Governance den Status und initiieren bei Bedarf entsprechende Maßnahmen. Zusätzlich konsolidiert eine Nachhaltigkeitsbeauftragte sämtliche IRO-Statusberichte, unterstützt die Eignerinnen und Eigner sowie die Gremien bei allen Nachhaltigkeitsinitiativen und eskaliert dringende Themen bei Bedarf. Damit ist sichergestellt, dass die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane stets über den Fortschritt und etwaige Herausforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit informiert sind und proaktiv darauf reagieren können.

Angabenpflicht GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Obgleich die finanziellen Anreizsysteme bei der GWW aufgrund der Bindung an die TVöD-Tarifverträge (Bund sowie Sozial- und Erziehungsdienst) begrenzt sind, wird die nachhaltigkeitsbezogene Leistung der Führungskräfte dennoch implizit berücksichtigt. Für das leitende Personal besteht ein sogenanntes Effektverfahren. Beständigkeit, Solidität, Veränderungen des Umfeldes und der Bedürfnisse von Menschen sind besondere Anforderungen, die sich das Management stellt. In der GWW befinden sich diverse Geschäftsfelder, die dem besonderen Bedarf der Menschen mit Beeinträchtigung gerecht werden und Chancen der Entwicklung und Veränderungen bieten. Die Gestaltung von Rahmenbedingungen für gute Lebenswelten unter dem Blickwinkel der Wirtschaftlichkeit erfordert Empathie, Mut und Geschick. Im Vergütungssystem

des oberen Leitungskreises spiegelt sich die Solidität (verlässliche gute Basis), die Gesamtleistung und der individuelle Erfolgsbeitrag wider. Erfolg wird somit nicht rein finanziell definiert, sondern daran gemessen, wie verlässlich und wirkungsvoll die Organisation ihrem sozialen Auftrag nachkommt – etwa indem sie vielfältige Teilhabe- und Entwicklungschancen für Menschen mit Beeinträchtigung schafft. Eigenschaften wie Empathie, Mut und Geschick im Umgang mit Nachhaltigkeitsherausforderungen fließen auf diese Weise in die Leistungsbewertung der Führungskräfte ein. Die Vergütung der oberen Leitungsebene spiegelt folglich die Gesamterfüllung dieser umfassenden Leistungsanforderungen wider; eine nachhaltige Unternehmensführung und individuelle Beiträge zu unseren Nachhaltigkeitszielen tragen maßgeblich zur Beurteilung des Erfolgs bei, selbst wenn sie nicht als separate monetäre Bonuskriterien ausgewiesen sind.

Angabenpflicht GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Um den Sorgfaltspflicht-Prozess nachvollziehbar darzustellen, werden in der folgenden Übersicht die Kernelemente des Verfahrens den entsprechenden Stellen in der Nachhaltigkeitserklärung der GWW zugeordnet:

Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell: Dieser Aspekt wird in den Abschnitten GOV-1 und Strategie (SBM-1) behandelt. Dort wird beschrieben, wie Nachhaltigkeitsbelange in der Organisationsstruktur und den strategischen Entscheidungsprozessen der GWW verankert sind (z. B. klare Zuständigkeiten der Geschäftsführung und des Stiftungsrats für Nachhaltigkeit sowie etablierte Organisationsstrukturen für Nachhaltigkeitsthemen).

Einbeziehung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht: Die Wesentlichkeitsanalyse (IRO-1) der GWW wurde unter Einbindung wesentlicher interner und externer Stakeholder durchgeführt. Eine eigens eingesetzte Expertengruppe sowie Vertreterinnen und Vertreter der Gesellschafter, Geschäftsführung, Geschäftsbereichs- und Standortleitungen brachten die Perspektiven der Betroffenen ein, sodass bei der Identifikation und Priorisierung von Nachhaltigkeitsthemen die Anliegen der Interessenträgerinnen und Interessenträger systematisch berücksichtigt wurden.

Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen: Das Verfahren zur Identifizierung und Bewertung potenziell negativer Auswirkungen wird im Abschnitt IRO-1 ausführlich erläutert. Durch die systematische Wesentlichkeitsanalyse stellt die GWW sicher, dass alle wesentlichen Risiken und negativen Auswirkungen auf Menschen und Umwelt erkannt und hinsichtlich ihrer Bedeutung bewertet werden.

Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen: Konkrete Gegenmaßnahmen und Präventionspläne zu identifizierten Risiken und negativen Auswirkungen sind im Berichtsteil Maßnahmen und Mittel (MDR-A) dargestellt. Dort werden für jedes wesentliche Nachhaltigkeitsthema die ergriffenen Maßnahmen, die bereitgestellten Ressourcen sowie die verantwortlichen Stellen benannt, um negative Folgen zu minimieren und positive Wirkungen zu fördern.

Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation: Die GWW misst den Fortschritt ihrer Nachhaltigkeitsmaßnahmen anhand definierter Kennzahlen und Zielvorgaben, wie im Abschnitt Parameter und Ziele (MDR-M & MDR-T) dargelegt. Eine jährliche Überprüfung der Strategien und Ziele stellt sicher, dass die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen bewertet und bei Bedarf nachjustiert wird. Über Ergebnisse und Fortschritte wird sowohl intern (gegenüber Mitarbeitenden und Gremien) als auch extern im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung transparent kommuniziert.

Die strategischen Ziele sind in formulierter Form je Geschäftsfeld vorhanden und werden regelmäßig angepasst. Im Nachgang werden strategische Maßnahmen, wie zum Beispiel die Neuausrichtung des Angebotes, beschlossen und umgesetzt. Hierfür gibt es regelmäßig Beispiele, die in ihrer Umsetzung verfolgt werden. Selbstverständlich wird das Personal an der Verfolgung der Strategie angemessen beteiligt und der Beitrag von Zielen zu Strategieerreichung diskutiert z. B. in den Personalgesprächen und Teambesprechungen. Die Zielfindung und das Monitoring der Zielerreichung ist in einem konkreten Vorgehen fixiert und wird entsprechend regelhaft durchlaufen. Selbstverständlich sind dort auch die Ziele aus der Wesentlichkeitsbetrachtung der Nachhaltigkeit implementiert. Es erfolgt eine quartalsrhythmische Erfolgskontrolle des Zielerreichungsgrades und im zentralen Steuerkreis der GWW werden die Erfolge der Maßnahmenverfolgung näher diskutiert.

In dieser Logik des Einbezugs werden auch die Internen Kundinnen und Kunden – wo immer sinnstiftend und machbar – einbezogen.

Eine klare Kommunikation in Abstimmung mit den Internen Kundinnen und Kunden ist Grundlage für gemeinsame Entscheidungen. Werkstatträte als Vertretergremien müssen frühzeitig informiert und eingebunden werden. Früh gemeinsam Lösungswege zu finden, ermöglicht anschließend auf einem klar abgesteckten Kurs im Detail zügiger zu arbeiten und zu entscheiden.

Angabenpflicht GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Nachhaltigkeitsbezogene Risikobewertungen sind im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse unter Einbindung von Gesellschaftern, Geschäftsführung, Geschäftsfeldleitungen und Bereichsleitungen, Standortleitungen sowie einer für die Wesentlichkeitsanalyse berufenen Expertengruppe erfolgt.

Der Schwerpunkt des Risikomanagements und der internen Kontrollen liegt auf dem Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung selbst. Die GWW hat interne Kontrollprozesse implementiert, um die Vollständigkeit und Integrität aller Nachhaltigkeitsdaten sicherzustellen. Sämtliche relevanten Daten – z. B. Umweltdaten der Standorte oder sozialbezogene Kennzahlen – werden strukturiert erfasst und auf Plausibilität geprüft. So werden die Umweltdaten etwa durch das Liegenschaftsmanagement erfasst und vom Controlling verifiziert. Wo Schätzungen erforderlich sind, kommen etablierte Methoden zum Einsatz, und die Ergebnisse werden durch

Mehr-Augen-Prinzip validiert, um Genauigkeitsrisiken zu minimieren. Die Verfügbarkeit der notwendigen Informationen wird überwacht. Die finale Prüfung und Freigabe aller quantitativen und qualitativen Nachhaltigkeitsinformationen erfolgt durch die Geschäftsführung, die auf dieser Basis auch strategische Entscheidungen trifft. Dieses mehrstufige Kontrollsystem gewährleistet, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung verlässlich, genau und rechtzeitig erfolgt.

Strategie

Angabepflicht SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit: Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist fest in unserem Geschäftsmodell und entlang der gesamten Wertschöpfungskette verankert. Nachhaltigkeitsaspekte werden in allen Geschäftsbereichen und Entscheidungen mitgedacht, um langfristig Wert für unser Unternehmen und die Gesellschaft zu schaffen (SBM-1). Bereits bei der Beschaffung von Rohstoffen bis hin zur Nutzung und Entsorgung unserer Produkte stellen wir sicher, dass ökologische und soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Nachhaltigkeit ist somit kein isoliertes Nebenprojekt, sondern integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und -kultur.

Angabepflicht SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Einbindung der Stakeholder-Perspektiven: In der Strategieentwicklung beziehen wir aktiv die Interessen und Erwartungen unserer Stakeholder ein (SBM-2). Wir stehen im regelmäßigen Dialog mit zentralen Interessengruppen – wie Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Vertreterinnen und Vertretern der Gemeinschaft – und berücksichtigen deren Standpunkte bei wichtigen Nachhaltigkeitsentscheidungen. Diese Rückmeldungen der Stakeholder haben geholfen, Prioritäten für unsere Nachhaltigkeitsagenda zu setzen und sicherzustellen, dass unsere Maßnahmen auf ihre Erwartungen eingehen. So fließen beispielsweise Anliegen zu Klimaschutz, sozialer Teilhabe oder Ressourceneffizienz aus dem Stakeholder-Dialog direkt in unsere strategische Planung ein.

Angabepflicht SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen stehen in enger Wechselwirkung mit unseren Unternehmensstrategien (SBM-3): Wir haben festgestellt, dass beispielsweise die Herausforderung des Klimawandels unsere Investitionsentscheidungen und Innovationsschwerpunkte maßgeblich beeinflusst, ohne jedoch unseren grundlegenden Unternehmenszweck infrage zu stellen. Entsprechend richten wir unsere Strategie proaktiv auf diese Zukunftsthemen aus.

Dass das Thema Nachhaltigkeit eine entscheidende Rolle in unserer Unternehmensstrategie einnimmt, wird unter anderem daran deutlich, dass Nachhaltigkeit bereits eng mit dem Kerngeschäft unseres Unternehmens verknüpft ist: Im Berufsbildungsbereich werden Zeitungen der Vortage gesammelt und zu Biomülltüten gefaltet. Diese werden an den eigenen Standorten genutzt und somit der entstandene Biomüll entsorgt. Gleichzeitig reduziert sich der anfallende Papiermüll. In den anderen Geschäftsfeldern der GWW werden durch sinnstiftende Tätigkeiten beispielsweise Grillanzünder aus Altpapier gefertigt, aus Stoffresten Taschen genäht oder aber Abfallholz zu Geschenkartikeln verarbeitet.

Außerdem wird die Fahrzeugflotte um ca. 20 % reduziert nach einem klaren Konzept. Fahrzeuge mit geringer Laufleistung werden in ein Nutzungskonzept anderer Fahrzeuge eingebettet. Damit wird Ressource, die weitere Fahrzeugherstellung zieht, reduziert. Die Fahrtrouten werden optimiert und u. a. auch Personen mit Posttransporten mittransportiert, womit CO² reduziert wird. Das geht mit einem virtuellen Buchungssystem, das initiiert wird. Die Fortbildungskonzepte wurden und werden daraufhin angeschaut, dass Veranstaltungen, die ohne Qualitätsverluste virtuell stattfinden können, auch so stattfinden. Auch das spart Wege.

Angaben zum Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit

Angabepflicht IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Wesentlichkeitsanalyse (Materialitätsprozess): Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen zu ermitteln, haben wir ein systematisches Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit implementiert. Gemäß ESRS 2 IRO-1 beschreiben wir klar den Prozess, mit dem wir signifikante Auswirkungen, Risiken und Chancen identifizieren und bewerten. Dieser Wesentlichkeitsprozess folgt dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit: Wir bewerten Themen sowohl danach, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft hat, als auch welche Nachhaltigkeitsthemen umgekehrt bedeutende finanzielle Auswirkungen oder Risiken für unser Unternehmen mit sich bringen. In internen Workshops wurden dafür Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Fachbereichen einbezogen und relevante Daten analysiert. Zudem wurden die Sichtweisen unserer wichtigsten Stakeholder berücksichtigt. Auf Basis quantitativer Kriterien und qualitativer Einschätzungen haben wir die Nachhaltigkeitsthemen nach ihrer Bedeutung gereiht. Dieses strukturierte Vorgehen stellt sicher, dass wir uns auf diejenigen Aspekte konzentrieren, die für Umwelt und Gesellschaft am bedeutsamsten sind und zugleich für die langfristige Geschäftsstrategie relevant sind.

Angabepflicht IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und Abdeckung der ESRS-Themen: Als Resultat des oben beschriebenen Prozesses (IRO-2) haben wir klar definiert, welche Nachhaltigkeitsthemen

für uns wesentlich sind und folglich in unserer Nachhaltigkeitserklärung ausführlich abgedeckt werden. Insbesondere fokussieren wir uns auf folgende Schwerpunkte: Unternehmenspolitik (ESRS G1), Klimaschutz (ESRS E1), eigene Belegschaft und Arbeitnehmerbelange (ESRS S1) sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5). Zudem haben wir das Ziel, die Vorgehensweise der Zielverfolgung und Zielneujustierung aus dem Prozess der Nachhaltigkeit in den generellen Prozess unserer Unternehmenszielfindung zu integrieren. Hier müssen Elemente wie das Bewertungsvorgehen der Chancen-Risiko-Matrix und Formate im oberen Leitungskreis ergänzt werden.

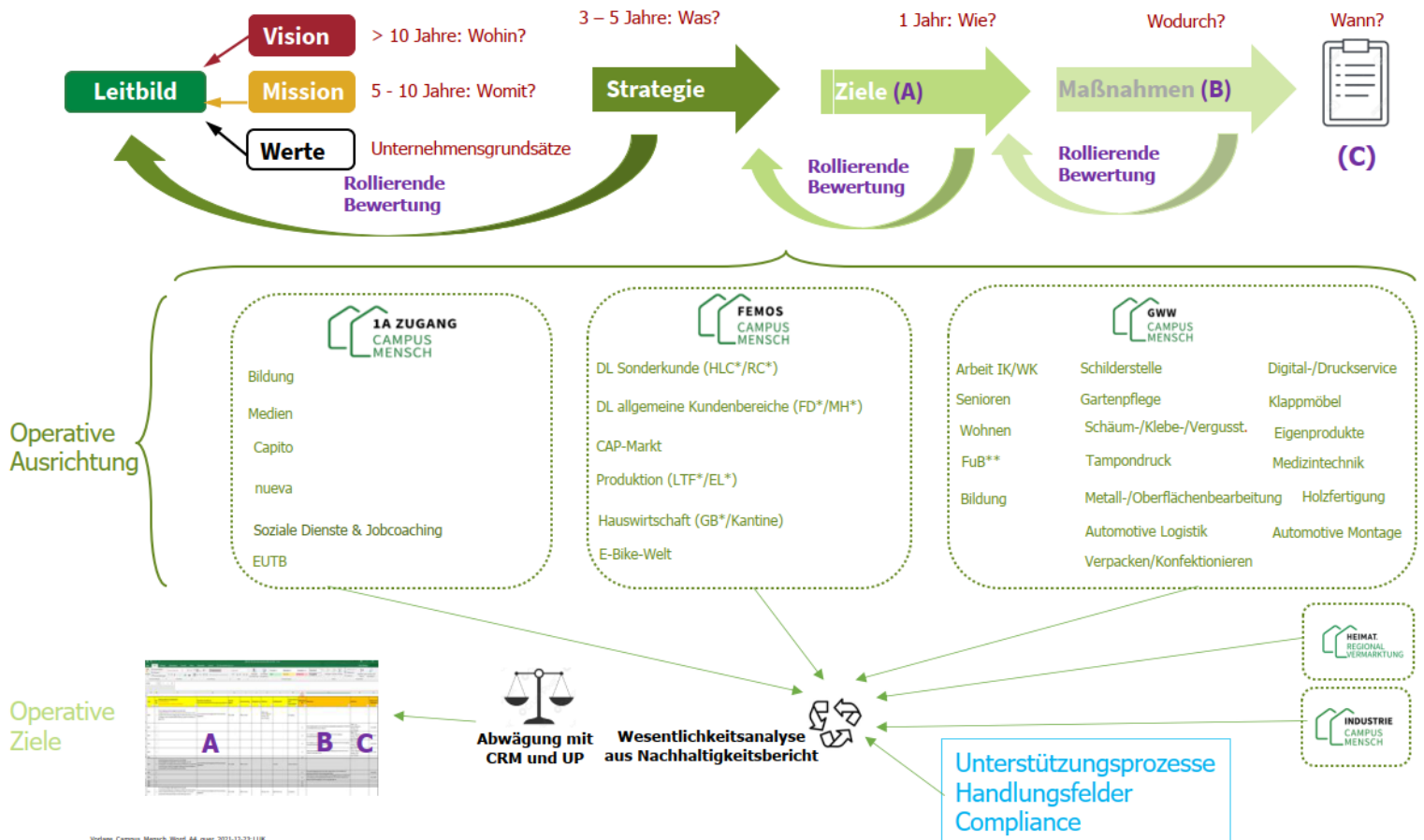
Diese Bereiche wurden als wesentlich identifiziert, da hier sowohl unsere größten Einflussmöglichkeiten als auch die relevantesten Risiken für die Zukunft liegen. Für jedes dieser Themen erfüllen wir die entsprechenden Angabepflichten der ESRS-Standards in unserer Berichterstattung. Themenbereiche, die in der Analyse als nicht wesentlich eingestuft wurden, berichten wir nicht ausführlich. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitserklärung alle relevanten ESRS-Angabepflichten abdeckt und kein wesentliches Thema unberücksichtigt bleibt.

Mindestangabepflichten zu Strategien und Maßnahmen



Grafik der Unternehmenspolitik

GWW
Femos
Industrie
1a Zugang
Stiftung Zenit



Mindestangabepflicht – Strategien MDR-P – Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

Strategien für wesentliche Nachhaltigkeitsthemen (MDR-P): Für jedes wesentliche Nachhaltigkeitsthema verfügt unser Unternehmen über klare Strategien bzw. Leitlinien. Diese Nachhaltigkeitsstrategien sind auf die Erreichung langfristiger Ziele ausgerichtet und im Einklang mit unseren Unternehmenswerten sowie der Gesamtstrategie formuliert. Ebenso verfolgen wir eine umfassende Personal- und Sozialstrategie, die auf die eigene Belegschaft abzielt: Wir fördern eine inklusive Unternehmenskultur, setzen auf kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und achten auf faire Arbeitsbedingungen. Für den Aspekt Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft haben wir strategische Leitlinien eingeführt, um den Materialeinsatz zu optimieren, Abfall zu reduzieren und den Anteil wiederverwendbarer bzw. recycelter Materialien zu erhöhen. All diese Teilstrategien greifen ineinander und unterstützen unsere

übergeordnete Nachhaltigkeitsvision. Sie werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf an neue Rahmenbedingungen oder Erkenntnisse angepasst, sodass wir flexibel auf Veränderungen reagieren können.

Mindestangabepflicht – Maßnahmen MDR-A – Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Maßnahmen und Mittel zur Umsetzung (MDRA): Zur Realisierung der genannten Strategien haben wir konkrete Maßnahmen definiert und die notwendigen Mittel bereitgestellt. Jede Strategie wird von einem Bündel an Initiativen und Ressourcen untermauert, um aus Zielen auch Taten werden zu lassen. Beispielsweise investieren wir im Bereich Klimaschutz in energieeffiziente Technologien und den Ausbau erneuerbarer Energien an unseren Standorten. Bereits seit einigen Jahren führen wir regelmäßig Energieaudits durch und setzen die identifizierten Effizienzmaßnahmen konsequent um. Aus dem jüngsten Audit haben wir die fünf wichtigsten Energiesparmaßnahmen priorisiert und als Ziele formuliert, welche bis Ende 2025 umgesetzt werden sollen, um unseren THG-Ausstoß deutlich zu senken. Zudem planen wir die Einstellung einer Energiemanagerin oder eines Energiemanagers, die oder der unsere Klimaschutzmaßnahmen koordiniert und weiter vorantreibt. Im Bereich Ressourceneffizienz haben wir ein unternehmensweites Abfall- und Recyclingkonzept eingeführt: Alle Standorte trennen Abfälle systematisch und wiederverwendbare Materialien werden möglichst erneut dem Produktionskreislauf zugeführt. Regelmäßige Schulungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Interne Kundinnen und Kunden stellen sicher, dass alle Beteiligten über korrektes Trennen und Einsparen von Ressourcen Bescheid wissen.

Gleichzeitig optimieren wir unsere Beschaffungsprozesse – wo immer möglich bevorzugen wir nachhaltige, langlebige und recycelte Materialien, um den Einsatz von Primärrohstoffen zu verringern. Für unsere Belegschaft haben wir vielfältige Maßnahmen auf den Weg gebracht, etwa Programme zur Mitarbeiterentwicklung, Gesundheitsförderung und Sicherheit am Arbeitsplatz. Führungskräfte werden dafür sensibilisiert, Nachhaltigkeitsziele in ihren Teams aktiv zu unterstützen. Wir haben klare Zuständigkeiten definiert: Jede Abteilung ist verantwortlich für die Umsetzung der für sie relevanten Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Ein zentrales Nachhaltigkeits-Team koordiniert die Initiativen bereichsübergreifend und stellt sicher, dass ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung stehen. Durch interne Richtlinien (z. B. einen Verhaltenskodex und Umweltleitlinien) und Managementsysteme (wie unsere ISO 14001-Zertifizierung) sind diese Maßnahmen fest in unseren täglichen Arbeitsabläufen verankert. Insgesamt greifen so Strategien und operative Maßnahmen ineinander, um spürbare Fortschritte in unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu erzielen.

Parameter und Ziele

Mindestangabepflicht – Parameter MDR-M – Parameter in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

Kennzahlen zur Steuerung (MDR-M): Wir messen den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen mit Hilfe eindeutiger Parameter und Kennzahlen. Für jedes wesentliche Thema haben wir Leistungsindikatoren definiert, um den Fortschritt quantifizieren und über die Zeit verfolgen zu können. Im Klimabereich erfassen wir unsere Treibhausgas-Emissionen (Scope 1, 2 und – soweit erheblich – relevante Kategorien von Scope 3) und den Energieverbrauch. Ergänzend beobachten wir Kennzahlen zur Energieeffizienz (z.B. Energieverbrauch pro Produktionseinheit) sowie zum Anteil erneuerbarer Energien im Energiemix. Im Rahmen der Kreislaufwirtschaft analysieren wir unsere Ressourcenflüsse an relevanten Stellen: Eingesetzte Rohstoffe (nach Menge und Herkunft), Abfallaufkommen in verschiedenen Kategorien und Recyclingquoten werden regelmäßig ermittelt. Diese Datenpunkte geben Aufschluss darüber, wie erfolgreich wir Primärmaterialien einsparen und Materialien im Kreislauf führen. In Bezug auf unsere eigene Belegschaft nutzen wir ebenfalls konkrete Indikatoren, um soziale Aspekte messbar zu machen. Dazu zählen z.B. die Mitarbeiterfluktuation und Krankenquote, die Anzahl der Arbeitsunfälle sowie Diversitätskennzahlen (etwa der Frauenanteil in Führungspositionen oder der Anteil von Menschen mit Behinderung in der Belegschaft). Diese Parameter werden GWW-weit einheitlich erhoben und in unserem Berichts- und Controlling-System nachverfolgt. Indem wir diese quantitativen Größen regelmäßig auswerten, erkennen wir frühzeitig Trends und können beurteilen, ob unsere Strategien und Maßnahmen die gewünschte Wirkung zeigen. Sie dienen uns als Navigationsinstrument, um bei Bedarf Gegenmaßnahmen zu ergreifen oder den Kurs anzupassen.

Mindestangabepflicht – Ziele MDR-T – Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Zielvorgaben und Erfolgsüberprüfung (MDR-T): Um die Wirksamkeit unserer Nachhaltigkeitsstrategie sicherzustellen, haben wir uns ambitionierte, überprüfbare Ziele gesetzt. Diese Zielvorgaben helfen, die Leistung in den wesentlichen Bereichen zu steuern und transparent zu machen. Bis 2028 sollen 80% der im letzten Energieaudit identifizierten Emissions-Einsparpotenziale realisiert werden. Im Bereich Ressourcennutzung haben wir uns beispielsweise vorgenommen, im Jahr 2025 eine Recyclingquote von mindestens 90 % beim Restmüll zu erreichen. Ebenso wollen wir den Anteil recycelter oder wiederverwendeter Materialien in unseren Produkten deutlich erhöhen. Für die eigene Belegschaft haben wir uns als Ziel gesetzt, dass die Führungskräfte im Jahr 2025 an einem Trainingsprogramm teilnehmen. Dadurch soll die Teamdynamik verbessert und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht werden. Zusätzlich haben wir uns vorgenommen, Nachhaltigkeitsaspekte in die bestehenden Strategieüberarbeitungs- und Planungsprozesse zu inkludieren. Das Thema Risiko mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit wird fest im Einkaufsvorgehen und neuen Geschäftsmodellen verankert. Alle diese Zielvorgaben

sind mit Zeithorizonten und Verantwortlichkeiten hinterlegt. Wir verfolgen den Fortschritt in Richtung dieser Ziele mittels unserer Kennzahlensysteme engmaschig nach. Quartalsweise wird intern berichtet, inwiefern wir auf Zielkurs liegen. Abweichungen werden analysiert und führen bei Bedarf zu steuernden Maßnahmen, um die Umsetzung zu beschleunigen. Dadurch stellen wir sicher, dass unsere Strategien und Maßnahmen tatsächlich die beabsichtigten Verbesserungen erzielen. Die Verknüpfung von klaren Zielen mit regelmäßiger Erfolgskontrolle ermöglicht es uns, über die Zeit eine messbare nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens zu erreichen und Rechenschaft über unsere Performance abzulegen.

ESRS G1 – Unternehmenspolitik

Wichtigkeit von Compliance und organisationale Absicherung

Soziale Unternehmen bewegen sich als ethische Unternehmen in einem Feld, das zum einen durch den gemeinnützigen Auftrag, zum anderen durch die Leistungsfähigkeit am Markt bestimmt ist. Wesentlich ist hier das Zusammenspiel von formulierten und prozessual gelebten Werten.

Die ethische Dimension betrifft aber nicht nur den gesellschaftlichen, gemeinnützigen Auftrag, der durch Werte geprägt sein muss, sondern auch die Haushaltsverantwortung für effektiven und effizienten Ressourceneinsatz unter Beachtung rechtlicher und fachlich korrekter Prozesse. Die ethische Qualität wird nur dann kein Zufallsergebnis persönlichen Engagements und persönlicher Intuition und Integrität der Mitarbeitenden sein, wenn sie fest in der Organisationsstruktur und Kultur verankert ist.

Deshalb ist es eine immanente Aufgabe der Aufsichtsführung, der Leitungen und der Aufsichtsgremien, die Erfüllung zu beobachten und gegebenenfalls bei Fehlleistungen einzugreifen. Sie haben eine sorgfältige und rechtskonforme Organisation des Unternehmens zu gewährleisten. Wir streben an, bereits im Vorfeld durch eine entsprechende Organisation Rechtsverstöße zu verhindern und das Risiko zu mindern, Schadensersatzansprüche, Bußgelder, behördliche Untersagungen oder Imageschäden hinnehmen zu müssen.

Wir haben in einem Prozess der Risikobetrachtung speziell zu Complianceaspekten, unterstützt durch den externen Revisor, Felder identifiziert, bei denen wir noch Verbesserungsbedarf haben. Diese Zusammenstellung haben wir ergänzt um compliancerelevante Aspekte eines Unternehmens unserer Ausprägung. Die Aspekte wurden und werden immer noch abgearbeitet und neue prozessuale Vorgehensweisen etabliert und gesichert.

Grundsätzlich werden operative Prozesse so ausgelegt, dass die jeweiligen Verantwortlichen sich der Risiken und Chancen der eigenen Prozesse bewusst sind und das auch darstellen können. Diese Ergebnisse korrespondieren mit der Chancen-Risiko-Matrix des Unternehmens. In internen Audits und Prüfungen wird bewertet, ob die Regeln im Alltag eingehalten werden und schließlich regelhaft darüber berichtet. Können Risiken durch prozessuale Vorkehrungen nicht vermieden werden, ist es möglich, durch Versicherungen eintretenden Schaden zu minimieren.

Diese Richtlinien werden den neuen Führungskräften und Personalmitarbeitenden bei ihrem Eintritt ins Unternehmen unmissverständlich kommuniziert. Für das Jahr 2025 ist eine Auffrischungsschulung aller Bestandsführungskräfte geplant. Zudem wird eine Stelle der Überprüfung der korrekten Handhabung gerade besetzt. Das Ergebnis dieser Prüfungen wird regelmäßig der Geschäftsführung und dem Vorstand zur Kenntnis gebracht. Bei außergewöhnlichen Ereignissen erfolgen Ad hoc-Berichte.

Der externe Revisor ist seit Jahren regelmäßig im Haus tätig und wird nun ab 2025 ergänzt um eine externe Fachberatung der Geschäftsführung und der internen Prüfenden im Bereich der Compliance. Der externe Revisionspart ist direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt, die zu revidierenden Aspekte werden jährlich festgelegt. Flankierend in die Tätigkeit hinein wirken Maßnahmen im Nachgang nach Audits, prüfenden behördlichen Strukturen und Wirtschaftsprüfungen.

Compliance in wichtigen Managementbezügen

Im Alltag gehört die Bearbeitung wichtiger Managementthemen im Kern zu einem absichernden Vorgehen von Compliance. Sind hier Faktoren nicht erfüllt, besteht in der Organisation Handlungsbedarf. Folgende Themenkreise wurden und werden verfolgt:

Strategische Unternehmensführung

Es wird Wert auf eine organisationale Einbettung des Leitbilds gelegt. In Alltagsprozessen ist es immer wieder Anlass, die konkreten Vorgehensweisen daraufhin zu prüfen, ob diese dem Leitbild konform stattfinden. Dazu sind spezielle Vorgehensweisen etabliert in Regelbesprechungen und Formaten.

Die strategischen Ziele sind in formulierter Form je Geschäftsfeld vorhanden und werden regelmäßig angepasst. Im Nachgang werden strategische Maßnahmen, wie zum Beispiel die Neuausrichtung des Angebotes, beschlossen und umgesetzt. Hierfür gibt es regelmäßig Beispiele, die die Geschäftsführung verfolgt. Selbstverständlich wird das Personal an der Verfolgung der Strategie angemessen beteiligt und der Beitrag von Zielen zur Strategieerreichung diskutiert z. B. in den Personalgesprächen und Teambesprechungen.

Die Zielfindung und das Monitoring der Zielerreichung ist in einem konkreten Vorgehen fixiert und wird entsprechend regelhaft durchlaufen. Es erfolgt eine quartalsrhythmische Erfolgskontrolle des Zielerreichungsgrades.

Risikomanagement

Das Thema Eingehen vernünftiger Risiken ist häufiger Diskussionsanlass im Unternehmen. Es wird auf verschiedenen Ebenen verfolgt: Zum einen wird das Thema in der Abbildung von Aufsichtsführung und Geschäftsführung strukturgebend. So sind alle Aufsichtspersonen ehrenamtlich tätig und sie vertreten neben den drei geborenen Amtsinhabenden aus ihrer originären beruflichen Orientierung Felder, die der Aufsichtsführung von Mehrwert sind. Die Geschäftsführungspositionen und oberen Leitungspositionen sind so ausgelegt, dass es eine stellvertretende Position gibt, Alter und Geschlecht der Personen differieren. Die Verantwortlichkeiten und Berichtspflichten sind in Stellenbeschreibungen abgebildet, die auch regelhaft auf ihre Aktualität geprüft werden. Sich aus der Prüfung ergebende Schulungsbedarfe werden sofort prozessual eingetaktet.

Eine Chancen-Risiko-Matrix ist vorhanden und wird regelhaft gepflegt und nach Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Nicht eingrenzbar Risiken werden – wo immer möglich – durch Versicherungen begrenzt.

Personalmanagement

Die Personalabteilung versteht sich als serviceorientierte Dienstleisterin für Personal und Führungskräfte. Prozessual abgesichert werden Bedarfe und Wünsche aller Personalmitarbeitenden aller Ebenen zu Veränderungen und Entwicklungen erhoben und mit Zielen verschriftet. Aus diesen Erhebungen ergeben sich Fortbildungen oder Unterstützung bei persönlicher Entwicklung. Die Effekte dieses Handelns werden nach einer Weile bewertet auf ihre Wirkung. Besondere Aufmerksamkeit genießen die Leitungskräfte in ihrer Einarbeitung. Sie werden auf die vorhandenen Werte, kulturelle Gepflogenheiten und organisational relevante Themen und Rollen hin ausgerichtet. Ebenso gibt es ein standardisiertes Onboarding zu den relevanten IT-Systemen, Dokumentenmanagement und Ablagestrukturen.

Der quantitative und qualitative Personalbedarf wird ermittelt und auf wirtschaftliche Möglichkeiten hin geprüft und entsprechend in der Personalplanung berücksichtigt. So wird dem Risiko vorgebeugt, zu viel Aufwendungen zu generieren, aber auch eine Unterdeckung bzw. fachlich unangepasste Besetzung für qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu riskieren.

Wesentlich im Sinne des Risikomanagements ist auch eine offensive Politik der Ausbildung und Bereitschaft, für praktische Bereiche der Studiengänge eine gute Adresse zu sein. Dabei ist die individuelle Entwicklung der jungen Menschen im Mittelpunkt und die Vorstellung unserer Möglichkeiten im Campus Mensch.

Finanzmanagement

Es liegt eine kurz-, mittel- und langfristige Finanzplanung und eine kurzfristige Liquiditätsplanung vor. Investitionsmittel werden langfristig geplant, sowohl im Hinblick auf das beabsichtigte Investitionsvolumen und die Finanzierbarkeit, als auch vor dem Hintergrund der Refinanzierbarkeit betrachtet.

Das kennzahlbasierte Berichtswesen wurde vor kurzem neu ausgelegt und wird derzeit noch weiter optimiert. Die relevanten Ertrags- und Aufwandspositionen werden verfolgt für alle ertragsbringenden und aufwandsverursachenden Bereiche. Abweichungsanalysen zeigen den leitenden Mitarbeitenden Ansatzpunkte für eine Steuerung ihrer Verantwortungsbereiche.

Qualitätsmanagement

Das Unternehmen verfügt in verschiedenen Themenfeldern der pädagogischen Dienstleistungen, der Produktion, der Bildung, aber auch des Gesundheitsmanagements über entwickelte Qualitätsmanagementsysteme. Diese werden regelhaft extern zertifiziert. Die sich ergebenden

Maßnahmenkataloge werden in einem abgesicherten Verfahren bearbeitet. Abweichungsanalysen zu relevanten Daten sind in vielen Bereichen etabliert, müssen aber nun – speziell für Parameter der Umweltzielverfolgung – neu justiert werden. Das ist einer der Ansatzpunkte infolge der Wesentlichkeitsbestimmung, der 2025 angegangen wird.

Die Qualitätsmanagementsysteme werden eingesetzt, um gegenüber der satzungsgemäßen Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen oder der industriellen Kundenwelt die Verbindlichkeit und Qualität der Prozesse nachzuweisen. Das System zu einer sachgerechten und dialogischen Zufriedenheitsmessung der Dienstleistungen von und durch die Menschen mit Behinderungen wird von der Firma 1a Zugang zugekauft („Nueva“). Es ist barrierereduziert von und für Menschen mit Nachteilen entwickelt.

Führungs-, Unterstützungs- und Kernprozesse sind im Wesentlichen beschrieben und werden stetig weiterentwickelt. Wir befinden uns in einigen Feldern der Unterstützungsprozesse noch in terminierten Entwicklungsprozessen zu einem vollumfänglichen guten Wissensmanagement.

Geschäftsfeldausrichtung

Die strategischen Verantwortlichen sichten regelhaft bisher ungedeckte Bedarfe der Zielgruppe unserer Kundinnen und Kunden. Hierzu werden auch Daten der Erhebung der Zufriedenheit genutzt. Aus diesen Überlegungen werden bedarfsorientiert neue Leistungsangebote entwickelt. Das gilt für alle Geschäftsfelder der Tätigkeit im produktiven Bereich. Hier muss der Schulterschluss zwischen den Erwartungen und Möglichkeiten der unterstützten Personen mit den Erwartungen der industriellen Welt und konjunkturellen und branchenspezifischen Entwicklungen gesehen werden. Beide Kundengruppen akzeptieren selbstverständlich keine Einbußen zugunsten eines Modells, das der jeweils anderen Kundengruppe zuliebe, für sie Einschränkungen bedeutet.

Regelmäßig werden Entgeltverhandlungen mit der öffentlichen Hand durchgeführt und die Kalkulationen der Produkte und Dienstleistungen an Marktgegebenheiten angepasst, um die ressourcenseitige Abbildung der Dienstleistungen so gut als möglich bereitzustellen.

Diese Themen werden ab dem kommenden Jahr im Compliancebericht verfolgt.

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

Die Darstellung der gewünschten Werte und grundsätzliche Ausrichtungen sind die eine Seite der Medaille. Es bedarf aber auch konkreter Handlungsanweisungen für regelhaft im Alltag vorkommende Sachverhalte, um den Mitarbeitenden eine gute Orientierung zu geben.

Dazu haben wir einen „code of conduct“, also einen Werte- und Verhaltenskodex, verschriftet, eine Sammlung von Richtlinien und Regeln, die das Verhalten der Mitarbeitenden im Arbeitsalltag regeln. Er dient als Orientierung für rechtlich, ethisch und sozial korrektes Verhalten. Er umfasst den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, den Schutz vor Diskriminierung, den Datenschutz und die Nachhaltigkeit, das Auftreten. Explizit untersagt werden jede Form von Bestechung oder Korruption. An die Menschenrechte, die grundgesetzlichen Rechte und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wird regelhaft mit alltagstauglichen Beispielen erinnert und diese im Bewusstsein gehalten. Explizit haben wir eine Rolle der Absicherung der Vielfalt im Unternehmen.

Mit diesem Werte- und Verhaltenskodex wollen wir die wichtigsten zwingenden Normen zusammenfassen und den Mitarbeitenden einen Leitfaden für die Ausrichtung ihres Handelns in die Hand geben. Wichtigste Treibende und erste Ansprechpersonen für alle Fragen im Zusammenhang mit diesem Werte- und Verhaltenskodex sind unsere Führungskräfte. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie die Grundsätze unseres Leitbilds und dieses Verhaltenskodex im Rahmen ihrer Vorbildfunktion aktiv vorleben und gegenüber ihren Mitarbeitenden kommunizieren und einfordern. Der Werte- und Verhaltenscodex wird beim Einstieg ins Unternehmen erläutert vorgestellt.

Die Tätigkeit in einem sozialen Beruf kann sehr erfüllend sein, bringt jedoch auch besondere Belastungen mit sich. Soziale Berufe erfordern den Umgang mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen, was emotional belastend sein kann. Das ständige Mitfühlen und Unterstützen kann zu emotionaler Erschöpfung führen. Ebenso eröffnet die Verantwortung für das Wohl anderer Menschen auch ein Potential an Druck. Fehler oder Versäumnisse können schwerwiegende Folgen haben. Formale Anforderungen erscheinen manchmal unverhältnismäßig zeitaufwendig und manchmal frustrierend. Und schließlich passen die durch öffentliche Maßgaben vorhandenen personellen Möglichkeiten und persönlich erlebte Bedarfslagen oft nicht zusammen. Dies soll nur exemplarisch zeigen, dass die Arbeit in diesem Bereich auch in eine Überforderung münden kann. Und damit einher geht eine größere Gefahr für ein abweichendes Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen, aber auch Schutzbefohlenen. Deshalb ist es von großer Bedeutung, hier entsprechend Vorkehrungen zu treffen und Möglichkeiten zu bieten, sich ohne Schamgefühl unterstützen zu lassen, aber auch Fehlverhalten anzuzeigen.

Um (anonyme) Hinweise auf Rechtsverstöße, Straftaten, diskriminierendes Verhalten und andere Handlungen im Widerspruch zum Verhaltenskodex des Unternehmens zu geben, wurden verschiedene Ansatzpunkte etabliert. Auch hier sind für ein Unternehmen der Eingliederungshilfe mehrere Möglichkeiten zu wählen, um möglichst niederschwellig alle zu erreichen.

Direkte Bezugsbetreuende/ Sozialdienste: Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen in der Eingliederungshilfe haben direkte Bezugspersonen, die die Begleitung

verantworten. Sie sind natürlich regelhaft erste Vertrauens- und Ansprechperson. Darüber hinaus gibt es Soziale Dienste, die für alle ansprechbar sind.

Werkstatträte und Frauenbeauftragte im Geschäftsfeld Arbeit: Werkstatträte sind das Selbstvertretungsorgan der Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen in anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Sie haben sowohl Mitwirkungs- als auch Mitbestimmungsrechte. Die Werkstattleitung hat sich also mit den Ideen, Meinungen und Vorschlägen zu befassen und in definierten Feldern dürfen Entscheidungen nur mit Zustimmung des Werkstattrats getroffen werden (z. B. Regelungen zur Arbeitszeit, Pausenzeiten, Verpflegung und arbeitsbegleitenden Maßnahmen). Der Werkstattrat spielt also eine wichtige Rolle dabei, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld für die Beschäftigten zu verbessern und sicherzustellen, dass ihre Interessen vertreten werden. Zusätzlich ist für die Belange der weiblichen Beschäftigten mit Behinderung die Rolle einer Frauenbeauftragten vorgesehen. Selbstverständlich haben beide Gremien auch Assistenzpersonen an ihrer Seite. Sie sind ansprechbar für persönliche Belange einzelner Menschen mit Behinderung und werden auch regelmäßig angesprochen.

Beiräte der Menschen mit Behinderungen in allen Geschäftsfeldern: Die GWW hat in freiwilliger Selbstverpflichtung in allen Geschäftsfeldern Beiräte als Selbstvertretergremien der Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen etabliert. Das ist, wie eben beschrieben, rechtlich nur im Geschäftsfeld der Arbeit obligatorisch. Die Ansprache der Gremienmitglieder ist insofern niederschwellig, als Menschen mit Behinderungen genau in dem Lebensfeld eine Ansprechstelle bekommen, in dem auch das Thema angesiedelt ist (z. B. ein Problem im Geschäftsfeld Senioren – Ansprechstelle Seniorenrat).

Betriebsräte: Der Betriebsrat bietet verschiedene persönliche Ansprechmöglichkeiten für die Mitarbeitenden, um ihre Anliegen und Probleme zu besprechen, wie Sprechstunden, vereinbarte Einzelgespräche mit Betriebsratsmitgliedern, Betriebsversammlungen oder selbstverständlich virtuelle Kontakte per E-Mail oder Telefon.

Generell sind Verstöße von allen Personalmitarbeitenden unmittelbar zu melden. Dabei kann die oder der direkte Vorgesetzte angesprochen werden und wenn das in der Natur der Sache nicht möglich ist, (z.B. da persönliche Betroffenheit vorliegt) immer ein Mitglied der Geschäftsführung.

Ein Hinweisgebersystem ist entsprechend der gesetzlichen Auflage des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) etabliert und seit Mitte 2023 in Kraft. Die GWW muss ab diesem Zeitpunkt (bei Beschäftigten => 250 Personen) ein Hinweisgebersystem für die Belegschaft/Menschen mit Behinderungen als Kundinnen und Kunden usw. für etwaige Hinweise bei strafbewehrten Verstößen bereitstellen. Im Rahmen der GWW und der Campusunternehmen hat man sich für eine teilexterne Lösung entschieden. Die interne Meldestelle ist innerhalb des Campus Mensch, allerdings nicht in dem Unternehmen des Hinweisgebers oder der Hinweisgeberin. Es werden drei ständige Mitglieder die gesetzlichen Aufgaben der internen Meldestelle weisungsfrei und

eigenverantwortlich wahrnehmen. Einer der ständigen Mitglieder der internen Meldestelle ist Volljurist. Die eingehenden Hinweise unterliegen dem Vertraulichkeitsgebot (Schutz der Identität und Einhaltung der DSGVO). Es wurde ein Erklärvideo ausgerollt um zu gewährleisten, dass alle Kenntnis erlangen. Es ist technisch abgesichert, dass die hinweisgebende Person zu relevanten Angaben durch ein passendes Kontaktformular geführt wird und zugleich ihre Anonymität gewahrt wird.

Neben den Ansätzen, grundsätzlich ein Compliance-Management-System und Meldekanäle implementiert zu haben, besteht das System der Bekämpfung von Korruption und Bestechung auch aus regelhaften Elementen der Schulung und Sensibilisierung, um das Bewusstsein für Korruption zu schärfen und ethisches Verhalten zu fördern. So war das Thema jüngst zentraler Inhalt einer umfassenden Managementschulung aller Führungskräfte der Unternehmen des Campus Mensch und damit auch der GWW.

Regelmäßig – wie oben ausgeführt – werden externe Überprüfungen vorgenommen und interne Prozesse auf gute Auslegung an relevanten Risikostellen hin überprüft. So wurde vor kurzem die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips in Freigabeprozessen geprüft und teilweise neu justiert.

Ernennung von Mitgliedern der Verwaltung, Leitung und Aufsichtsorgane

Die aufsichtsführenden Organe der GWW sind der Stiftungsrat und die aktuell drei verbliebenen Gesellschafter. Bei den Gesellschaftern handelt es sich um die Landkreise Böblingen und Calw und die Stadt Sindelfingen.

Der Stiftungsrat hat eine Besetzung mit gewissen Strukturvorgaben. So sind geborene Mitglieder im Stiftungsrat die beiden Landräte der Kreise Böblingen und Calw und eine Vertreterin der ehemals größten Gesellschaftergruppe der Lebenshilfe aus beiden Landkreisen. Darüber hinaus sind vier weitere Stiftungsfunktionen besetzt. Diese entstammen den Feldern der industriellen Betriebe, der wissenschaftlichen Forschung und des Bereiches von Banken und Sparkassen. Die Personen wurden von der Geschäftsführung entsprechend dieser Kriterien für das Ehrenamt angesprochen und sind sehr nachhaltig, seit vielen Jahren in dieser Tätigkeit aktiv.

Da die GWW aus einer Gesellschafterstruktur erwachsen ist, die wesentlich auch durch kommunale Gesellschafterinnen und Gesellschafter geprägt war und auch heute noch ist, ist es selbstverständlich, dass Mitglieder, die zuvor in der öffentlichen Verwaltung tätig waren, auch in Personalarbeitsverhältnissen und Aufsichtsgremien der GWW tätig sind. Auch umgekehrt hat die Personalsuche der öffentlichen Hand im Rahmen der Umsetzung der rechtlichen Anforderungen zum Bundesteilhabegesetz bewusst Mitarbeitende aus den operativen Bereichen der Behindertenhilfe angeworben.

Darüber hinaus ist die Aufsichtsführung im Stiftungsrat des Campus Mensch auch dadurch geprägt, dass ein gewisser Umfang an Personen der öffentlichen Sphäre entstammt. So sind die

beiden Landräte der Landkreise, Böblingen und Calw, in denen die GWW ihre Leistungen erbringt, geborene Mitglieder in den Aufsichtsgremien der GWW. Auch diese Tätigkeit ist ehrenamtlich, die aufsichtsführenden Personen erhalten lediglich eine kleine Aufwandsentschädigung im Sinne der Fahrtkostenerstattung.

Offenlegung, vergleichbare Positionen und Verantwortungsgrade

Die führenden Mitglieder der GWW sind nach dem gebotenen Prinzip der schmal ausgelegten Ausstattung des Leitungsvolumens ausgerichtet. An der Spitze der GWW stehen zwei Geschäftsführerinnen, denen ein Prokurist zur Seite steht. Erst nach Abschluss von Probezeit und Einarbeitung wird über die Erteilung einer Prokura nachgedacht. Diese Rolle wird so sparsam wie möglich und dennoch nicht prozessstörend vergeben. Die Geschäftsführung darf keiner zusätzlichen Tätigkeit nachgehen ohne vorherige Abstimmung im Aufsichtsgremium. Das wird auch bzgl. ehrenamtlicher Funktionen so gehandhabt.

Weiterhin sind im oberen Leitungskreis relevante Rollen wie die Leitung des Personalbereiches, des Immobilienbereiches, der IT oder des Einkaufs vertreten. Die Mitglieder dieses Kreises haben immer eine umfassende Themenverantwortung in den unterstützenden Themenbereichen bzw. eine große Führungsspanne in den operativen Bereichen des Unternehmens. Um dieser Rolle gerecht zu werden, werden sie sowohl im Einstellungsprozess mit großer Sorgfalt auf die Passung zur Rolle angesehen, als auch in der Einarbeitung nach einem strukturierten Verfahren mit den Anforderungen des Unternehmens vertraut gemacht. Sie durchlaufen einen speziellen Einarbeitungsrahmen.

Die inhaltlichen Strukturen der oberen Leitungskräfte werden in einem regelhaften Verfahren auf Passung untereinander verglichen und die Bewertungen diskutiert zwischen der Geschäftsführungsebene. Die Rolle einer verantwortungsvollen Leitung wird ebenso regelhaft von der Geschäftsführung zum Thema gemacht und in Formaten passend zu den Zielen und Werten des Unternehmens eingeordnet. Das gilt umfassend für den gesamten Leitungskreis.

In speziellen Formaten werden politische, wirtschaftliche oder rechtliche Themen dem Leitungskreis vorgestellt und moderiert der Transfer auf die jeweiligen Leitungssphären erarbeitet. Das Thema „Nachhaltigkeit“ ist seit 2021 immer wieder mit jeweils tieferer Inhaltstiefe aufgerufen worden, um die Berichterstattung und Implementierung vorzubereiten.

Lieferantenhandhabung und Zahlungspraktiken

Wir kategorisieren unsere Lieferantinnen und Lieferanten nicht. Entsprechend gibt es auch keine Clusterung nach Ländern oder Typen. Der Terminus „Schutzbedürftige Lieferanten“ wird nicht verwendet und ein besonderes Schutzbedürfnis wird nicht berücksichtigt.

Die Zahlungsbedingungen werden mit den jeweiligen Lieferantinnen und Lieferanten direkt verhandelt. Es existieren keine Standardzahlungsbedingungen, aber eine Übersicht aus allen Lieferantinnen und Lieferanten / Zahlungsbedingungen. Bei verzögerten Zahlungen wird die

Berechtigung zur Mahnung per retrograder Stichprobe überprüft. Die durchschnittliche Zahlungsfrist von Lieferantinnen und Lieferanten beträgt aktuell 32,8 Tage. Eine Recherche in vergleichbaren Unternehmen hat ergeben, dass dies leicht erhöht ist zum Standard von ca. 30 Tagen. Deshalb sollen im Jahr 2025 Hintergründe recherchiert werden, um den generellen Standard nachgehend zu erreichen.

Lieferseitig können vier Varianten an Zahlungspraktiken unterschieden werden: Wir haben die Handhabung der Vorkasse (z. B. bei der Ausstellung von Gutscheinen). Bei der Überweisung findet eine Unterscheidung nach Rechnung und Gutschriftsverfahren statt. Der größte Teil der Lieferantinnen und Lieferanten fällt unter diese Kategorie. Es gibt die Variante der Lastschriften (z. B. im Leasingverfahren mit einer industriellen Kundenbank) und die Handhabung Bar über Kasse (z. B. beim Einkauf von kleineren Bewirtungen).

Es sind keine Gerichtsverfahren anhängig.

Korruption

Ab EUR 1.000 Auftragsvolumen müssen zwingend drei verschiedene Angebote eingeholt werden. Hier existiert grundsätzlich das 4-Augen-Prinzip in der Form, dass die Verhandlung mit Lieferantinnen und Lieferanten und die Auswahl einer Lieferantin oder eines Lieferanten (Leistungsvergleich) von einer anderen Einkäuferin oder einem anderen Einkäufer bei der systemischen Erfassung kontrolliert wird.

Ein weiteres Sicherheitsmerkmal besteht in der funktionalen Trennung zwischen Bestellerfassung einerseits und der Verbuchung und Bezahlung der Rechnung andererseits.

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

Es liegen und lagen bisher niemals Verurteilungen vor. Es wurden keine Geldstrafen entrichtet.

Maßnahmen zur Bekämpfung von Verstößen gegen Standards zur Korruption, Bestechungsbekämpfung

Im Rahmen der Compliancemaßnahmen des Unternehmens werden Systeme so ausgelegt, dass sie robust sind gegenüber Angriffsversuchen und Missbrauchsversuchen. Im Jahr 2023 wurde in einem großangelegten Prozess unter Hinzuziehung des externen Revisors eine Schwachstellenanalyse durchgeführt. Infolge dieser Analyse wurde ein umfassender Maßnahmenplan erarbeitet, um mögliche Lücken in der Sicherheit und Abbildung der Compliance zu schließen. Dieser Maßnahmenplan wird abgearbeitet, beziehungsweise immer wieder neu reflektiert, ob er Ergänzungen braucht.

Die Geschäftsführung wird durch eine zugekaufte Kapazität eines externen Complianceberaters und eines externen Revisors regelhaft darin unterstützt, gute Abbildungen zu finden für

sachadäquate Prozesse und die Bewusstwerdung der Personalmitarbeitenden zu den gewünschten Spielregeln und den Folgen von Abweichungen zu fördern. Diese Themen werden regelmäßig auch mit dem externen Datenschutzbeauftragten reflektiert, um die Tauglichkeit der gewählten Regelungen in Bezug auf den Datenschutz sicherzustellen.

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

Risikobehaftete Funktionen im Unternehmen werden grundsätzlich durch die Geschäftsführung bestellt. Der Bestellung folgt eine klare Anweisung in Form einer Tätigkeitsbeschreibung und eine Bekanntgabe der Rolle der Funktion im gesamten Unternehmen. Grundsätzlich sind die Strukturen so ausgelegt, dass nach dem Vieraugenprinzip risikobehaftete Personen eingebunden sind.

Politische Einflussnahme

Wir unterstützen die sozialpolitische Weiterentwicklung unseres deutschen Systems der Hilfen für Menschen mit Behinderungen und Nachteilen durch aktive Kenntnisnahme der Entwicklungen und Ehrenämter der Geschäftsführung. So ist die Geschäftsführung als Vorstandsvorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in Berlin tätig.

Auch demokratiefördernde und -absichernde Positionen werden offensiv bezogen. Die aufsichtsführende Vorständin und in Personalunion Geschäftsführung der GWW ist Vorstandsmitglied im Verein „Landkreis Böblingen bleibt bunt“. Ein stärker werdender Populismus scheint unsere Gesellschaft weiter zu polarisieren. Dies wird allorten sichtbar auf Demonstrationen und in „sozialen Medien“, aber auch in den Parlamenten nimmt die Diskussionskultur an Schärfe zu. Vom Rechtsextremismus geht laut der Bundesregierung „derzeit die größte Bedrohung für die öffentliche Sicherheit in Deutschland aus“. In diesem Zuge steigen auch die Fallzahlen zu angezeigten Diskriminierungen. Davon unmittelbar betroffen sind auch Menschen mit Behinderungen. Der Verein „Landkreis Böblingen bleibt bunt“ tritt aktiv für Welt-offenheit und Diversität ein und setzt ein klares Zeichen gegen Rassismus, Diskriminierung, Chauvinismus, Ausgrenzung und die Spaltung in unserer Gesellschaft.

Ebenso liegt uns die Förderung einer stärkeren Präsenz von Frauen in Spitzenpositionen, als ein Element der gelebten Diversität, am Herzen. Auch hier ist die Geschäftsführung seit der Gründung des Projektes aktives Mitglied. Frauen sind in Führungs- und Leitungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Übergeordnetes Ziel des Projekts „Spitzenfrauen BW“ ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen in baden-württembergischen Unternehmen zu erhöhen. Das Karriereportal richtet sich an Frauen, die ihre Karriere voranbringen möchten, und Unternehmen, die sich mit dem Thema Frauenkarrieren beschäftigen. Seit 2024 ist die Vorständin der aufsichtsführenden Stiftung Campus Mensch in ihrer Rolle als Geschäftsführung der GWW in den Kreis der „Senatoren der Wirtschaft“ berufen worden. Der Senat der Wirtschaft lässt den

alten und zugleich modernen Gedanken des Senats in der Antike wiederaufleben. Als Ältestenrat gehörten ihm stets bedeutende und anerkannte Personen an. Diesem Vorbild folgend, vereinigt der Senat der Wirtschaft Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik, Medien und Kultur. Gemeinsam wollen diese die Entscheiderinnen und Entscheider in Politik und Wirtschaft beraten und unterstützen.

Zielsetzung des Wirkens des Senats der Wirtschaft ist die Förderung einer ökologischen und sozialen Marktwirtschaft. Im Fokus liegen dabei im Besonderen unternehmerische Verantwortung, werteorientierte Unternehmensführung und die Unterstützung von gemeinwohlorientierter Politik. Daraus folgt unser Leitsatz „Wirtschaft für Menschen“. Die Mitglieder tragen durch ihre persönliche Mitgliedschaft dazu bei, die Ziele des Senats im Dialog mit Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern umzusetzen.

Selbstverständlich ist es dem Unternehmen auch ein Anliegen, die mittelständische Wirtschaft zu unterstützen, weshalb guter Kontakt zur lokalen Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer gesucht wird. Daneben ist das Unternehmen Mitglied mehrerer Interessenverbände von produktiven Inhalten, die auch im Unternehmen hergestellt werden, wie z. B. im Innonet Netzwerk für Kunststoffe. In regionalen Gremien wird umfassend für die Zielgruppe mitgewirkt. Diese Aktivitäten und Beteiligungen werden auf Basis ehrenamtlicher Tätigkeiten wahrgenommen. Spenden für Lobbyaktivitäten sind mit der Gemeinnützigkeit unvereinbar.

Bezüglich politischer Initiativen oder Parteien wird Neutralität gewahrt, solange eine demokratische und satzungskonforme Ausrichtung vorliegt.

Offenlegung der Registrierung im EU-Transparenzregister

Die GWW ist im Transparenzregister gelistet als gemeinnütziges Unternehmen.

Die GWW ist unter der Nummer 7700276635 registriert.

Ziel zu ESRS G1 – Unternehmenspolitik

Ein gelebtes Risikomanagement ist im Unternehmen gut verankert. Das ist neben der gesetzlichen Anforderung u. a. auch Maßgabe der Auditierungen.

Nun wurde der Zusammenhang zwischen dem Nachhaltigkeitsmanagement nach CSRD und dem Risikomanagementsystem nach dem Gesetz der Stabilisierung und Restrukturierungsmaßnahmen für Unternehmen (StaRUG, 2021) betrachtet. Nachhaltigkeitsrisiken müssen im Einklang mit bereits existierenden gesetzlichen Anforderungen (StaRUG, 2021) gesehen werden. Speziell auch für die Unternehmensbewertung und die darauf basierende werteorientierte Unternehmenssteuerung muss ein integrierter Ansatz gefunden werden. Hierzu scheint es in der Praxis heute noch wenig gute Beispiele zu geben.

Aus der impact-Perspektive der Nachhaltigkeit ist ein Aspekt wesentlich, wenn er

- mit tatsächlichen oder potentiellen erheblichen Auswirkungen auf Mensch oder Umwelt verbunden ist
- sowohl direkte als auch indirekte Auswirkung hat
- mit der Geschäftstätigkeit verbunden ist.

Aus finanzieller Sicht ist ein Nachhaltigkeitsaspekt wesentlich, wenn er Risiken und Chancen schafft, die den zukünftigen Cashflow und damit den Unternehmenswert kurz-, mittel-, oder langfristig beeinflussen oder beeinflussen können. Gegebenenfalls können Aspekte nicht in der Finanzberichterstattung für die jeweiligen Berichtsperioden enthalten sein, z. B. aufgrund der geringen Eintrittswahrscheinlichkeit. Für eine integrierte Bewertung muss sowohl der monetäre als auch der Nachhaltigkeitsansatz erfolgen.

Wir werden uns dieses Thema im Laufe des Jahres 2025 daraufhin ansehen, wie wir es gut im Unternehmen operationalisieren können. In der Folge müssen die bestehenden Strategieüberarbeitungs- und Planungsprozesse so erweitert werden, dass Nachhaltigkeitsaspekte in ihnen inkludiert sind. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema der Risikowahrnehmung ist dann erneut voranzutreiben. Auch in der Datenlandschaft wird es veränderte benötigte Daten und Datenaufbereitungsprozesse geben. Beim zukünftigen Einkaufsvorgehen und neuen Geschäftsmodellen ist das Thema Risiko mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit fest im Vorgehen zu verankern.

Zur grundsätzlichen Vorgehensweise

Nach einem prüfbaren Konzept für die Wesentlichkeitsanalyse wurden die wesentlichen Chancen und Risiken aus Sicht der Nachhaltigkeit identifiziert. Diese wurden reduziert, um eine überschaubare Anzahl von Nachhaltigkeitsaspekten/ Risiken aufzuzeigen und nachgehend sachgerecht quantifiziert. Selbstverständlich kann auch die positive Perspektive der finanziellen Chance durch die neue Vorgehensweise betrachtet werden, sowie auch die positive Perspektive bei der Nachhaltigkeitshandhabung ins Kalkül gezogen wird.

Unmittelbare finanzielle Auswirkungen sind oft mögliche Strafzahlungen. Weitere Risiken, die zumindest indirekte, finanzielle Auswirkungen haben, wären Kundenverlust infolge von Reputation. Nun gibt es auch mittelbar zu betrachtende Risiken, die auf vom Unternehmen verursachte Umweltschäden zurückgeführt werden können. Hier sind keine unmittelbar spürbaren, finanziellen Auswirkungen erkennbar, sehr wohl können aber Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft im größeren entstehen. Nun gilt es, den Kapitalbedarf und die Wahrscheinlichkeit einer bestandsgefährdenden Entwicklung zu bestimmen.

Das ist nicht einfach. So gibt es z. B. Risiken, deren Eintreten mehrfach im Jahr zu berücksichtigen ist, was das bisherige Modell nicht vorsieht. Viele Risiken werden ziemlich sicher in Zukunft

auftreten (z. B. die steigende CO₂-Emission), aber unsicher in der konkreten Auswirkung. Leider gibt es noch keine standardisierte Vorgehensweise.

Zwei Besonderheiten für die Ermittlung der Risikoschwere sind darüber hinaus zu bedenken:

- Mögliche Menschenrechtsverletzungen haben stets Vorrang gegenüber anderen Aspekten
- Selbstverständlich sind auch nichtfinanzielle Auswirkungen bei der Risikoaggregation zu erfassen

Danach folgt der Prozess der Risikoaggregation, in dem die Einzelaspekte ihrer Wirkung additiv betrachtet werden. Dieser Umfang des Gesamtrisikos, der wesentlich von den spezifischen Nachhaltigkeitsrisiken abhängt, ist bei der Bewertung des Unternehmens und der seiner strategischen Handlungsoptionen zu berücksichtigen.

Nur auf dieser Basis ist es möglich, dass Managemententscheidungen, die per se unsichere Auswirkungen haben, eine notwendige Grundlage im Datenmaterial haben. Das gilt insbesondere bei Projekten oder wesentlichen Veränderungen in der Politik der Geschäftsfelder.

Zudem haben wir eine weitere Schleife der Integration zu bewältigen. Wir sind seit vielen Jahren in der ISO EN 14.001 zertifiziert und damit zum Umweltschenkel der Nachhaltigkeit intensiv und tief in der Prozessverankerung befasst. Das ist auch gut so, aber derartige Ziele haben selbstverständlich eine andere Flughöhe, als es die Ziele aus der Bestimmung der Wesentlichkeit und der klassischen Chancen-Risiko-Betrachtung haben. Für die umsetzenden Personalmitarbeitenden muss aber ein integriertes und verstehbares Konzept von Zielen und deren Quellen und Wertigkeiten vermittelt werden.

Wir werden das Thema 2025 näher entwickeln.

ESRS E1 – Klimawandel

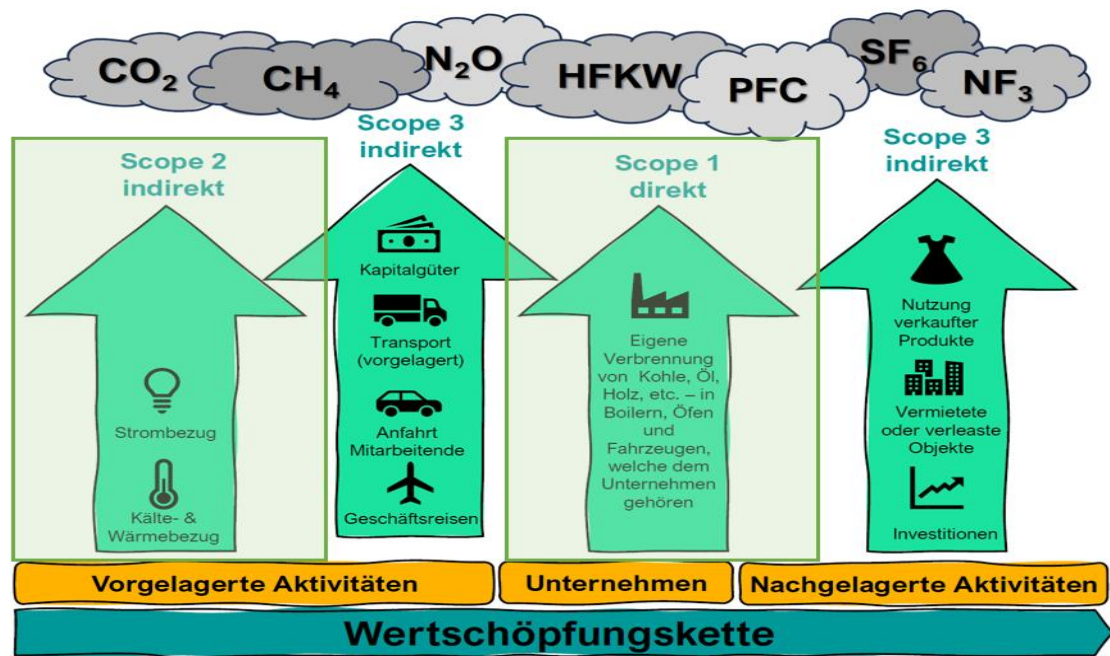
Strategie

Angabepflicht E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Neben dem Nachhaltigkeitsfokus auf soziale Teilhabe und Integration ist die GWW seit Anfang an auch schon dem Klimaschutz verpflichtet. Als Ausgangspunkt betrachten wir die Umweltzertifizierung nach ISO 14001 im Jahre 2014, welche auf die Zentrale der GWW und die Produktionsstandorte fokussierte, da diese die größten Energieverbraucher der GWW darstellen. Eine Überwachung dieser Umweltzertifizierung erfolgt jährlich, eine Re-Zertifizierung alle drei Jahre.

Tiefgreifendere Analysen des Energieverbrauchs sowie die Ableitung potenzieller Verbesserungsmaßnahmen erfolgen seit 2018 im Rahmen von Energieaudits, insbesondere seit dem letzten im Dezember 2023. Die erhobenen Daten bezogen sich auf Werte zu Scope 1 und Scope 2. Als Maßnahmen aus dem Audit von 2023 werden die fünf Top-Maßnahmen umgesetzt, mit der 25 % der erzielbaren Treibhausgas-Reduzierung umgesetzt werden konnten.

Darstellung Scope-Logik:



Zur Erarbeitung setzen wir folgende Schwerpunkte: Unsere Bestrebung zur Reduktion von Treibhausgasen (THG) wird in der Unternehmensstrategie der GWW verankert. Außerdem überarbeiten und aktualisieren wir die vorliegende Datenbasis. Dazu verifizieren wir die Datenquellen und schreiben diese fest: Wir legen fest, ob die Daten manuell oder automatisch geliefert werden, in welcher Frequenz sie erhoben werden und unterscheiden in erneuerbare und nicht

erneuerbare. Als dritten Schwerpunkt definieren wir Scope 3 der Datenquellen und legen fest, welche Umsetzungsschritte zur Erfassung von Scope 3 notwendig sind.

Wir werden zur Qualitätssteigerung unseres Prozesses zur Reduzierung des THG-Ausstoßes zum jetzigen Stand erste Ziele und Maßnahmen von Scope 1 festlegen. Dies erfolgt auf Basis der Daten von 2022. Eine weitere Konkretisierung von Zielen zu Scope 1 bis Scope 3 erfolgt nach Vorliegen der Daten aus der Schwerpunktbeschreibung (siehe oben). Dies wird im Rahmen der bestehenden Governance kommuniziert und gegebenenfalls beschlossen. Eine Einbettung in die allgemeine Geschäftsstrategie und Finanzplanung der GWW wird im Rahmen der bestehenden Governance kommuniziert und gegebenenfalls beschlossen.

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Bei klimabezogenen physischen Risiken handelt es sich um akute Risiken wie Extremwetterereignisse oder chronische Risiken wie langfristig steigende Temperaturen. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden zwei klimabezogene physische Risiken als wesentlich identifiziert: Ein externes Risiko sehen wir in der Klimaerwärmung und den damit verbundenen Hitzeperioden, die eine gesundheitliche Gefahr für die in den Wohnheimen der GWW lebenden Menschen mit Behinderung darstellen können. Ein internes Risiko stellen die Altimmobilien der GWW dar. Deren Heizungen und mangelnde Isolierung führen zu Energieverbräuchen, welche überdurchschnittliche CO₂-Belastungen erzeugen.

Bei klimabezogenen Übergangsrisiken handelt es sich um Risiken, welche aus Regulatorik, Technologie oder Marktrisiken entstehen. Dazu wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert.

Die Resilienz des GWW-Geschäftsmodells bezüglich Klimarisiken wurde in drei Aktivitäten mitbetrachtet: Die „Umweltaspekte-Analyse 2023“ wurde im Rahmen der Zertifizierung nach ISO 14001 erstellt, analysiert und im Jahr 2024 fortgeführt. Umwelteinwirkungen wurden in einem ersten Schritt über den gesamten Produktlebenszyklus der in Verkehr gebrachten Produkte / Fertigwaren betrachtet. Anschließend erfolgte die detaillierte Betrachtung der Umweltaspekte innerhalb des eigenen Unternehmens, differenziert nach den einzelnen Bearbeitungsschritten während des Produktentstehungsprozesses sowie der vor- und nachgelagerten Prozesse. Die Umweltaspekte innerhalb des unternehmerischen Verantwortungsbereiches wurden gesondert je Werk, Abteilung, Prozess und Maschine für jede relevante Funktionseinheit erfasst und bewertet.

Auch im Rahmen der „Chancen-Risiken-Analyse 2024“ wurde untersucht, wie resilient das Geschäftsmodell der GWW gegenüber Klimarisiken ist. In diese Analyse ist Input aus allen Geschäftsbereichen eingeflossen. Erfasst und analysiert wurden Chancen und Risiken mit Auswir-

kung auf den Geschäftsbetrieb und das Geschäftsmodell der GWW. Außerdem wurde eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (siehe ESRS 2), im Zuge derer auch die Resilienz des GWW-Geschäftsmodells gegenüber Klimarisiken adressiert wurde. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ergab die oben beschriebenen zwei klimarelevanten Risiken.

Als Fazit halten wir fest, dass sich aus den aufgeführten Untersuchungen und Analysen keine Klimarisiken ableiten lassen, welche das GWW-Geschäftsmodell gefährden. Das GWW-Geschäftsmodell zeigte sich als resilient bezüglich Einflüssen durch und auf das Klima.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen des oben beschriebenen Verfahrens wurden klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen analysiert und bewertet. Im Rahmen des Energieaudits wurde jeglicher Energieverbrauch mit den resultierenden THG-Emissionen bewertet. Physische Risiken bezüglich Vermögensgüter wurden für alle Liegenschaften im Rahmen einer Hochwassergefährdungsanalyse untersucht. Maßgebliche Risiken wurden dabei nicht identifiziert.

Klimabedingte Übergangsrisiken und Chancen im eigenen Betrieb und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, darunter insbesondere klimabedingte Übergangsereignisse, fassen wir ebenso wie eine klimabezogene Szenarioanalyse unter Scope 3. Scope 3 wird in zukünftigen Nachhaltigkeitsberichten betrachtet.

Angabepflicht E1-2 – Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Angabepflicht E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Bisherige klimabezogene Nachhaltigkeitsmaßnahmen umfassten die Reduzierung von Materialverbrauch, Abfallvermeidung und Trennung, sorgsamer Umgang mit Gefahrstoffen und die Erfüllung aller gesetzlichen Anforderungen und diesbezüglichen Normen. Diese stellen den Ausgangspunkt für unsere Nachhaltigkeitsstrategie dar.

Die GWW unterstützt vollumfänglich die Pariser Klimaziele und beschreibt erstmalig ihre dazu unterstützende Klimastrategie, welche auf THG-Emissionsreduzierung fokussiert. Der Geltungsbereich der Strategie erstreckt sich über die gesamte GWW, wobei Zielsetzungen und Maßnahmen den zwei wesentlichen Geschäftsfeldern Teilhabe und Produktion Rechnung tragen.

Die Definition von Maßnahmen orientiert sich an unseren wirtschaftlichen Möglichkeiten und der Alimentierung der öffentlichen Hand und anderer Träger. Eine weitere Maßnahme auf unserem Weg zur Erzielung der THG-Reduzierung ist die geplante Einstellung eines Energiemanagers, dessen Förderung bereits beantragt wurde.

In der weiteren Vorgehensweise unterscheiden wir zwischen THG-Emissionsreduzierungszielen für Scope 1 und 2 und für Scope 3. Für Scope 1 und 2 werden aus bereits identifizierten und erfassten THG-Verursachern für 2025 folgende fünf Ziele gesetzt: Eine Lichtsteuerung bei LED-Beleuchtung soll auf der Produktionsfläche in Calw implementiert werden. In Gärtringen werden wir die Absperrschieber in den Heizungssträngen isolieren und die Laufzeit der Lüftungsanlage im Sommer an die Außentemperatur koppeln. Die Lüftung erfolgt über Dachluken. Außerdem werden wir eine Grundlastuntersuchung in Magstadt durchführen und die Beleuchtung auf LED-Technik umrüsten.

Die neben CO₂ zu betrachtenden Treibhausgase (CH₄, N₂O, HFKW, PFC, SF₆, NF₃) sind, sofern für die GWW relevant, im GWW-Rechtskataster dokumentiert. Ziel für 2026 ist es, diese Gase bezüglich Klimarisiken zu bewerten und in die Klimastrategie, Ziele und Maßnahmen zu integrieren. Zur Vergleichbarkeit mit der CO₂-Betrachtung aus dem Umweltaudit wird das Schädlichkeitspotenzial nach der GWP-Methodik (Global Warming Potential) ermittelt und zur Priorisierung verschiedener Maßnahmen herangezogen.

Die Erfassung von Scope 3-Emissionen ist ein komplexes Themenfeld, das zur Bearbeitung eine fundierte Erfassung und Planung benötigt. Wir werden in mehreren Phasen vorgehen: In der ersten Phase wollen wir bis Ende 2026 eine qualitative Transparenz der Scope 3-Emissionen auf Basis der 15 Einzelkategorien herstellen. Dazu gehört unter anderem, Datenquellen zu definieren und Umsetzungsmaßnahmen zur Erfassung zu initiieren. In der zweiten Phase in 2027 ist vorgesehen, eine Datenbasis (Scope 3) als Grundlage für zukünftige Zielsetzungen zu schaffen, analog dem internen Energieaudit. Ziel ist es, dass alle Lieferantinnen und Lieferanten zu ihren Produkten CO₂-Daten sowie Zielwerte liefern. Darüber hinaus werden erstmalig weitere Scope 3-Ziele definiert. Ab der Phase 3 (Ziel 2028) wird über Scope 1 bis 3 über die implementierten Prozesse berichtet.

Parameter und Ziele

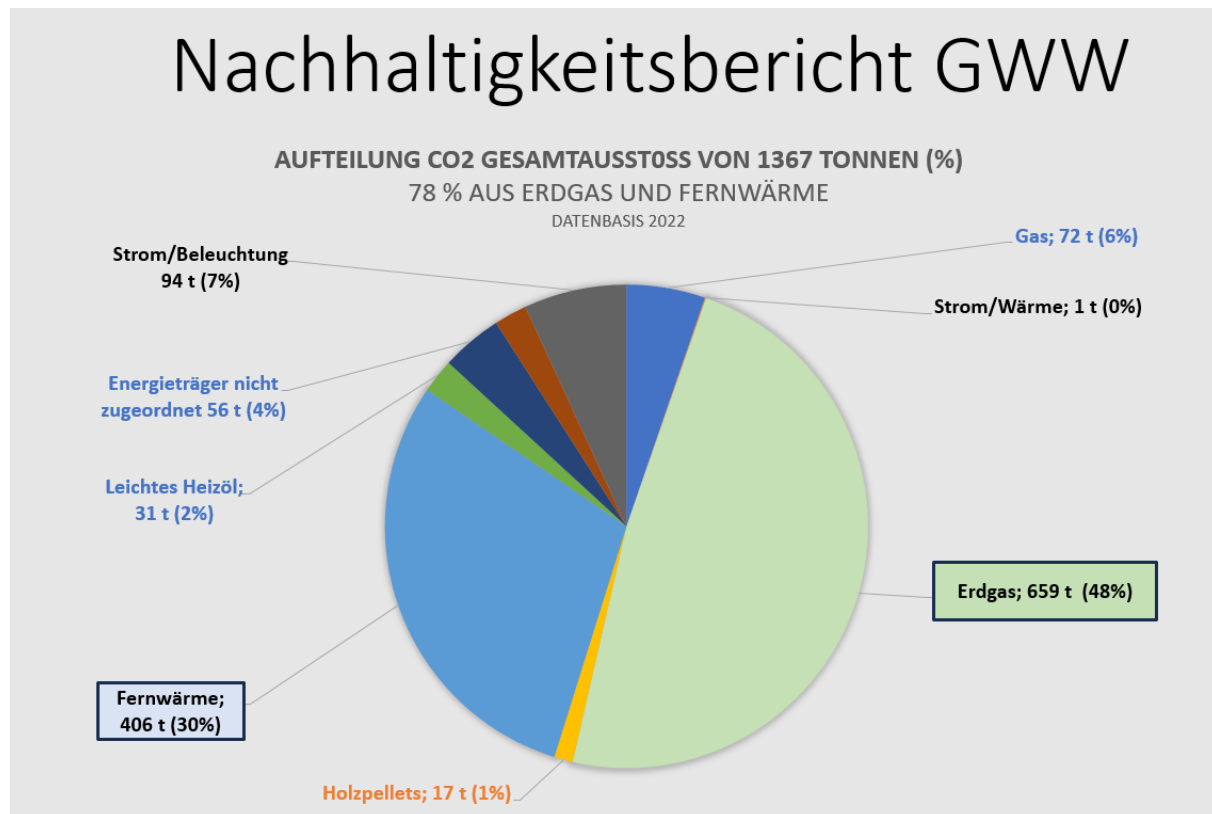
Angabepflicht E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

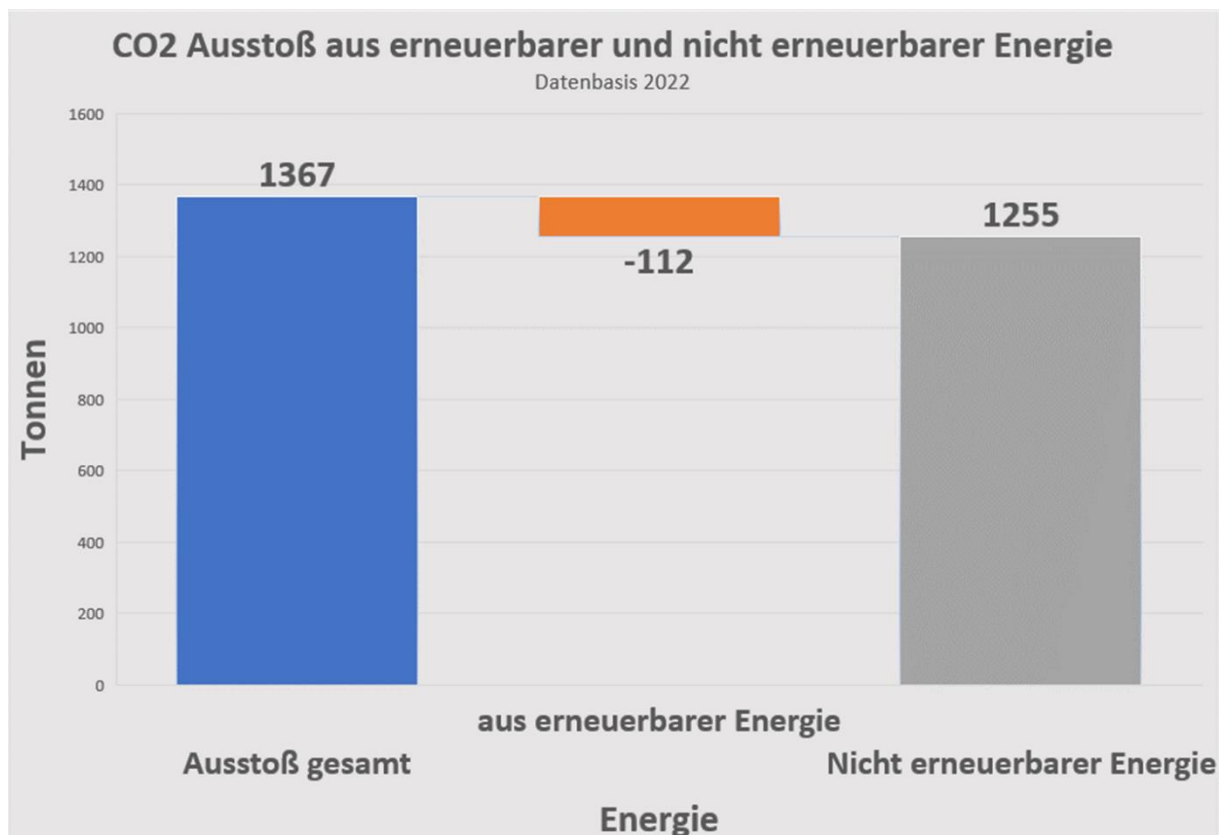
Zur Nachverfolgung der Wirksamkeit der definierten Maßnahmen werden die Einzelprojekte installiert, die entsprechend der im Rahmen der Governance beschriebenen Vorgehensweisen abgearbeitet und berichtet werden.

Über die Zielesystematik wurde in der Vergangenheit der Aufbau von Photovoltaikanlagen zur Erzeugung klimaneutraler Energie installiert. Im Rahmen der aktuell bestehenden Zieleplanung 2024/2025 sind keine über das E-Audit hinausgehenden Ziele definiert. Bei der jährlichen Überarbeitung der Unternehmensziele werden die Einzelziele aus der Nachhaltigkeitsstrategie übernommen.

Durch die fünf aufgeführten Maßnahmen ist geplant, eine Reduzierung von ca. 40 Tonnen CO₂ pro Jahr auf Basis der ausgewählten Ziele des E-Audits von 2023 zu erzielen (siehe Angabepflicht E1-2).

Die Aufteilung der CO₂-Einzelverbräuche zu den Scopes stellen sich wie folgt dar:





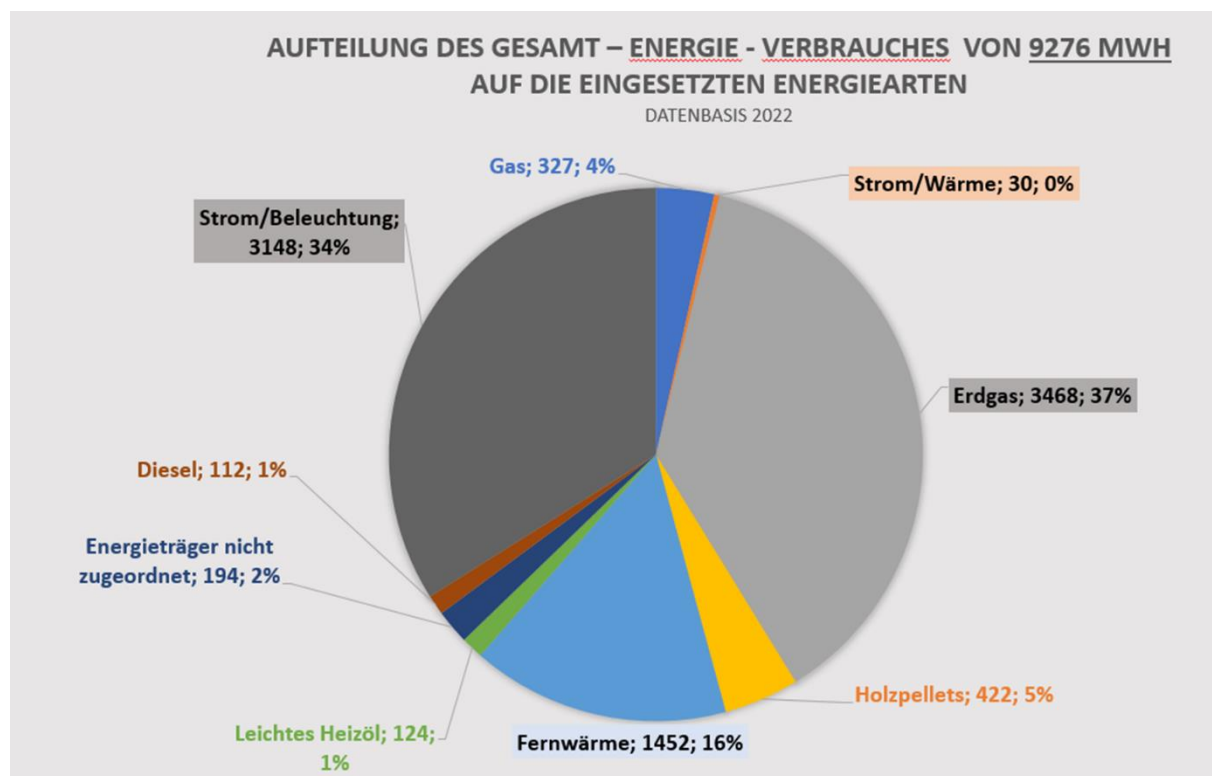
Energieträger	Emission in kg/kWh	Verbrauch GWW aus Wärme & Verkehr kWh	Verbrauch GWW aus Beleuchtung, Wärme- Kältebezug kWh	Gesamtenergie kWh	Emissionen kg bzw Tonnen	Emissionen aus erneuerbarer Energie kg bzw Tonnen	Emissionen aus nicht erneuerbarer Energie kg bzw Tonnen
Strommix	0,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ökostrom	0,03	29551,00	3147577,44	3177128,44	95313,85	95313,85	0,00
Nah/Fernwärme	0,28	1451618,00	0,00	1451618,00	406453,04	0,00	406453,04
Heizöl leicht	0,25	123763,10	0,00	123763,10	30940,78	0,00	30940,78
Heizöl schwer	0,29	194281,81	0,00	194281,81	56341,72	0,00	56341,72
Erdgas	0,19	3468133,48	0,00	3468133,48	658945,36	0,00	658945,36
Flüssiggas/Gas	0,22	327287,06	0,00	327287,06	72003,15	0,00	72003,15
Diesel	0,27	111513,60	0,00	111513,60	30108,67	0,00	30108,67
Holzpellets	0,04	422149,13	0,00	422149,13	16885,97	16885,97	0,00
Holz	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Biodiesel	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bioethanol/Biogas	0,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		6128297,18	3147577,44	9275874,62	1366992,54	112199,82	1254792,73
			nachhaltig	3599277,57	1366,99	112,20	1254,79
			nicht nachhalti	5676597,05			
				9275874,62			

Die wesentlichen THG-Treiber im Geschäftsbereich Teilhabe werden durch den Energieverbrauch im Wohnbereich für Menschen mit Behinderung erzeugt. Der von uns gewählte Intensitätswert bezieht sich auf CO₂/Quadratmeter/Wohnfläche. Insofern ändert eine Zu- oder Abnahme der Zahl an Bewohnerinnen und Bewohnern den Intensitätswert nur unbedeutend.

Die wesentlichen THG-Treiber im Geschäftsbereich Produktion sind wiederum Energiekosten der Produktionsinfrastruktur und der Gebäude. Der wesentliche Wertbeitrag besteht aus Service- und Montageleistungen, wobei Vorerzeugnisse von Kundinnen und Kunden gestellt und Halbfertig- und Fertigerzeugnisse von Kundinnen und Kunden abgenommen werden. Insofern ändert sich durch eine Auftragszunahme oder Auftragsabnahme der Intensitätswert der THG-Emissionen nicht wesentlich.

Angabepflicht E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Der Energieverbrauch und Energiemix der GWW inklusive der Wohnstätten stellt sich wie folgt dar:



Die GWW bewegt sich mit ihren Aktivitäten generell nicht in klimaintensiven Sektoren. Daher schlüsseln wir den Gesamtenergieverbrauch nicht näher auf.

Angabepflicht E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Die Finanzierung der GWW-Geschäftstätigkeiten basiert im Wesentlichen auf zwei gleichwertigen Säulen, wie bereits dargestellt. Zur Erinnerung in diesem Kontext nochmals kurz wiederholt: Die eine Säule sind die Umsätze und Nettoeinnahmen mit Wirtschaftskundinnen und -kunden. Als Wirtschaftskundinnen und -kunden werden die Unternehmen bezeichnet, für die die GWW verschiedene Aufträge umsetzt. Die zweite Säule stellen die Zuwendungen und sozialen Alimentationen dar, die die GWW für die Internen Kundinnen und Kunden erhält. Als Interne Kundinnen und Kunden werden die Menschen mit Behinderung bezeichnet, die in den Wohnstätten der GWW leben, die in den Werkstätten tätig sind oder die die Tagesbetreuung besuchen.

Insofern haben wir einen Bezug der THG-Emissionen auf Nettoeinnahmen noch nicht in Betracht gezogen. Die Brutto-THG-Emissionen der GWW betrugen im Jahr 2022: für Scope 1 865 t CO₂ und für Scope 2 502 t CO₂. Für Scope 3 siehe Übergangsplan. Basis für die Berechnung der CO₂-Emissionen bildete die Norm DIN EN 16247/1 aus dem Energieaudit.

Angabepflicht E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften

Im Rahmen der GWW-Geschäftstätigkeiten werden keine CO₂-Gutschriften verwendet.

Angabepflicht E1-8 – Interne CO₂-Bepreisung

Die GWW führt zum heutigen Stand keine interne CO₂-Bepreisung durch.

Angabepflicht E1-9 – Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Die GWW ist nicht Teil des klimaintensiven Sektors. Nichtsdestotrotz haben wir bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse die selbstverursachten Emissionen im Zusammenhang mit Gebäuden als wesentliches internes IRO identifiziert. Maßgeblich dabei ist eine bestehende, zum Teil ältere Bausubstanz und Infrastruktur.

Als wesentliches externes IRO wurde die Klimaerwärmung identifiziert (siehe oben, ESRS 2 SBM-3). Physisches Risiko ist hierbei die zunehmende Wärmebelastung von Bewohnerinnen und Bewohnern in den Wohnstätten der GWW. Potenzielle Maßnahmen umfassen zum Beispiel zusätzliche Verschattungsinstallationen oder Klimaanlage. Zuvor wären allerdings zuerst die Möglichkeit einer öffentlichen Förderung und ein möglicher negativer Einfluss auf die Klimabilanz zu prüfen und zu berücksichtigen.

Maßnahmen zu THG-Reduktionen und Reduzierung physischer Risiken werden stets vor dem Hintergrund von Nutzen und Aufwand und den verfügbaren Ressourcen getroffen. Ein Clustern der finanziellen Risiken in kurz-, mittel- und langfristig ergibt sich somit nicht.

ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Alle Aussagen beziehen sich auf die Produktionsstätten der GWW. Weitere Teilhabebereiche wie beispielsweise Wohn- und Seniorenbereiche sind in den Zahlen nicht berücksichtigt.

Rechtskataster und Dokumentation: Es existiert ein Rechtskataster für gesetzliche Anforderungen, dieses wird im integrierten Management System (IMS) geführt.

Abfallmanagement und Ressourcenschonung: Die Dokumentation erfolgt gemäß der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) und die Entsorgung gefährlicher Abfälle gemäß dem Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG). Die Kreislaufwirtschaft ist in den Kompetenz-, Arbeits- und Tätigkeitsfeldern der GWW berücksichtigt.

Kreislaufwirtschaft: Es liegen Ziele zur Minimierung der Abfallmengen und Maximierung der Recyclingquoten vor.

Beteiligung der Mitarbeitenden: Das Willkommenscafé für Flüchtlinge bietet einen Treffpunkt zur Vernetzung und Unterstützung. Die Ehrenamtsbörse ermutigt interessierte Externe sowie Mitarbeitende zu ehrenamtlichem Engagement. Regelmäßige Schulungen sensibilisieren die Mitarbeitenden zu Energieeinsparung, Abfalltrennung und nachhaltigem Verhalten.

Soziale Nachhaltigkeit – Initiativen, Aktionen und Kleinprojekte: Mit verschiedenen Initiativen, Aktionen und Projekten treibt die GWW das Soziale als einen Schenkel der Nachhaltigkeit voran. So hat die GWW die Charta der Vielfalt zur Förderung von Vielfalt und Inklusion gleich zu Beginn der Aktion und als erstes gemeinnütziges Unternehmen bundesweit unterzeichnet. Die GWW engagiert sich jedes Jahr anlässlich der Internationalen Wochen gegen Rassismus und arbeitet dafür mit lokalen Behörden zusammen. Am Deutschen Diversity Tag feiern wir die Vielfalt im Unternehmen. Darüber hinaus gibt es Aktionen zum Tag der Menschen mit Behinderung und Veranstaltungen zum Frauenweltag, um die Wichtigkeit von Inklusion und Gleichstellung zu betonen. Das Teilhabeprojekt "Das Klima geht uns alle an!" sensibilisiert Menschen mit Behinderung für Klimawandel und Klimaschutz. Das Teilhabeprojekt "Koordinierungsstelle Ehrenamt – inklusiv und integrativ" koordiniert Ehrenamtliche und gewinnt neue Freiwillige für die Freizeitgestaltung von Menschen mit Behinderung.

ESRS E5-1: Richtlinien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die GWW richtet sich nach den Vorgaben der ESRS und hat Themen zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft in ihre Geschäftsfeldstrategien integriert. Diese Maßnahmen fördern eine nachhaltige Ressourcennutzung. Die angegebenen Werte sind aggregierte Messwerte, die standortübergreifend für die Produktionsstätten der GWW erhoben wurden.

Inhalt und Ziele: Die Strategien der GWW sind eng mit den Unternehmenszielen und gesetzlichen Anforderungen verknüpft und durchdringen alle Prozesse des Unternehmens. Sie umfassen das Abfallkonzept im Produktionsbereich, branchenspezifische Geschäftsfeldstrategien, die Förderung von Maßnahmen zur Energieeffizienz und die Stärkung der Wiederverwendung und Recyclingfähigkeit von Materialien.

Überwachungs- und Bewertungsprozess: Die GWW integriert Nachhaltigkeitskriterien und Umweltthemen in ihre Entscheidungsprozesse durch eine im integrierten Management-System aufgeführte Risikomatrix. Jährlich wird eine Abfallbilanzierung erstellt. Schulungen für Mitarbeitende und Interne Kundinnen und Kunden, das sind die in der GWW betreuten und beschäftigten Menschen mit Behinderung, fördern ein einheitliches Verständnis für Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft. Die GWW besitzt Rollenkonzepte für bspw. Compliance-, Nachhaltigkeits-, Gefahrstoff- und Abfallbeauftragte mit entsprechenden Berichtspflichten, ergänzend durch die Jahresberichte der Unterstützungsprozesse und Stabstellen im Unternehmen.

Die GWW stellt sicher, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden. Abgesehen von den Produktionsbereichen der GWW werden in den Teilhabe- und Zentralbereichen die Förderung der Wiederverwendung und Einhaltung der Abfalltrennung durch eine Getrenntsammlungspflicht erledigt.

Das Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) fordert spezifische Pflichten zur Abfalltrennung und zum Nachweis von Verwertungsquoten. Abfälle werden getrennt gesammelt und eine entsprechende Verwertung durch den Entsorger nachgewiesen. Auf Grundlage der Gewerbeabfallverordnung dokumentiert die GWW die entsprechenden Abfallströme wie beispielsweise Papier, Metall, Kunststoff und Glas. Ein elektronisches Portal zur digitalen Nachweisführung aller Abfälle ist innerhalb der GWW nicht vorhanden.

Die Kriterien für Nachhaltigkeit sind in den Führungsgrundsätzen der GWW verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgeführt und ebenso Teil des Leitbildes und somit aller Strategien und Unternehmensausrichtungen.

Umsetzung und Weiterentwicklung: Eine Anpassung der Richtlinien und Strategien an neue gesetzliche Vorgaben und technologische Entwicklungen befindet sich im Aufbau. Vor allem aufgrund einer gesellschaftsrechtlichen Änderung der Gesamtunternehmensstruktur befinden wir uns in einem Transformationsprozess, der eine Neuausrichtung aller Ziel- und Messwerte sowie Prozessanpassungen mit sich bringt. Um die Effizienz und Transparenz in verschiedenen Bereichen zu verbessern, wurden mehrere Zielsetzungen formuliert.

Ein umfassendes Rechtskataster ist vorhanden. Ebenso wird eine klare Definition und Zuweisung der Hauptverantwortlichkeiten in allen Bereichen erstellt, um aus den Anforderungen des Rechtskatasters sowie der Risikomatrix entsprechende Maßnahmen in die operativen Felder der Geschäftstätigkeit abzuleiten. Die Zusammenarbeit mit externen Partnerinnen und Part-

nern, wie Recyclingunternehmen und Zertifizierungsstellen, sind vorhanden und in Kooperationsverträgen fixiert. Freigabeanalysen werden in Zusammenarbeit mit Werksleitungen und Abfallunternehmen entschieden.

Teilhabe Strategien der Geschäftsfelder für Interne Kundinnen und Kunden beinhalten das Thema Nachhaltigkeit im Sinne von Abfalltrennung und nachhaltigem Umgang mit Ressourcen als eigenen Punkt in jeder Strategie: Wir verpflichten uns im Geschäftsfeld Fördern und Betreuen (FuB), Wohnen, Senioren, Arbeit und Bildung zu nachhaltigem Handeln. Insbesondere legen wir großen Wert darauf, umweltfreundliche Praktiken und Produkte zu fördern, Ressourcen effizient zu nutzen und soziale Verantwortung zu übernehmen. Durch Achtsamkeit streben wir danach, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die sowohl ökologische als auch soziale Auswirkungen berücksichtigen. Unser Ziel ist es, im Rahmen unserer Teilhabeaktivitäten einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigeren und zukunftsfähigen Welt zu leisten und somit zu beweisen, dass unabhängig vom behinderungsbedingten Assistenzbedarf ein gesamtgesellschaftlicher Beitrag selbstverständlich ist.

Bisher haben wir daher eine freiwillige Selbstverpflichtung zu nachhaltigem Handeln in den Bereichen, in denen Menschen mit Behinderung assistiert wird und in denen eine pädagogische Bildung stattfindet.

ESRS E5-2: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die GWW hat sich zum Ziel gesetzt, sozial und ökologisch verantwortliches Handeln in allen Geschäftsbereichen zu fördern und die Ressourcennutzung im Sinne der Kreislaufwirtschaft nachhaltig zu gestalten. Im Einklang mit unserem gemeinwohlorientierten Ansatz, unserem Nachhaltigkeitsverständnis und Ethikkodex (Leitbild) verfolgt die GWW Ziele und Initiativen zur Umsetzung in Form von:

- Abfallmanagement und Recycling durch ein einheitliches Abfallkonzept für alle Bereiche sowie in den Produktionsstätten über Rahmenvertrag mit zertifizierten Entsorgern
- Förderung der Wiederverwendung von Materialien, insbesondere in den Produktions- und Fertigungsbereichen
- Regelmäßige Schulungen für Personal und Interne Kundinnen und Kunden zur korrekten Abfalltrennung und Recycling
- Material- und Ressourceneffizienz
- Optimierung von Prozessen in der Produktion zur Reduzierung von Material und Energieverlusten v.a. in den Fertigungsbereichen
- Priorisierung nachhaltiger und recycelbarer Materialien bei der Beschaffung und Prüfung auf umweltverträgliche Substitutionsprodukte v.a. bei Gefahrstoffen

In internen Datenbanken sind bisher relevante Informationen hinterlegt.

Integration in die Organisation: Die Maßnahmen der GWW sind in die betrieblichen Prozesse eingebunden. Die Leitungsrollen sind verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen in ihrem Bereich. Ein integriertes Management-System stellt sicher, dass Fortschritte regelmäßig überprüft werden. Bei kritischen Materialien findet eine Substitutionsprüfung vor der Beschaffung statt. Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden in den regelmäßigen Personalgesprächsprozessen thematisiert, um Akzeptanz und Engagement zu fördern, und sind bindend in den Führungsgrundsätzen verankert.

Wirkung und Weiterentwicklung: Die GWW stellt durch regelmäßige Evaluationen sicher, dass die Ziele zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft erreicht werden, dass innovative Ansätze zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs entwickelt werden und dass alle Mitarbeitenden für die Bedeutung nachhaltiger Ressourcennutzung sensibilisiert bleiben.

Externe Partnerschaften: Die GWW arbeitet mit externen Akteurinnen und Akteuren zusammen, um weiterhin Zugang zu Best Practices und innovativen Lösungen zu erhalten, lokale und regionale Recyclingstrukturen zu stärken und Nachhaltigkeit als festen Bestandteil in der Wertschöpfungskette zu etablieren.

Parameter und Ziele

Angabepflicht E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Es besteht eine Unternehmenszielliste, die sich aus den jeweiligen Geschäftsfeldstrategien speist und im Abgleich mit der Risikomatrix die jährlichen Schwerpunkte des Weges hin zur Unternehmensvision verankert. Energieziele werden separat in Form der Auditberichterstattung im Unternehmen auf die entsprechenden Standorte angewandt.

Für das Jahr 2025 hat sich die GWW im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft drei Ziele gesetzt:

Ziel 1 – Verbesserung der Recyclingquote und Reduzierung der Entsorgungskosten: Der Prozentsatz der korrekt getrennten Abfälle soll gegenüber 2024 verbessert werden. Anhand regelmäßiger Auswertungen und Berichte des externen Abfallunternehmens kann die Verbesserung der korrekt getrennten Abfälle überwacht und nachvollzogen werden. Dieses Ziel wird verfolgt, damit mehr Abfälle wiederverwertet werden können.

Ziel 2 – Reduktion der eingesetzten Gefahrstoffe: Die eingesetzten CMR-Gefahrstoffe sollen im Jahr 2025 um 10 % gegenüber 2024 reduziert werden. Bei 55 Stoffen im Kataster bedeutet das eine Reduktion um sechs Stoffe. Um das Ziel zu erreichen, werden Gefahrstoffe substituiert, dies wird im zentralen Gefahrstoffregister dokumentiert. Durch den Einsatz weniger gefährlicher Stoffe werden Gesundheits- und Umweltgefahren verringert.

Ziel 3 – Sicherstellung der Recyclingquote und Nachweispflicht für Restmüll: Im Jahr 2025 soll eine Recyclingquote von mindestens 90 % beim Restmüll erreicht werden. Der Nachweis darüber wird von den Entsorgern erbracht, die die zu erreichende Verwertungsquote von 90 % schriftlich belegen. Die GWW verfolgt dieses Ziel, um die gesetzlichen und normativen Anforderungen im Rahmen der ISO 14001-Zertifizierung einzuhalten sowie um auf behördliche Prüfungen zur Abfallverwertung vorbereitet zu sein.

Information des externen Entsorgers: Der Stoffstromnachweis ist standort- und zeitbezogen. Die Abfälle werden aufsteigend nach Abfallschlüsselnummer (Abfallart) und Entsorger mengenmäßig aufgelistet. Es besteht ein Nachweis über die Abfallströme von der Entstehung bis zum endgültigen Verbleib.

Lieferantenmanagement – FD Friedrich: FD Friedrich beliefert uns seit 2022 mit Reinigungs- und Hygieneartikeln. Die Preise sind bis auf wenige Ausnahmen seit 2022 unverändert. Für 2025 konnte eine Preisreduzierung erzielt werden. Wir erhalten einmal wöchentlich die bestellte Ware. Die Belieferung erfolgt durch „FD-Friedrich-LKWs“. Lohnt sich eine Fahrt per LKW nicht wegen zu geringer Mengen, erfolgt ein Paketversand. Die Anzahl der Paketlieferungen konnte um 50 % reduziert werden: 2023 waren es noch 105 Pakete, 2024 nur noch 50 Pakete. Dies ist ein bedeutender Umweltbeitrag.

Unternehmen	Umsatz netto	Anzahl der BANFs
GWW	€ 178.352,82	361

Es wurde schrittweise eine Umstellung auf Produkte von Kiehl vorgenommen. Dadurch konnte der Plastikmüll deutlich reduziert und recycelt werden. Kiehl bietet ein branchenweit einzigartiges Rücknahmesystem für Leergebinde an. Fast alle Produkte von Kiehl sind mit Umweltzertifikaten ausgezeichnet (z. B. Nordic Swan Ecolabel, Blauer Engel, EU Ecolabel, Österreichisches Umweltzeichen). Leere Behälter werden gesammelt und an FD Friedrich zurückgegeben, der sie an Kiehl zur Wiederverwertung weiterleitet. Aktuell wird geprüft, ob sich das Papierrecycling (benutzte Papierhandtücher auf den Toiletten) praktikabel und wirtschaftlich umsetzen lässt.

Angabepflicht E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Jahr	Gesamtverbrauch Wasser (m ³)
2023	24.117 m ³
2024	26.010 m ³
Veränderung absolut	+1.893 m ³
Veränderung prozentual	+7,85 %

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wasserverbrauch der GWW im Jahr 2024 um rund 1.893 m³ gestiegen. Dies entspricht einer Zunahme von 7,85 % gegenüber dem Verbrauch von 2023. Die Erhebung umfasst sowohl Werkstattstandorte als auch Wohnbereiche.

Energieverbrauch der GWW im Jahr 2024: Im Berichtsjahr 2024 wurde an über 20 Standorten der GWW der Energieverbrauch erfasst und ausgewertet. Der Gesamtenergieverbrauch belief sich auf rund 5,4 Millionen Kilowattstunden und setzt sich aus Strom und Erdgas zusammen. Der Stromverbrauch wurde über sogenannte RLM-Anlagen (registrierende Leistungsmessung) an elf größeren Standorten dokumentiert. Der Stromverbrauch lag dabei insgesamt bei rund 2,1 Millionen Kilowattstunden.

Der Gasverbrauch wurde sowohl über eine zentrale RLM-Anlage als auch über 14 SLP-Anlagen (Standardlastprofil) an verschiedenen Standorten erfasst. Der gesamte Gasverbrauch betrug rund 3,3 Millionen Kilowattstunden. Auch hier waren insbesondere die Standorte in Holzgerlingen, Calw und Herrenberg für einen wesentlichen Teil des Gesamtverbrauchs verantwortlich.

Die Auswertung zeigt, dass die energetische Nutzung in hohem Maße durch Werkstattbereiche geprägt ist. Einzelne kleinere Wohnheime und Außenstellen sind derzeit nicht separat im Energiebericht aufgeführt, da sie entweder über zentrale Abnahmestellen versorgt werden oder keine eigene Verbrauchserfassung besitzen.

Für eine weiterführende Berichterstattung und eine mögliche Ableitung von Effizienzmaßnahmen wird empfohlen, in den kommenden Jahren die Erhebung auf bislang nicht erfasste Objekte auszuweiten und die Zählerzuordnung zu standardisieren. Für das Berichtsjahr 2024 lagen der GWW keine vollständigen und systematisch erfassten Daten zum Wasserverbrauch vor. Eine Einbindung dieser Kennzahlen ist für die kommende Berichtsperiode vorgesehen.

Beschaffungspolitik: Die Abfrage einer Zertifizierung ist Bestandteil des Lieferantenfreigabeprozesses. Ist der Lieferant zertifiziert, wird das Ablaufdatum in SAP gepflegt und überwacht.

Rückverfolgbarkeit der Materialien: Die Transparenz in der Lieferkette wird durch die Rückverfolgbarkeit der Bestellhistorie im SAP-System und die Warenkennzeichnung im Wareneingang sichergestellt.

Steuerung von Ressourcenströmen im Unternehmen: Die Materialflussanalysen werden jährlich durchgeführt, um Ineffizienzen und Verlustquellen zu identifizieren. Die Optimierung erfolgt durch regelmäßige Kontrolle der Material-Dispo-Einstellungen, wie Losgrößen, und durch verbesserte Kommunikation bei der Produkt-Auslaufsteuerung.

Weitere Maßnahmen zur Steuerung der Ressourcenzuflüsse durch Produktdesign: Aufgrund der Tatsache, dass wir ein Zulieferer sind und unsere Tätigkeiten hauptsächlich aus Dienstleistungen bestehen, haben wir nur bei Eigenprodukten einen wirksamen Einfluss auf das Produktdesign im Sinne der Kreislaufwirtschaft.

Angabepflicht E5-5 – Ressourcenabflüsse

Einleitung und Gesamtbilanz:

Im Jahr 2024 wurden in der GWW insgesamt 856 Tonnen Abfälle entsorgt. Diese Bilanz umfasst Werk- und Wohnbereiche, inklusive gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle.

Verteilung nach Herkunft und Gefährlichkeitsklasse:

Herkunft	Abfallart	Menge (t)
Werk	gefährlich	104
Werk	nicht gefährlich	544
Wohnbereich	nicht gefährlich	206

Häufigste Abfallarten (Top 10):

Abfallart	Menge (t)
Verpackungen aus Papier und Pappe	119
gemischte Verpackungen	110
Papier und Pappe	99
Verpackungen aus Kunststoff	63
Aufsaug-/Filtermaterialien (ölhaltig)	26
gemischte Siedlungsabfälle	18
Abfälle aus der Biotonne	17
Eisen und Stahl	15
halogenfreie Emulsionen	15
Holz	14

Einzelstandorte:

Standort	Menge (t)
Nagold	167
Wohnbereich Böblinger Str. 44, 71065 Sindelfingen	156
Calw 1	28
Sindelfingen	208
Holzgerlingen	36

Mengenstärkste Standorte:

Standort	Menge (t)
Sindelfingen	208
Nagold	167
Wohnbereich Böblinger Str. 44, 71065 Sindelfingen	156
Böblingen	55
Herrenberg	51

Kostentreiber – Gefährliche Abfälle:

Abfallart	Menge (t)
halogenfreie Bearbeitungsemulsionen	84.40
Aufsaug- und Filtermaterialien (einschließlich Ölfilter a. n. g.)	13.30
andere Reaktions- und Destillationsrückstände	0.41
Farb- und Lackabfälle, die organische Lösemittel oder andere gefährliche Stoffe enthalten	2.35
andere Säuren	0.80

Nachweispflichten und Zusammenarbeit mit Entsorgern: Der Entsorger Schaal & Müller muss eine Recyclingquote für den Restmüll bereitstellen. Diese ist für die SAA-Behörde und ISO 14001 verpflichtend.

Digitalisierung und Unternehmensstruktur: Die geplante Holdingstruktur erfordert eine zentrale, einheitliche Datenbasis für Mengen-, Kosten- und Nachweisdaten.

ESRS S1 – Eigene Belegschaft

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Angabepflicht S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Die Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH handelt mit folgender Vision: Gleichberechtigte Teilhabe am täglichen Leben ist für alle Menschen selbstverständlich. Wir fördern das durch unser Tun und leben Teilhabe vor. Dafür unterstützen wir die Fähigkeiten aller Menschen in der GWW und gestalten eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Wirtschaftskundinnen und -kunden und Leistungsträgern.

Die Kernwerte der GWW sind:

- Wir schätzen Vielfalt.
- Wir vertrauen auf unsere Stärken.
- Wir begegnen uns in gegenseitiger Wertschätzung.
- Wir pflegen einen ehrlichen und ergebnisorientierten Umgang.
- Wir arbeiten gemeinsam an unseren Zielen und gehen achtsam mit den Mitteln um, die wir dabei verwenden. Teilhabe ist somit möglich.

Ein werteorientiertes Zusammenleben und Regelbewusstsein im Unternehmen lässt sich unter dem Wort und der Bedeutung „Compliance“ (FS10) aus dem Englischen (to) comply with (= etw. erfüllen, sich nach etwas richten) zusammenfassen. Zur Umsetzung des Managementsystems werden alle im Unternehmen wesentlichen Prozesse gesteuert. Die Effektivität und Effizienz der Prozesse werden durch Kennzahlen erfasst, überwacht und laufend verbessert. Die Geschäftsleitung verpflichtet sich und bindet alle Mitarbeitenden mit ein, das installierte System aktiv anzuwenden und laufend zu verbessern. Alles Handeln muss auf die Erreichung der Unternehmensziele gerichtet sein. Im Rahmen einer ehrgeizigen, aber realistischen Chancen und Risiken abwägenden finanzwirtschaftlichen Jahresplanung planen wir aktiv und frühzeitig das jeweils folgende Geschäftsjahr. Durch unser Controlling, eine ordnungsgemäße Finanzbuchhaltung sowie gut ausgebildete Mitarbeitende und unser SAP-System monitoren wir im Alltag regelmäßig unseren Zielerreichungsgrad und leiten frühzeitig proaktiv korrigierende Maßnahmen ein.

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen die Internen Kundinnen und Kunden, also die Menschen mit Behinderung, die in der GWW leben, arbeiten und betreut werden, mit ihren Wünschen, ihrem Willen und ihren Fähigkeiten. Wir begleiten sie dort, wo sie Unterstützung für ein selbstbestimmtes Leben benötigen. Mit unseren Internen Kundinnen und Kunden schaffen wir deshalb passende Angebote und bieten Raum für Selbsterfahrung. Wir bieten unseren Internen Kundinnen und Kunden, Wirtschaftskundinnen und -kunden und Leistungsträgern Qualität, Zuverlässigkeit und innovative Lösungen unter Berücksichtigung eines sorgsamem Umgangs

mit der Umwelt. Diese Ansprüche erfüllen wir durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildung, Angebote zur Gesunderhaltung sowie einen stetigen Ausbau unserer Geschäftsfelder. Gemeinsam nehmen wir am gesellschaftlichen Leben teil und treten in einen lebendigen Austausch mit unserer Umwelt. Auf diese Weise überwinden wir Hindernisse auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe.

Die GWW respektiert die international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte. Wir halten uns an alle entsprechend in nationales Recht überführten Vorgaben aus diesem Bereich und berücksichtigen diese in unseren Geschäftsprozessen. Dazu zählen unter anderem die Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Tarif- und Versammlungsfreiheit, Gleichbehandlung und Mitbestimmungsrecht, die Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Alltag, die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten. Wir schaffen gute Arbeitsbedingungen und treiben die Förderung von Diversität und Chancengerechtigkeit im Sinne einer nachhaltigen und inklusiven Gemeinschaft an. Neben der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte orientiert sich die GWW an der ISO-Norm 14001 und ist nach dieser zertifiziert.

Die GWW hat im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2024 des Vereins „Landkreis Böblingen bleibt bunt“ am Wettbewerb „Menschenrechte für Alle im Campus Mensch“ teilgenommen. Dabei wurden 32 tolle Praxis-Beispiele aufgezeigt, wie Menschenrechte im Alltag der GWW gelebt werden.

Die Überwachung der Einhaltung von Verhaltensgrundsätzen erfolgt im Rahmen von Regelprozessen vor allem durch die Geschäftsführung und den oberen Leitungskreis. Mögliche Verletzungen der Menschenrechte können jederzeit an die Führungskräfte gemeldet werden. Diese werden dann priorisiert geprüft. Zudem gibt es ein Dokument zum Beschwerdemanagement, mit dem Mitarbeitende Beschwerden einreichen können. Im Anschluss werden die Maßnahmen und Lösungsansätze besprochen.

Unser Verständnis von Menschenrechten sowie unser Engagement in diesem Bereich stehen nach unserer Einschätzung im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Verhaltensgrundsätze der GWW umfassen in Bezug auf ihre eigene Belegschaft die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Außerdem verfügt die GWW über eine Arbeitsanweisung in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen.

Die GWW verfügt über Kernaussagen gegen Antidiskriminierung (HV100), die auf die Beseitigung von Diskriminierung, die Förderung der Chancengleichheit und andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion abzielen. Ausdrücklich von den Verhaltensgrundsätzen erfasst werden folgende Gründe für Diskriminierung: Rasse und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft sowie andere Formen der Diskriminierung, die unter die EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht fallen.

Gemäß §154 SGB IX ist die GWW verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dieses Ziel hat die GWW in über 51 Jahren Unternehmensgeschichte noch nie unterlaufen. Dabei gehen wir über gesetzliche Anforderungen hinaus. So ist zum Beispiel die Schwerbehindertenvertretung von anderen Aufgaben freigestellt. Die Schwerbehindertenquote der GWW betrug zum 31.12.2024 6,69 Prozent. Damit lag der Anteil schwerbehinderter Menschen über der gesetzlichen Pflichtquote von fünf Prozent.

Ein wichtiges Verfahren um Diskriminierung zu verhindern, einzudämmen und zu bekämpfen, ist nach unserer Auffassung die Sensibilisierung und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Der Workshop „Vielfalt im Campus Mensch“ wird allen Mitarbeitenden angeboten und ist einmalig verpflichtend.

Das Campus-Team Vielfalt unterstützt Personal, Interne Kundinnen und Kunden und Angehörige bei kulturellen Missverständnissen sowie mit verschiedenen Sprachkenntnissen bei Beratungsgesprächen, Vorstellungsgesprächen und am ersten Arbeitstag.

Angabepflicht S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Die Einbeziehung der eigenen Belegschaft erfolgt sowohl direkt als auch durch Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter. Durch verschiedene fest etablierte Dialogformate fließen die Sichtweisen der Mitarbeitenden sowohl direkt als auch durch die Einbeziehung von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in Entscheidungen und Handlungen der GWW in Bezug auf Arbeitnehmerbelange ein. Eines der Dialogformate ist das jährliche Personalentwicklungsgespräch zwischen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften.

Auch der Betriebsrat hat verschiedene Tätigkeiten und Veranstaltungen: Betriebsversammlungen finden jedes Quartal an wechselnden Standorten statt und dürfen von allen Mitarbeitenden besucht werden. Außerdem gibt es Gespräche zum betrieblichen Gesundheitsmanagement zwischen Mitarbeitenden und Verantwortlichen. Der Betriebsrat wird zu Produktionsänderungen, Datenschutzthemen oder ähnlichem mit hinzugezogen. Es finden regelmäßige Austauschtermine mit den Geschäftsführerinnen, der Personalleitung und dem Arbeitssicherheitsteam statt. Die ranghöchste Position innerhalb der GWW haben die beiden Geschäftsführerinnen Britta Bender und Andrea Stratmann inne.

Betriebsvereinbarungen werden zwischen der GWW als Arbeitgeberin und dem Betriebsrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhandelt und abgeschlossen, sodass die Sichtweisen beider Seiten beachtet werden. Im Unternehmen bestehen mehrere Betriebsvereinbarungen zu unterschiedlichen Themenbereichen, die einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung leisten.

Die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist der GWW wichtig und ist ein Großteil der Vision. Deshalb haben wir die Schwerbehindertenvertretung von anderen Aufgaben freigestellt, womit wir über gesetzliche Anforderungen hinausgehen. Der Zugang zur Schwerbehindertenvertretung steht allen Mitarbeitenden offen.

Die GWW nutzt gezielt die Unterstützungsangebote der 1a Zugang Beratungsgesellschaft mbH, die genau wie die GWW zum Unternehmensverbund Campus Mensch gehört, um Menschen mit Behinderung auf ihrem individuellen Weg zur Teilhabe am Arbeitsleben bestmöglich zu begleiten.

Die Fachberatung der 1a Zugang fungiert als zentrale Anlaufstelle für Interessierte. Sie informiert umfassend über die vielfältigen Teilhabemöglichkeiten innerhalb des Campus Mensch, organisiert Informationsveranstaltungen und begleitet den gesamten Aufnahmeprozess in Bildungs-, Arbeits- und Wohnangebote.

Der Sozialdienst, ergänzt durch den Psychologischen Dienst, bietet individuelle Unterstützung bei psychosozialen und sozialrechtlichen Fragestellungen. Ziel ist es, Menschen mit Behinderung in ihrer persönlichen Entwicklung zu stärken und ihre soziale Teilhabe nachhaltig zu fördern.

Das Jobcoaching unterstützt Menschen gezielt bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Qualifizierte Fachkräfte begleiten individuell bei der Arbeitsplatzsuche, -vorbereitung und -sicherung. Dabei kommen auch spezielle Programme wie „Unterstützte Beschäftigung“ und „KoBV“ zum Einsatz, die im Auftrag der Agentur für Arbeit durchgeführt werden.

Durch diese enge Zusammenarbeit mit der 1a Zugang stellen wir sicher, dass Menschen mit Behinderung eine passgenaue und professionelle Begleitung erhalten – von der ersten Orientierung bis hin zur erfolgreichen beruflichen Integration.

Angabepflicht S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

Der grundsätzliche Ansatz, um negativen Auswirkungen in Bezug auf die eigene Belegschaft vorzubeugen, besteht darin, durch die Schaffung und Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen einschließlich fairer, tarifvertraglich geregelter und leistungsgerechter Bezahlung, durch hohe Gesundheits- und Arbeitssicherheitsstandards das Risiko für negative Auswirkungen auf die Belegschaft als Ganzes wie auch auf einzelne Mitarbeitende von vornherein möglichst niedrig zu halten. Sind Mitarbeitende dennoch von negativ wahrgenommenen Auswirkungen betroffen, stehen verschiedene Anlaufstellen und Verfahren zur Verfügung.

Die Mitarbeitenden können sich jederzeit an ihre Führungskraft oder den Betriebsrat wenden, die die Anmerkungen vertrauensvoll behandeln. Beschwerden werden nach dem Prinzip der „offenen Tür“ praktiziert. Diese können über das Beschwerdemanagement oder die Meldestelle für Arbeitgeberhinweis kommuniziert werden.

Für das Unternehmen selbst besteht das wesentliche Risiko in Bezug auf die eigene Belegschaft in dem demographisch bedingt zunehmenden Fach- und Führungskräftemangel, in der Herausforderung, kontinuierlich genügend geeignete qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Die Voraussetzung, um diese Herausforderung anzugehen, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitgeberattraktivität, der Ausbau der Unternehmensbenefits, die Bewerbung von Stellen über verschiedene Kanäle, die Nutzung vorhandener Spielräume zur Gestaltung flexibler Arbeitsbedingungen sowie in der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Die Ausbildung hat bei der GWW einen hohen Stellenwert. Zum Stand 31.12.2024 waren im Unternehmen 23 Auszubildende beschäftigt in den Berufen:

- Ausbildung zum Heilerziehungspfleger/in
- Ausbildung zum Heilerziehungsassistent/in
- Ausbildung zum Fachinformatiker/in
- Ausbildung zum Industriekaufmann/-frau
- Ausbildung zum Kaufmann/-frau für Büromanagement

Angabepflicht S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die eigene Belegschaft und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

In der GWW gibt es verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung: Zunächst werden Daten zu krankheitsbedingten Abwesenheiten und zu Arbeitsunfällen kontinuierlich erhoben und ausgewertet, um Handlungsfelder zu identifizieren, Risiken vorzubeugen und das betriebliche Eingliederungsmanagement zu optimieren. Die Daten werden von der Personalabteilung ausgewertet, um daraus Maßnahmen mit den Führungskräften zu konkretisieren.

Die Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements tragen zur Förderung der Gesundheit sowie der Unternehmensattraktivität bei. Die Maßnahmen stehen allen Mitarbeitenden gleichermaßen zur Verfügung, wie beispielsweise das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Die Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden sind langfristig angelegt und halten sich an die Mindestanforderungen, die das Gesetz vorgibt. Zu diesen Maßnahmen zählt beispielsweise der betriebsärztliche Dienst, der Beratungen und Vorsorgeuntersuchungen anbietet. Das betriebliche Eingliederungsmanagement und Umgang mit Sucht ist mit Ansprechpersonen und Prozessen fester Teil des Gesundheitsmanagements. Mit dem Betriebsrat gibt es Betriebsvereinbarungen zum Beispiel zu den Themen Arbeitszeit, Arbeitsschutz und mobiles Arbeiten. Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Mitarbeitende können sich jederzeit an die Schwerbehindertenvertretung wenden. Weitere Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden sind die ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze und die Mittagessenversorgung in Kantinen an allen Standorten. Die gesetzlichen und tariflichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften werden eingehalten und die

Einhaltung beispielsweise durch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen sichergestellt. Zudem gibt es Sicherheitsmaßnahmen wie Feueralarmproben und Eskalationsmaßnahmen.

Die GWW bietet den Mitarbeitenden Möglichkeiten an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Dazu zählen etwa flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit sowie Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten für alle Mitarbeitenden, denen dies in ihrem Beruf möglich ist und die mit mobil nutzbaren Geräten ausgestattet sind und ein Informationsaustausch bei Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung für die Pflege von Familienangehörigen kann eingeräumt werden.

In der GWW gibt es verschiedene Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung. Folgende Ausbildungsberufe werden bei der GWW ausgebildet: Heilerziehungspfleger/in, Heilerziehungsassistent/in, Fachinformatiker/in, Industriekaufmann/-frau und Kaufmann/-frau für Büromanagement.

Externe Weiterbildungen werden bereitgestellt und somit wird den Mitarbeitenden ermöglicht, auch außerhalb des eigenen Schulungsangebotes sich weiterzuentwickeln. Arbeitnehmende können sich über das Bildungsangebot entweder im Intranet oder über gedruckte Bildungskataloge informieren. Es wird zwischen fachbezogenen Weiterbildungen und verpflichtenden Schulungen unterschieden. Die fachbezogenen Bildungsangebote werden in Abstimmung zwischen Führungskräften und Personalmitarbeitenden im Rahmen der Personalgespräche ermittelt und die Mitarbeitenden bei Bedarf zur Teilnahme angemeldet. Auch während des Jahres können weitere Anmeldungen erfolgen. Für Pflichtschulungen erfolgt die Anmeldung automatisch basierend auf einer Mastertabelle, der jeweiligen Position sowie den übernommenen Aufgaben/Zuständigkeiten oder Rollen. Das Bildungsmanagement der 1a Zugang organisiert den Zugang für die GWW. Ausnahmen bilden hier spezifische Ausbildungen sowie Pflichtschulungen, die direkt von der GWW beziehungsweise den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten durchgeführt werden.

In enger Zusammenarbeit mit der GWW wird das Bildungsangebot jährlich überarbeitet, um aktuelle Bedürfnisse und Trends zu berücksichtigen. Auch im laufenden Jahr reagiert das Bildungsmanagement schnell auf neue Anforderungen. Die Bildungsangebote werden stets in Zusammenarbeit mit internen Expertinnen und Experten der GWW oder externen Fachleuten konzipiert und umgesetzt. Zusätzlich können in Abstimmung mit den Führungskräften weitere externe Weiterbildungen oder Fortbildungen vereinbart werden (zum Beispiel Schulungen zur Schulfremdenprüfung, geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) oder weitere).

Im ersten Quartal jedes Jahres finden die Personalgespräche statt, bei denen ein gegenseitiges Feedback sowie die Erwartungen zwischen Führungskraft und Personalmitarbeitenden besprochen werden. Es werden Erfolge des vergangenen Jahres reflektiert und mögliche Entwick-

lungspotenziale identifiziert. Darüber hinaus wird die individuelle Personalentwicklung thematisiert, einschließlich der Planung spezifischer Bildungsangebote und der Übertragung von Aufgaben, Zuständigkeiten und Rollen.

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Bildungsurlaub für die Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung, der politischen Bildung sowie zur Qualifikation für ehrenamtliche Tätigkeiten.

Nach unserer Auffassung sind die Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Gleichbehandlung und das öffentliche Bekenntnis zu Diversität grundlegende Maßnahmen zur Förderung von Diversität. Alle Mitarbeitenden der GWW sind bei ihrer Zusammenarbeit zur allgemeinen Gleichbehandlung und zu gegenseitigem Respekt ohne Unterscheidung oder Benachteiligung zum Beispiel aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung oder jeglichen anderen Eigenschaften verpflichtet. Dies ist im AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) festgelegt.

Wir unterstützen Schwerbehinderte, Gleichgestellte und Mitarbeitende, denen wegen einer Erkrankung eine Behinderung droht. Dabei gehen wir über gesetzliche Anforderungen hinaus. So ist zum Beispiel die Schwerbehindertenvertretung von anderen Aufgaben freigestellt. Die Schwerbehindertenquote der GWW wird unter Punkt S1-1 bereits genannt.

Im oberen Führungskreis beträgt der Frauenanteil 50 %. In der GWW beträgt der prozentuale Frauenanteil 61,73 % (Stand 31.12.2024). In unseren Ausschreibungen wird darauf geachtet, alle Geschlechter gleichermaßen zu berücksichtigen. Wir fördern aktiv eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung, in der jede Person unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen die gleichen Chancen erhält.

Durch die Herausforderungen in der Sozialwirtschaft, die Führungskräften durch den demografischen Wandel zunehmend bevorstehen, ergeben sich Anforderungen für Führungskräfte, die sich von denen in der Vergangenheit unterscheiden. Aufgrund dessen wurde ein Ziel hierfür definiert:

Um die Führungskompetenzen unserer Führungskräfte zu verbessern, sollen die Führungskräfte innerhalb der nächsten zwölf Monate an einem maßgeschneiderten Führungskräftetraining teilnehmen. Die Schulung konzentriert sich auf Methoden und Moderationstools, Change-management und Kommunikationsmethoden, um eine bessere Teamdynamik und eine gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit zu erzielen. Die Schulung wird allen Führungskräften angeboten, die innerhalb der letzten fünf Jahre eine Führungsposition übernommen haben oder neu in eine solche Rolle berufen wurden. Zudem soll beim Onboarding von Führungskräften vorab Basiswissen von der Geschäftsführung übermittelt werden.

Parameter und Ziele

Angabepflicht S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Um einen reibungslosen Wissenstransfer von austretenden Mitarbeitenden zu gewährleisten, ist eine strukturierte und zielgerichtete Umsetzung von Maßnahmen erforderlich. Der Wissenstransfer spielt eine zentrale Rolle, um sicherzustellen, dass wertvolles Know-how und Erfahrungen, die über Jahre hinweg aufgebaut wurden, nicht verloren gehen und das Unternehmen weiterhin erfolgreich arbeiten kann.

Bereits frühzeitig bei Bekanntgabe des Austrittes spricht die Personalabteilung gemeinsam mit den betroffenen Fachabteilungen einen detaillierten Plan für den Wissenstransfer ab. Dies umfasst eine klare Kommunikation mit der austretenden Person, um die wichtigsten Aufgaben, Prozesse und Projekte zu identifizieren, die übergeben werden müssen.

Ein wesentlicher Schritt ist die Dokumentation des vorhandenen Wissens. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter soll alle relevanten Informationen zu Arbeitsabläufen, Tools, Kundenbeziehungen und spezifischem Fachwissen schriftlich festhalten. Dabei können standardisierte Vorlagen unterstützen und sicherstellen, dass keine wichtigen Informationen übersehen werden. Zudem werden zentrale Arbeitsprozesse in einer gemeinsamen Datenbank (Wissenstool) gesammelt und ständig erweitert.

Es empfiehlt sich, die austretende Mitarbeiterin oder den austretenden Mitarbeiter als Mentorin oder Mentor für eine Nachfolgerin, einen Nachfolger oder eine Kollegin oder einen Kollegen einzusetzen, die oder der die Aufgaben übernehmen wird. Dies kann durch regelmäßige Übergabegespräche, Shadowing (praktische Beobachtungen) und begleitete Arbeitsphasen erfolgen. In diesen Übergabephasen können nicht nur fachliche Inhalte, sondern auch praktische Tipps und Erfahrungswerte weitergegeben werden.

Zur Sicherstellung des Wissensmanagements werden relevante Schulungen angeboten. Diese können sowohl für die Nachfolgerin oder den Nachfolger als auch für das gesamte Team von Nutzen sein, um Best Practices und spezielle Kenntnisse zu vermitteln, die die austretende Mitarbeiterin oder der austretende Mitarbeiter in ihrer oder seiner Tätigkeit erworben hat. Weiterhin werden Tools und Softwareanwendungen, die im Arbeitsalltag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eine zentrale Rolle gespielt haben, in gemeinsamen Workshops erläutert und trainiert.

Nach dem Wissenstransfer muss ein Feedbackprozess stattfinden, um zu überprüfen, ob alle relevanten Informationen erfolgreich übergeben wurden und ob noch offene Fragen bestehen. Auch eine Nachverfolgung nach einigen Wochen oder Monaten kann sinnvoll sein, um sicherzustellen, dass die Nachfolgerin oder der Nachfolger das Wissen effizient in ihrer oder seiner neuen Rolle nutzen kann.

Durch eine sorgfältige und gut geplante Umsetzung dieser Maßnahmen kann der Wissenstransfer von austretenden Mitarbeitenden erfolgreich gestaltet werden, was nicht nur den Verlust von wertvollem Know-how minimiert, sondern auch die Kontinuität und Effizienz der Arbeitsprozesse im Unternehmen langfristig sichert.

Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Zum 31.12.2024 waren in der GWW 865 Mitarbeitende beschäftigt, die sich wie folgt aufschlüsseln. Die Angaben beziehen sich auf Personenzahlen, nicht auf Vollzeitäquivalente.

	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten	534	331	865
davon unbefristet Beschäftigte	476	281	757
davon befristet Beschäftigte	58	50	108
davon Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden	0	0	0
davon Vollzeit-Beschäftigte	190	261	451
davon Teilzeit-Beschäftigte	344	70	414

Von den Mitarbeitenden sind 287 Personen im Landkreis Calw und 578 Personen im Landkreis Böblingen an verschiedenen Standorten beschäftigt.

Im Jahr 2024 sind 537 Mitarbeitende ausgetreten. Die Fluktuationsquote beträgt Stand 31.12.2024 1,63 %.

Angabepflicht S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Zum Zeitpunkt 24.04.2025 waren zusätzlich zu den eigenen Mitarbeitenden durchschnittlich 9 Mitarbeitende von Zeitarbeitsfirmen in der GWW tätig, gerechnet als Vollzeitäquivalenz.

Angabepflicht S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Grundlage für die Sicherstellung fairer Beschäftigungsbedingungen und leistungsgerechter Bezahlung sind unterhalb der Führungskräfteebene unsere tarifvertraglichen Regelungen. Die tarifvertragliche Abdeckung gilt für 98,84 % (Stand 11.02.2025) aller Beschäftigten. Von Tarifverträgen nicht abgedeckt sind Mitarbeitende, die als außertarifliche und leitende Führungskräfte gemäß individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen vergütet werden (1,16 % der Beschäftigten Stand 11.02.2025). Der Anteil der Beschäftigten (ohne außertarifliche und leitende Angestellte), die an Standorten arbeiten, an denen eine Vertretung durch einen Betriebsrat besteht, beträgt 100 %.

Angabepflicht S1-9 – Diversitätsparameter

Die Geschlechterverteilung auf den obersten Führungsebenen war 2024 wie folgt:

Frauen in der oberen Führungsebene: 2 Personen

Männer in der oberen Führungsebene: 2 Personen

Gesamt: 4 Personen

Die Altersverteilung war zum Zeitpunkt 31.12.2024 wie folgt:

Anteil der unter 30-Jährigen	15,26 %
Anteil der 30 – 50-Jährigen	37,34 %
Anteil der über 50-Jährigen	46,70 %

Angabepflicht S1-10 – Angemessene Entlohnung

Die GWW orientiert sich bei der Festlegung der Gehälter an den Vorgaben des geltenden Tarifvertrags sowie den entsprechenden Entgeltgruppen (EG-Stufen).

Die Gehälter im TVöD B (für den öffentlichen Dienst des Bundes) und im TVöD SuE (für den Sozial- und Erziehungsdienst) werden durch Entgeltgruppen festgelegt, die sich nach Qualifikation und Aufgabenbereich richten. Beide Tarifverträge nutzen Entgeltgruppen von E1 bis E15 und unterteilen diese in Stufen, die sich nach der Berufserfahrung richten. Der TVöD B gilt für Beschäftigte des Bundes, während der TVöD SuE speziell für Berufe im Sozial- und Erziehungsbereich wie Erzieherinnen und Erzieher oder Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter gilt. Beide Tarifverträge berücksichtigen die jeweiligen Anforderungen und bieten eine transparente Gehaltsstruktur. Dies gewährleistet eine faire, nachvollziehbare und gerechte Entlohnung für alle Mitarbeitenden. Wir legen großen Wert auf Transparenz, weshalb alle ausgeschriebenen Stellen mit der jeweiligen Eingruppierung versehen sind. So können Bewerberinnen und Bewerber bereits vor ihrer Bewerbung die genaue Gehaltsstufe einsehen und wissen von Anfang an, welche Vergütung sie im Falle einer Einstellung erwartet. Dies fördert nicht nur die Offenheit und das Vertrauen im Bewerbungsprozess, sondern sorgt auch dafür, dass alle Mitarbeitenden gleich und fair entlohnt werden. Durch die Orientierung an den Tarifbestimmungen garantieren wir zudem eine langfristige und verlässliche Entgeltstruktur, die den Anforderungen und der Leistung der Mitarbeitenden gerecht wird.

Angabepflicht S1-11 – Sozialschutz

Alle angestellten Beschäftigten genießen durch soziale Leistungsträger oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund

von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub und Ruhestand.

Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderung in der eigenen Belegschaft nach Geschlecht zum Zeitpunkt 31.12.2024:

Beschäftigte mit Behinderung nach Geschlecht	Prozentsatz
Weiblich	4,28 %
Männlich	3,81 %
Gesamt	8,09 %

Angabepflicht S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Aktuell werden keine Leistungsbeurteilungen bei Beschäftigten durchgeführt.

Angabepflicht S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Im Jahr 2024:

Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Beschäftigten	56
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Beschäftigten	65,10 % bei 1000 Beschäftigten
Zahl der Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen	574

Angabepflicht S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Regelungen zu Urlaub werden im Tarifvertrag unter §26 ff. TVöD-B geregelt und gelten somit für alle Mitarbeitenden gleichermaßen. Beschäftigte haben einen Anspruch auf eine bestimmte Anzahl an Urlaubstagen im Jahr. Für Vollzeitbeschäftigte beträgt der Mindesturlaub 30 Arbeitstage jährlich. Der Urlaub ist im Voraus zu beantragen und wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange genehmigt. Es wird darauf geachtet, dass der Urlaub so gewährt wird, dass die Erholung der Mitarbeitenden gewährleistet ist. Für Teilzeitbeschäftigte wird der Urlaub anteilig berechnet, basierend auf der individuell geleisteten Arbeitszeit und Arbeitstage.

Urlaub, der nicht im laufenden Kalenderjahr genommen werden kann, kann in das nächste Jahr übertragen werden, muss jedoch in der Regel bis zum 31. März des folgenden Jahres genom-

men werden. Ausnahmen gibt es beispielsweise wenn die Betriebsvereinbarung andere Regelungen vorgibt. Die GWW regelt in der Betriebsvereinbarung, dass der Urlaub bis zum 31.05. genommen werden muss.

Sonderurlaub (§ 29 TVöD-B) kann in besonderen Fällen gewährt werden, etwa bei wichtigen persönlichen Ereignissen wie Hochzeiten, der Geburt eines Kindes, dem Tod eines nahen Angehörigen oder bei anderen schwerwiegenden, unvorhergesehenen Ereignissen. Der Anspruch auf Sonderurlaub und dessen Dauer richtet sich nach den spezifischen Umständen des Einzelfalls. Der Sonderurlaub wird in der Regel ohne Entgeltverlust gewährt. Der Sonderurlaub ist zeitlich begrenzt und muss vorab beantragt werden. Die Genehmigung erfolgt durch den Arbeitgeber.

Zusammengefasst regelt der TVöD-B den jährlichen Urlaubsanspruch sowie die Gewährung von Sonderurlaub für außergewöhnliche persönliche Ereignisse und Lebensumstände.

Angabepflicht S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Die Vergütung ist im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes geregelt, wodurch sichergestellt wird, dass die Bezahlung leistungsgerecht und fair ist.

Zur Bestimmung der Gehaltsstufe der Bewerberin oder des Bewerbers wird eine Tabelle mit dem Titel „Vorerfahrungszeiten“ verwendet. In dieser Tabelle werden die beruflichen Erfahrungen der Bewerberin oder des Bewerbers, die im Lebenslauf aufgeführt sind, systematisch erfasst und summiert. Auf Grundlage dieser Ermittlung wird die entsprechende Gehaltsstufe innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe festgelegt. Die Entgeltstufe wird vorab für die Stelle festgelegt.

Datum der Berichterstellung 15.11.2025