

NACHHALTIGKEITS- BERICHT GESCHÄFTSJAHR 2025



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

INHALT

1.	VORWORT	4
2.	ZUSAMMENFASSUNG	6

TEIL I: PROFIL UND RAHMEN

3.	ÜBER DIE UNIVERSITÄT	9
3.1.	Vision und Leitbild	9
3.2.	Profil der Leuphana	9
3.3.	Nachhaltigkeitsstrategie 2030 und Nachhaltigkeitsverständnis	10
4.	GOVERNANCE UND KULTUR	12
4.1.	Leistungs- und Aufsichtsorgane	12
4.2.	Nachhaltigkeits-Governance	14
4.3.	Sorgfaltspflicht und Risikomanagement	15
4.4.	Integrität: Anti-Korruption und Compliance	16
4.5.	Beschaffung und ESG-Kriterien	17
4.6.	Lobbying, Verbandsmitgliedschaften und Zahlungspraktiken	17
4.7.	Kultur und Werte	18
5.	ÜBER DIESEN BERICHT	19
5.1.	Berichtsrahmen und Geltungsbereich	19
5.2.	Phase-In-Erleichterungen	20
5.3.	Wesentlichkeitsanalyse	21
5.4.	Stakeholder-Engagement	24
5.5.	Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie finanzielle Effekte	24
5.6.	Verhältnis zur bisherigen Berichterstattung, zu EMAS und zum Lagebericht	26

TEIL II: PROFILBILDENDE HANDLUNGSFELDER

6.	FORSCHUNG	29
6.1.	Forschungsstrategie mit Nachhaltigkeitsbezug	29
6.2.	Schlüsselmaßnahmen	30
6.3.	Quantitative Indikatoren	30
6.4.	Ziele	32

7.	STUDIUM UND LEHRE	34
7.1.	Curriculare Verankerung von Nachhaltigkeit	34
7.2.	Schlüsselmaßnahmen	37
7.3.	Quantitative Indikatoren	38
7.4.	Ziele	39
8.	GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG (TRANSFER)	40
8.1.	Transferstrategie mit Nachhaltigkeitsbezug	40
8.2.	Schlüsselmaßnahmen	40
8.3.	Quantitative Indikatoren	41
8.4.	Ziele	41
TEIL III: OPERATIVE THEMEN (THEMENSTANDARDS)		
9.	ÖKOLOGISCHER CAMPUSBETRIEB	43
9.1.	Klimaschutz	43
9.2.	Klimarisiken und Resilienz	44
9.3.	Klimakonzept und Maßnahmen	44
9.4.	Klimaziele	44
9.5.	Energie und Treibhausgase	45
9.6.	Ziele	47
10.	UNIVERSITÄTSGEMEINSCHAFT	49
10.1.	Beschäftigte	49
10.2.	Studierende	55
10.3.	Ziele	58
TEIL IV: ANHANG		
11.1.	Methodische Grundlagen	60
11.2.	ESRS-Angabenindex	62
Impressum		64

1. VORWORT

Die Leuphana Universität Lüneburg berichtet seit dem Jahr 2007 freiwillig und regelmäßig über ihre Nachhaltigkeitsleistung. Bereits dieser erste Berichtsansatz wurde im Rahmen einer Promotion eigens auf die Themen einer Universität und die Beteiligung ihrer Anspruchsgruppen zugeschnitten.¹ Mit dem vorliegenden Bericht geht die Leuphana die nächste Stufe ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung und legt erstmals einen Bericht in Anlehnung an die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vor. Eine formale Berichtspflicht nach der CSRD und den ESRS besteht für die Leuphana als Einrichtung des öffentlichen Rechts derzeit nicht. Mit dieser Stufe erhöht die Universität die Transparenz über ihre Nachhaltigkeitsleistung über den hochschulspezifischen deutschen Nachhaltigkeitskodex (HS-DNK)² hinaus.

Die Messung der Nachhaltigkeitsleistung knüpft an eine lange Tradition an. Seit dem Jahr 2000 betreibt die Universität ein nach dem Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) validiertes Umweltmanagement und verbessert ihre Umweltleistung kontinuierlich. Auf Grundlage des Ziels einer rechnerisch klimaneutralen Universität wurde in einem Forschungsprojekt ein Konzept entwickelt, mit dem die rechnerische Klimaneutralität in Scope 1 und Scope 2 nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) im Jahr 2014 erreicht wurde; ein Teil der Scope-3-Emissionen wird seither fortlaufend einbezogen. Das mit Blick auf Scope 3 angestrebte Ziel wird in Kapitel 9 beschrieben. Mit dem Gleichstellungs- und Diversitätskonzept liegen die Grundlagen für die Berichterstattung über Geschlechteranteil, Alter und Beeinträchtigung vor; über diese sozialen Themen hat die Leuphana bereits in ihren bisherigen Nachhaltigkeitsberichten berichtet.

Nachhaltigkeit ist im Leitbild der Leuphana neben Humanismus und Handlungsorientierung als institutionelle Grundorientierung verankert. Mit dem vorliegenden Bericht verbindet die Universität die etablierte Umweltberichterstattung mit der breiteren Perspektive der ESRS, die auch die soziale Dimension und die Governance umfasst. Die nachhaltigkeitsbezogene Wirkung in Forschung, Lehre und

¹ Vgl. Albrecht, P. (2009): Dialogorientierte Nachhaltigkeitsberichterstattung von Hochschulen. Eine Untersuchung am Beispiel der Leuphana Universität Lüneburg, Berlin: BWV Berliner Wissenschafts-Verlag.

² Der hochschulspezifische Deutsche Nachhaltigkeitskodex (HS-DNK) wurde 2018 vom Rat für Nachhaltige Entwicklung im Rahmen des Verbundprojekts HOCH-N verabschiedet und ist öffentlich zugänglich unter www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de.

Transfer ist in den ESRS nicht vorgesehen; die Leuphana ergänzt diese Dimension eigenständig, weil sie ihr institutionelles Profil prägt.

Die Leuphana versteht Nachhaltigkeit als kollektive Such-, Lern- und Gestaltungsaufgabe und verfolgt einen Whole-Institution-Ansatz, der alle Handlungsfelder der Universität als eng verknüpfte Hebel einer gemeinsamen Transformationsagenda begreift. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 bildet hierfür den strategischen Rahmen. Sie befindet sich in der Verabschiedung; die in diesem Bericht genannten strategischen Ziele sind daher als angestrebte Ziele im Rahmen dieser noch nicht förmlich beschlossenen Strategie zu verstehen.

Als Bericht einer neuen Stufe legt die Leuphana offen, wo die Datengrundlage bereits belastbar ist und wo sie im Sinne der für eine erstmalige und freiwillige Berichterstattung vorgesehenen Erleichterungen schrittweise aufgebaut wird.

Diese Offenlegung ist Ausdruck eines Selbstverständnisses, das Nachhaltigkeit als kontinuierlichen Lern- und Verbesserungsprozess versteht und auch den Reifegrad der Datengrundlage transparent macht.

Wir danken allen, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben, und laden dazu ein, die Nachhaltigkeitsentwicklung der Leuphana weiter kritisch zu begleiten.

Lüneburg, im August 2026

2. ZUSAMMENFASSUNG

Die Leuphana Universität Lüneburg legt mit diesem Bericht erstmals eine Nachhaltigkeitsberichterstattung in Anlehnung an die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vor. Die Leuphana Universität Lüneburg ist nach dem Rechtsmodell der niedersächsischen Stiftungsuniversität organisiert. Als solche unterliegt sie keiner formalen Berichtspflicht; sie berichtet freiwillig und geht damit über den hochschulspezifischen deutschen Nachhaltigkeitskodex (HS-DNK) hinaus, dem viele Hochschulen folgen. Seit dem Jahr 2007 berichtet die Universität regelmäßig über ihre Nachhaltigkeitsleistung, seit dem Jahr 2000 betreibt sie ein nach EMAS validiertes Umweltmanagement. Nachhaltigkeit ist im Leitbild neben Humanismus und Handlungsorientierung als institutionelle Grundorientierung verankert und wird über einen Whole-Institution-Ansatz gesteuert, der Forschung, Studium und Lehre, Transfer, Campusbetrieb sowie Governance und Kultur als eng verknüpfte Handlungsfelder begreift. Den strategischen Rahmen bildet die Nachhaltigkeitsstrategie 2030, deren förmliche Verabschiedung für das Sommersemester 2026 angestrebt wird; die genannten Ziele sind entsprechend als angestrebte Ziele zu verstehen.

Die Auswahl der Berichtsinhalte folgt dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Als wesentlich identifiziert wurden vier ESRS-Themenstandards, Klimawandel (E1), eigene Belegschaft (S1), Verbraucher und Endnutzer (S4) sowie Unternehmensführung (G1), und drei hochschulspezifische Themen, die das Profil der Universität prägen und in den ESRS kein unmittelbares Gegenstück haben: Nachhaltigkeit in Forschung, Lehre und Transfer.

In der Forschung verfügt die Leuphana über ein international sichtbares Profil in der inter- und transdisziplinären Nachhaltigkeitsforschung; über das Pure-Impact-Modul mit Mapping zu den Sustainable Development Goals (SDG) wurden im Jahr 2025 rund 26 Prozent der erfassten Publikationen einem oder mehreren Sustainable Development Goals zugeordnet. In Studium und Lehre verankert das Leuphana Semester seit dem Wintersemester 2007/08 ein verpflichtendes Nachhaltigkeitsmodul im Umfang von zehn Credit Points; im Wintersemester 2025/26 waren rund 7,9 Prozent der Lehrveranstaltungen als nachhaltigkeits-orientiert gekennzeichnet. Im Transfer wirkt die Universität über transdisziplinäre Projekte, Gründungsförderung und öffentliche Diskursformate als Impulsgeberin gesellschaftlicher Nachhaltigkeitstransformationen.

Im ökologischen Campusbetrieb ist die Leuphana in Scope 1 und Scope 2 nach dem Greenhouse Gas Protocol seit dem Jahr 2014 rechnerisch klimaneutral; tragende Elemente sind ein mit Biogas betriebenes Blockheizkraftwerk, der Bezug von Ökostrom, Effizienzmaßnahmen und Photovoltaikanlagen. Im Jahr 2025 wurde die Universität zu 100 Prozent mit Strom aus erneuerbaren Energien versorgt; Scope 1 und Scope 2 ergaben einen Saldo von rund minus 1.351 Tonnen CO₂-Äquivalent. Die Bilanzierung der Scope-3-Emissionen wird schrittweise erweitert; im Jahr 2025 wurden die CO₂-Emissionen der Pendelmobilität erfasst. Das übergeordnete Ziel ist die rechnerische Klimaneutralität bis zum Jahr 2035 entlang der Vorgaben des Niedersächsischen Klimagesetzes. Für ihre 1.191 Beschäftigten sichert die Universität Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Gleichstellung und Weiterbildung über ein Bündel von Dienstvereinbarungen und Beteiligungsstrukturen; die Tarifbindung beträgt 100 Prozent. Für die 9.504 Studierenden prägen Datenschutz, Zugänglichkeit und Inklusion die Teilhabe, gestützt auf einen verabschiedeten Maßnahmenplan zur Barrierefreiheit für die Jahre 2026 und 2027. In der Unternehmensführung wurden im Berichtszeitraum 2025 weder Korruptions- noch Bestechungsfälle registriert.

Als Bericht einer neuen Stufe legt die Universität offen, wo die Datengrundlage bereits belastbar ist und wo sie im Rahmen der für eine erstmalige und freiwillige Berichterstattung vorgesehenen Erleichterungen schrittweise aufgebaut wird; sämtliche Finanzangaben für 2025 stehen zudem unter dem Vorbehalt der Feststellung des Jahresabschlusses. Diese Offenlegung versteht Nachhaltigkeit als kontinuierlichen Lern- und Verbesserungsprozess.

TEIL I: PROFIL UND RAHMEN

3. ÜBER DIE UNIVERSITÄT

3.1. VISION UND LEITBILD

Die Leuphana Universität Lüneburg versteht Nachhaltigkeit als kollektive Such-, Lern- und Gestaltungsaufgabe in einem Umfeld ineinandergreifender Krisen. Sie verfolgt einen Whole-Institution-Ansatz, der Forschung, Lehre, Transfer, Campusbetrieb sowie Governance und Kultur als eng verknüpfte Hebel einer gemeinsamen Transformationsagenda begreift. Nachhaltigkeit steht damit nicht neben dem universitären Kerngeschäft, sondern wird als Querschnittsaufgabe in allen Steuerungs- und Entwicklungsprozessen verankert.

Im Leitbild der Leuphana ist Nachhaltigkeit, neben Humanismus und Handlungsorientierung, als institutionelle Grundorientierung benannt. Ziel ist die dauerhafte Verankerung von Nachhaltigkeit über die fünf Handlungsfelder, die in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 ausformuliert sind und im weiteren Verlauf dieses Berichts den strukturellen Rahmen bilden.

3.2. PROFIL DER LEUPHANA

Die Leuphana Universität Lüneburg ist nach dem Rechtsmodell der niedersächsischen Stiftungsuniversität organisiert. Der durch das Land Niedersachsen als rechtsfähige Stiftung des öffentlichen Rechts errichteten Stiftung Universität Lüneburg obliegt die Trägerschaft der Leuphana Universität Lüneburg. Im Wintersemester 2025/26 waren 9.504 Studierende eingeschrieben, zum Stichtag 31. Dezember 2025 beschäftigte die Universität 1.191 Personen. Die akademische Struktur gliedert sich in fünf Fakultäten (Bildung, Kulturwissenschaften, Nachhaltigkeit, Management und Technologie sowie Staatswissenschaften) und das Schools-Modell aus College, Graduate School und Professional School.

Der Campus umfasst am Hauptstandort Universitätsallee 143.702 Quadratmeter mit 52.239 Quadratmetern Nutzfläche in 29 Gebäuden. Das Kerngeschäft besteht aus Lehre, Forschung und Transfer; die Universität ist dem NACE-Sektor P85.42 (Tertiäre Bildung) zugeordnet. Als wissenschaftliche Einrichtung erbringt die Universität ihre Wertschöpfung im Kern über Personalleistungen in Forschung, Lehre und Transfer; der Betrieb des Campus mit seinem Gebäudebestand bildet die materielle Grundlage dieser Leistungen.

Bestimmte Geschäftstätigkeiten, die in den ESRS als sektorspezifische Pflichtangaben adressiert werden, liegen außerhalb des universitären Tätigkeitsfelds. Die Universität ist nicht in der Exploration, Gewinnung, Produktion, Verarbeitung, Lagerung, Raffination oder dem Vertrieb fossiler Brennstoffe tätig (Umsatzanteil

null Prozent), nicht an der Herstellung kontroverser Waffen beteiligt und nicht in der Tabakproduktion tätig. Eine Chemieproduktion im Sinne des NACE-Codes 20.2 findet nicht statt.

3.3. NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2030 UND NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 bildet den strategischen Referenzrahmen dieses Berichts. Ihre förmliche Verabschiedung durch das Präsidium ist für das Sommersemester 2026 angestrebt; die in diesem Bericht genannten strategischen Ziele sind entsprechend als angestrebte Ziele im Rahmen der in Verabschiedung befindlichen Strategie zu verstehen. Die Strategie definiert fünf Handlungsfelder: Forschung, Studium und Lehre, Gesellschaftliche Wirkung (Transfer), Campusbetrieb (sozial und ökologisch) sowie Governance und Kultur. Diese Handlungsfelder werden als eng verknüpfte Hebel einer gemeinsamen Transformationsagenda gesteuert, nicht als parallele Teilbereiche.

Nachhaltigkeitsverständnis

Die Leuphana versteht Nachhaltigkeit als einen sicheren und gerechten Handlungsraum der Menschheit. Konzeptionell stützt sie sich auf den Rahmen der planetaren Grenzen³ und seine sozial-ökonomische Ergänzung durch den Doughnut-Ansatz.⁴ Dieses Verständnis verbindet ökologische Integrität, soziale Gerechtigkeit, ökonomische Verantwortung und kulturelle Sinnorientierung und bildet den Referenzrahmen der Transformation. Es trägt zugleich die operative Arbeit mit den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen, die in Forschung und Lehre als Ordnungs- und Erfassungsraster genutzt werden (siehe Kapitel 6 und 7 sowie Anhang A.3).

Historische Verankerung

Die Leuphana baut auf einer langen Tradition institutioneller Nachhaltigkeitsentwicklung auf. Ihren Ausgangspunkt bildet unter anderem das interdisziplinäre Forschungsprojekt „Agenda 21 und Universität Lüneburg“ von 1999 bis 2001, das Nachhaltigkeit bereits über Lehre, Forschung, Umweltmanagement, Transfer und Kultur hinweg dachte und auf dem zahlreiche weitere Entwicklungen aufbauten.

³ Zum Konzept der planetaren Grenzen vgl. Rockström, J. et al. (2009): A safe operating space for humanity, in: Nature, Jg. 461, S. 472-475, sowie Steffen, W. et al. (2015): Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet, in: Science, Jg. 347, Nr. 6223, Art. 1259855.

⁴ Zur Doughnut-Ökonomie vgl. Raworth, K. (2017): Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist, London: Random House Business Books.

Zentrale Eckdaten der folgenden Jahre sind die EMAS-Validierung seit dem Jahr 2000, das Forschungs- und Entwicklungsprojekt "Sustainable University" von 2004 bis 2007, der UNESCO-Chair „Higher Education for Sustainable Development“ seit 2005, der Präsidiumsbeschluss zum Klimaschutzkonzept vom 16. April 2007, der Beginn der regelmäßigen Nachhaltigkeitsberichterstattung im Jahr 2007, das Leuphana Semester mit einem verpflichtenden Nachhaltigkeitsmodul von zehn Credit Points seit dem Wintersemester 2007/08, die Einrichtung der Fakultät Nachhaltigkeit 2010 und der Senatskommission Nachhaltigkeit 2011, die rechnerische Klimaneutralität für Scope 1 und Scope 2 nach dem Greenhouse Gas Protocol seit 2014 sowie das Bürger*innenbeteiligungsprojekt „Zukunftsstadt Lüneburg 2030+“ mit der Hansestadt Lüneburg von 2015 bis 2022.

Dieser institutionelle Erfahrungsschatz macht die Leuphana zu einer Universität, die Nachhaltigkeit nicht isoliert behandelt, sondern strukturell verankert und über die fünf konkreten Handlungsfelder umsetzt: Forschung, Studium und Lehre, Gesellschaftliche Wirkung, Campusbetrieb sowie Governance und Kultur.

Der vorliegende Bericht folgt diesem Selbstverständnis in seinem Aufbau. Teil I beschreibt den institutionellen Rahmen, Teil II die profilbildenden Handlungsfelder Forschung, Studium und Lehre sowie Transfer. Teil III beschreibt die ökologische und soziale Dimension des Campusbetriebs. Das Handlungsfeld Governance und Kultur ist Gegenstand des nachfolgenden Kapitels.

4. GOVERNANCE UND KULTUR

Nachhaltigkeit ist strategisch durch das Präsidium und die Fakultät Nachhaltigkeit verankert. Die Senatskommission Nachhaltigkeit und das Nachhaltigkeitsbüro bilden gemeinsam den operativen und partizipativen Rahmen. Das studentische Nachhaltigkeitsbüro ist die zentrale Anlaufstelle für Ideen, Recherche und fachliche Beratung und bündelt, strukturiert und macht studentisches Wissen zu Nachhaltigkeit der Leuphana sichtbar.

Dieses Kapitel beschreibt die Leitungs- und Aufsichtsorgane, die spezifischen Strukturen der Nachhaltigkeitssteuerung, das Sorgfaltspflicht- und Kontrollsystem sowie die Themen, die in den ESRS unter ESRS 2 und unter dem Standard zur Unternehmensführung (G1) gefasst werden. Es schließt mit einem Abschnitt zu den Werten und der institutionellen Kultur, die diese Strukturen tragen.

4.1. LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

Die Leuphana wird durch das Präsidium geleitet und durch den Stiftungsrat beaufsichtigt. Der Senat trägt die akademische Selbstverwaltung; die fünf Fakultäten verfügen jeweils über Dekanate und Fakultätsräte. Über die Leitungs- und Aufsichtsorgane hinaus sind das Gleichstellungsbüro sowie die Nachhaltigkeitsbeauftragten der Fakultäten in die Steuerung eingebunden; ihre Rolle wird in den Abschnitten 4.2 und 10.1 beschrieben.⁵

Die Mitglieder des Stiftungsrats sind extern bestellt. Das Präsidium, der Senat mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen und drei studentischen Sitzen sowie die Dekanate und Fakultätsräte bilden die weiteren Organe. Auf der Führungsebene der Belegschaft, definiert als Entgeltgruppen mit Führungsaufgaben (EG 15, EG 14 und EG 13Ü),⁶ lag der Frauenanteil nach der Gleichstellungsstatistik zum Stichtag 1. Dezember 2025 bei 57,9 Prozent (22 Frauen und 16 Männer von 38 Personen). Die geschlechterbezogene Zusammensetzung von Stiftungsrat, Präsidium und Senat ist in Tabelle 1 ausgewiesen.

⁵ Organe und Gremien der Leuphana: www.leuphana.de/universitaet/organisation.

⁶ Die Führungsebene umfasst die Entgeltgruppen EG 15, EG 14 und EG 13Ü, jeweils mit Führungsaufgaben.

Organ	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen (%)
Stiftungsrat	7	3	4	42,9
Präsidium	6	2	4	33,3
Senat	19	10	9	52,6
davon Gruppe der Professuren	10	2	8	20,0
Dekanate (fünf Fakultäten)	23	9	14	39,1
Fakultätsräte (fünf Fakultäten)	35	17	18	48,6

Tab 1: Zusammensetzung der Leitungs- und Aufsichtsorgane nach Geschlecht (Stand: März 2026).
Quelle: Gleichstellungsbüro

Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ waren in keinem der Organe vertreten. Die Werte für Dekanate und Fakultätsräte sind über die fünf Fakultäten aggregiert; die Aufschlüsselung folgt nachstehend.

Dekanate	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen (%)
Bildung	5	2	3	40,0
Kulturwissenschaften	5	2	3	40,0
Management und Technologie	4	2	2	50,0
Nachhaltigkeit	5	2	3	40,0
Staatswissenschaften	4	1	3	25,0
Gesamt	23	9	14	39,1

Tab 2: Dekanate nach Fakultäten (Stand: März 2026). Quelle: Gleichstellungsbüro

Fakultätsräte	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen (%)
Bildung	7	4	3	57,1
Kulturwissenschaften	7	3	4	42,9
Management und Technologie	7	4	3	57,1
Nachhaltigkeit	7	3	4	42,9
Staatswissenschaften	7	3	4	42,9
Gesamt	35	17	18	48,6

Tab 3: Fakultätsräte nach Fakultäten (Stand: März 2026). Quelle: Gleichstellungsbüro.

Der Personalrat (Vorsitzender: Daniel Simons) ist gemäß dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz im Senat und in allen relevanten Gremien vertreten. Sämtliche Dienstvereinbarungen werden zwischen Präsidium und Personalrat ausgehandelt. Der Rat der wissenschaftlichen Mitarbeitenden vertritt die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; die Schwerbehindertenvertretung (Klaus-Ulrich Guder) ist assoziiertes Mitglied des Arbeitskreises Gesundheit.

4.2. NACHHALTIGKEITS-GOVERNANCE

Die Nachhaltigkeits-Governance setzt sich aus mehreren ineinandergreifenden Strukturen zusammen. Die Senatskommission Nachhaltigkeit besteht seit 2011, seit 2022 unter Vorsitz des hauptberuflichen Vizepräsidenten, mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen; sie ist die zentrale Schnittstelle zwischen den Anspruchsgruppen und der Universitätsleitung. Das Nachhaltigkeitsbüro ist die operative Geschäftsstelle und koordiniert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie 2030. Seit Mitte des Jahres 2025 ergänzt ein studentisches Nachhaltigkeitsbüro diese Struktur auf operativer und partizipativer Ebene. Der hauptberufliche Vizepräsident, Christian Brei, ist als EMAS-Verantwortlicher für das Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement zuständig. Mit der Fakultät Nachhaltigkeit und dem UNESCO-Chair „Higher Education for Sustainable Development“ verfügt die Universität über zwei wissenschaftliche Einheiten, die Nachhaltigkeitsforschung und -lehre als institutionellen Schwerpunkt tragen. Die Nachverfolgung der Nachhaltigkeitsziele erfolgt über mehrere Kanäle. Das jährliche EMAS-Management-Review und die öffentlich zugängliche EMAS-Umwelterklärung dokumentieren die Umweltleistung.⁷ Die Senatskommission Nachhaltigkeit verfolgt die Umsetzung der Handlungsfelder und führt die Rückmeldungen aus den Fakultäten und Einrichtungen zusammen. Das Präsidium erhält die EMAS-Auditberichte und Prüfungsergebnisse. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 sieht ein systematisches Monitoring über alle fünf Handlungsfelder vor, dessen Federführung bei der Senatskommission Nachhaltigkeit liegt und das in die strategische Steuerung des Präsidiums zurückgespiegelt wird. Die Integration von Nachhaltigkeit in Strategie- und Personalentscheidungen ist an mehreren Stellen verbindlich verankert. Die Berufsordnung verlangt im Profildokument (§ 1 Abs. 3) explizite Stellungnahmen zum Gleichstellungsauftrag und zur Schwerbehindertenförderung. Die Dienstvereinbarung Betriebsruhe nennt den Klimawandel in ihrer Präambel als Begründung. Das EMAS-Umweltmanagementsystem integriert Umweltaspekte seit dem Jahr 2000 in operative Entscheidungen.

⁷ EMAS-Umwelterklärung der Leuphana: www.leuphana.de/umwelt.

Über diese Verankerungen hinaus bestehen weitere strategische und vertragliche Bezüge (unter anderem Zielvereinbarungen mit dem Land, die Transferstrategie sowie fakultäts- und einrichtungsbezogene Nachhaltigkeitskonzepte), die fortlaufend erfasst werden.

Die Vergütung der Leitungsorgane und Beschäftigten richtet sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) beziehungsweise der niedersächsischen Besoldungsordnung (W-Besoldung). Variable Gehaltsbestandteile bestehen im öffentlichen Dienst strukturell nicht; entsprechend sind auch keine an die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen geknüpften variablen Vergütungsbestandteile vorgesehen.

4.3. SORGFALTSPFLICHT UND RISIKOMANAGEMENT

Die Leuphana wendet einen Ansatz der Sorgfaltspflicht (Due Diligence) an, der sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles, UNGP) und an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen orientiert.⁸ Der Rahmen folgt dem gemeinsamen Zyklus beider Rahmenwerke und umfasst sechs Schritte: die Selbstverpflichtung über Konzepte, die Ermittlung und Bewertung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen auf Menschen und Umwelt, die Integration der Ergebnisse in interne Strukturen und Maßnahmen, das laufende Monitoring der Wirksamkeit, die Kommunikation gegenüber den Anspruchsgruppen sowie die Abhilfe bei eingetretenen Schäden.

Die Ebene der Konzepte umfasst die Nachhaltigkeitsleitlinien, den Kodex „Diversität als Chance“ (2014, mit Bezug auf das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, CEDAW, und die UN-Behindertenrechtskonvention, CRPD), die Richtlinie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die Beschaffungsrichtlinie (2023) in Verbindung mit der niedersächsischen Verwaltungsvorschrift zur nachhaltigen Beschaffung (VV-NB) mit Verankerung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).⁹ Die Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen erfolgt über die Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kapitel 5.3) und, bezogen auf Umweltaspekte, systematisch durch das EMAS-System. Die Integration der Ergebnisse in operative Entscheidungen läuft über die Governance-Struktur. Das Monitoring stützt sich auf das EMAS-Management-Review, die Senatskommission Nachhaltigkeit, die Unfallstatistik der Arbeitssicherheit und das Gleichstellungs-

⁸ UN Guiding Principles on Business and Human Rights: www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights; OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (2023).

⁹ Fundstellen der genannten Konzepte: Kodex „Diversität als Chance“, AGG-Richtlinie, Beschaffungsrichtlinie.

monitoring des Gleichstellungsbüros. Die Kommunikation erfolgt über die EMAS-Umwelterklärung, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht und den jährlichen Rechenschaftsbericht der Universität; das Verhältnis zum Jahresabschluss und Lagebericht ist in Abschnitt 5.6 dargestellt. Für die Abhilfe stehen die AGG-Beschwerdestelle, die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), die Ombudspersonen und das betriebliche Eingliederungsmanagement zur Verfügung.

Die interne Kontrolle der Nachhaltigkeitssteuerung ist als integriertes System angelegt, in dessen Zentrum die Senatskommission Nachhaltigkeit unter Vorsitz des hauptberuflichen Vizepräsidenten steht. In ihr laufen die Informationen aus den fachlich zuständigen Systemen zusammen, darunter das EMAS-Umweltmanagement, das Gleichstellungsmonitoring, die Personalstatistik, die Finanzberichterstattung, die Personalentwicklung, das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Arbeitssicherheit. Das EMAS-Umweltmanagementsystem bildet innerhalb dieses Systems die etablierte, seit dem Jahr 2000 betriebene und regelmäßig extern validierte Kontrollebene für die Umwelt-dimension. Die jüngste Validierung durch die Umweltgutachter Kühnemann und Schmidt erfolgte am 5. Juni 2025. Das System umfasst eine jährliche Umweltbetriebsprüfung, die Führung eines Rechtskatasters über umwelt-online.de, die systematische Überwachung von Umweltkennzahlen sowie die regelmäßige Aktualisierung des Umweltprogramms. Zum Zeitpunkt der letzten Prüfung lagen keine Rechtsverstöße vor.

Die Innenrevision ist als unabhängige, weisungsfreie Prüfinstanz mit Berichtslinie an den hauptberuflichen Vizepräsidenten eingerichtet. Sie wird im Zusammenhang mit der Integrität und Korruptionsprävention in Abschnitt 4.4 dargestellt.

4.4. INTEGRITÄT: ANTI-KORRUPTION UND COMPLIANCE

Die Anti-Korruptionsstruktur der Leuphana ist formalisiert und mehrgliedrig. Die Innenrevision identifiziert gemäß § 4 Abs. 3 der Richtlinie Innenrevision besonders korruptionsgefährdete Bereiche als Prüfungsschwerpunkt. Als Risikobereiche gelten die Beschaffung, die im öffentlichen Vergaberecht geregelt ist, die Drittmittelverwaltung sowie das Bau- und Facility Management, da hier vergabe-, mittel- und auftragsbezogene Entscheidungen mit besonderem Integritätsbezug zusammentreffen.

Die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist operativ und wird gemeinsam von Stefanie Verbeet (zugleich AGG-Beschwerdestelle, Personal und Recht) und Juri Gauthier (Justizariat) betrieben. Anonyme Meldungen sind möglich. Bei Verdacht doloser Handlungen führt die Innenrevision gemäß § 3 Abs. 8 und 9 der Richtlinie eine interne Sachverhaltsaufklärung durch. Die Erstattung von Strafanzeigen ist dem Präsidium vorbehalten (Mehraugenprinzip). Im

Berichtszeitraum 2025 wurden weder Korruptions- noch Bestechungsfälle registriert, es gingen keine Meldungen über die HinSchG-Meldestelle ein, und es wurden keine Bußgelder verhängt (bestätigt durch Justizariat und Abteilung Finanzen).

Formalisierte Anti-Korruptionsschulungen werden im Berichtszeitraum 2025 noch nicht systematisch dokumentiert, da bislang keine zentrale Erfassung der einschlägigen Schulungsteilnahmen über die Einrichtungen hinweg besteht. Eine konsolidierte Beschreibung wird mit dem nächsten Nachhaltigkeitsbericht ergänzt, sobald diese Erfassung aufgebaut ist.

Die Leuphana hat im Bereich der Unternehmensführung keine formalisierten quantitativen Ziele mit Ausgangswert und Zieljahr definiert, da der hier maßgebliche Rahmen vorrangig rechtlich gesetzt ist und über die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften gesteuert wird. Der qualitative Rahmen umfasst die Wahrung von Integrität und Transparenz im Sinne der Richtlinie Innenrevision, die Einhaltung des HinSchG, die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Beschaffung (siehe Abschnitt 4.5) sowie die Sicherstellung der Tariftreue über TV-L und W-Besoldung.

4.5. BESCHAFFUNG UND ESG-KRITERIEN

Die Beschaffung der Leuphana umfasst im Schwerpunkt Bauunterhaltung, Instandhaltung, Reinigung, wissenschaftliche Dienstleistung, Energie, IT-Dienstleistungen und IT-Technik, Möbel, Büro- und Hygienematerial, Laborbedarf, sonstige Waren und Dienstleistungen. Sie richtet sich nach dem öffentlichen Vergaberecht und der universitären Beschaffungsrichtlinie aus dem Jahr 2023. Die ILO-Kernarbeitsnormen sind über die Vergabeformulare verankert; Bieterinnen und Bieter sind zu ihrer Einhaltung verpflichtet. Ökologische und soziale Kriterien werden, wo vergaberechtlich zulässig, in Leistungsbeschreibungen und Zuschlagskriterien aufgenommen. Dies betrifft unter anderem die Beschaffung von Strom, Wärme und Kälte, von Möbeln, Büromaterialien, Papier und Hygienepapier sowie von Reinigungsmitteln. Eine systematische Erfassung des Anteils nachhaltigkeitsbezogener Vergaben am Gesamtvolumen wird derzeit aufgebaut und soll in einem der folgenden Berichte ausgewiesen werden.

4.6. LOBBYING, VERBANDSMITGLIEDSCHAFTEN UND ZAHLUNGSPRAKTIKEN

Als öffentliche Universität betreibt die Leuphana keine systematischen Lobbying-Aktivitäten und weist daher auch keine Lobbying-Ausgaben aus. Zuwendungen an Regierungen oder Steuererleichterungen, die der Berichtspflicht unter dem Standard zur Unternehmensführung unterliegen würden, bestehen nicht.

Die Leuphana ist mit Nachhaltigkeitsbezug in mehreren Netzwerken und Verbänden organisiert, unter anderem in der Hochschulrektorenkonferenz und in der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen.¹⁰

Die Standard-Zahlungsbedingungen der Leuphana folgen dem öffentlichen Vergaberecht und betragen 30 Tage netto. Ein aktives Working Capital Management findet nicht statt, da die Universität als öffentlich finanzierte Einrichtung der haushaltsrechtlichen Steuerung unterliegt und keine erwerbswirtschaftliche Liquiditätssteuerung betreibt. Die Zahlungen erfolgten im Berichtszeitraum 2025 fristgerecht; der Anteil überfälliger Zahlungen wird im Anhang ausgewiesen, sobald der Jahresabschluss vorliegt.

4.7. KULTUR UND WERTE

Die institutionelle Kultur der Leuphana ist auf Anerkennung, Wertschätzung und Respekt ausgerichtet. Wertebezogene Grundlagen finden sich im Leitbild (Humanismus, Handlungsorientierung, Nachhaltigkeit), im Kodex „Diversität als Chance“ und in der Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung.¹¹ Diese Dokumente formen den normativen Rahmen, in dem Beschäftigte und Studierende handeln und in dem Konflikte bearbeitet werden.

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 beschreibt Governance als kontinuierlich lernendes System. Dass dieses Selbstverständnis gelebt wird, zeigt sich an der grundlegenden Integration von Nachhaltigkeit in die Institution selbst und an der frühzeitig verfolgten rechnerischen Klimaneutralität: Erkenntnisse aus Forschung und Betrieb fließen in strategische Entscheidungen zurück, die transparente Berichterstattung über EMAS, Datencockpit und nun auch ESRS schafft Rechenschaft, und Beteiligung sowie Co-Design aller Statusgruppen werden strukturell ermöglicht. Die Personal- und Führungskräfteentwicklung sowie das Gleichstellungsbüro fördern Werterhaltung, Verantwortungsbewusstsein, Diversität und Transformationskompetenz über Qualifizierungs-, Beratungs- und Mentoring-Angebote, die in Kapitel 10 dargestellt sind.

Die konkreten Strukturen, die diese Kultur tragen (Beschwerde- und Schutzmechanismen, Beteiligungs- und Engagementformate, Diversitäts- und Vereinbarkeitsangebote), werden in Kapitel 10 für Beschäftigte und Studierende differenziert dargestellt.

¹⁰ Netzwerke der Leuphana mit Nachhaltigkeitsbezug:
www.leuphana.de/universitaet/nachhaltigkeit/governance/netzwerke.

¹¹ Fundstellen: Leitbild, Kodex „Diversität als Chance“ und Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung.

5. ÜBER DIESEN BERICHT

Dieses Kapitel legt offen, auf welcher Grundlage dieser Nachhaltigkeitsbericht erstellt wurde, welche Erleichterungen genutzt wurden, wie die wesentlichen Themen ausgewählt wurden und in welchem Verhältnis der Nachhaltigkeitsbericht zur bisherigen Nachhaltigkeitsberichterstattung, zum EMAS-Umweltmanagement und zum Lagebericht der Universität steht. Es bildet die methodische Grundlage für die Aussagen zu Konsolidierung, Berichtsgrenze, Wesentlichkeit und Vergleichbarkeit, die in den nachfolgenden Kapiteln wiederkehren.

5.1. BERICHTSRAHMEN UND GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2025 ist auf Einzelbasis erstellt. Die Leuphana Universität Lüneburg ist eine niedersächsische Stiftungsuniversität (Stiftung öffentlichen Rechts) ohne Tochtergesellschaften oder Beteiligungen, die eine Konsolidierung erfordern. Das Studierendenwerk Ostniedersachsen ist nicht im Konsolidierungskreis enthalten, da es eine eigenständige Anstalt öffentlichen Rechts ist; es wird hier erwähnt, weil die Universität und das Studierendenwerk über das Niedersächsische Hochschulgesetz verbunden sind und die vom Studierendenwerk betriebene Verpflegung häufig der Universität zugerechnet wird.

Die Berichterstattung orientiert sich an den überarbeiteten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in der Fassung des Entwurfs des delegierten Rechtsakts der Europäischen Kommission vom 6. Mai 2026. Dieser Entwurf baut auf der technischen Empfehlung der EFRAG vom Dezember 2025 auf und befindet sich zum Zeitpunkt der Berichterstellung im finalen Annahmeverfahren; die förmliche Verabschiedung wird für den Sommer 2026 erwartet. Die überarbeiteten Standards gelten verpflichtend für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2027, mit der Möglichkeit der freiwilligen früheren Anwendung für das Geschäftsjahr 2026. Soweit die finale Fassung von dem hier zugrunde gelegten Entwurf abweicht, wird dies in der Folgeberichterstattung berücksichtigt; die in diesem Bericht verwendeten Begriffe folgen der offiziellen deutschsprachigen Terminologie des Entwurfs.

Die Leuphana erstellt diesen Bericht freiwillig; eine formale Berichtspflicht nach der CSRD besteht als öffentliche Einrichtung nicht. Mit der Anlehnung an die ESRS geht die Leuphana über ihre bisherige Nachhaltigkeitsberichterstattung und über den hochschulspezifischen deutschen Nachhaltigkeitskodex (HS-DNK) hinaus, dem viele deutsche Universitäten folgen. Eine Erklärung über die voll-

umfängliche Übereinstimmung mit den ESRS wird nicht abgegeben. Die CSRD und die ESRS sind nicht auf Hochschulen zugeschnitten; die Berichterstattung folgt den Standards daher in dem Umfang, der sich aus dem Wesentlichkeitsprinzip und dem institutionellen Profil der Universität ergibt, und legt die genutzten Erleichterungen transparent offen.

Die Wertschöpfungskette der Universität wird im Bericht in folgendem Umfang abgebildet. Im vorgelagerten Bereich erfasst der Bericht die Beschaffung (Gebäudemanagement, IT-Infrastruktur, Energieversorgung, Büromaterial), Dienstleister (Reinigung, Sicherheit, Verpflegung) und Bauunternehmen für Sanierung und Neubau. Im nachgelagerten Bereich wird die Wirkung der Universität über ihre Absolventinnen und Absolventen, Forschungsergebnisse und Transferleistungen qualitativ beschrieben; eine quantitative Erfassung dieser Wirkung erfolgt in den profilbildenden Kapiteln zu Forschung, Studium und Lehre sowie Transfer.

Die Leuphana nutzt in diesem Nachhaltigkeitsbericht drei Kategorien von Erleichterungen. Erstens wird der Nettoumsatz-Nenner für Intensitätskennzahlen durch alternative Bezugsgrößen ersetzt (Kilowattstunden je Beschäftigten, Kilowattstunden je Quadratmeter Nutzfläche), da die Universität keine Umsatzerlöse im handelsrechtlichen Sinne erzielt. Zweitens werden für ausgewählte Berichtspflichten die in den überarbeiteten ESRS für erstmalig und freiwillig berichtende Einrichtungen vorgesehenen schrittweisen Einführungs-erleichterungen (Phase-in) in Anspruch genommen, die die Kommission aus der EFRAG-Empfehlung übernommen hat (siehe Abschnitt 5.2). Drittens erfolgt die Darstellung der antizipierten finanziellen Effekte im Erstbericht qualitativ; die schrittweise Einführung der quantitativen Angabe entspricht den für diese Effekte vorgesehenen Erleichterungen und wird im Rahmen der jährlichen Datenerhebung aufgebaut.

5.2. PHASE-IN-ERLEICHTERUNGEN

Als freiwillig und erstmalig berichtende Institution nutzt die Leuphana die nachfolgend genannten schrittweisen Einführungs-erleichterungen. Für alle betroffenen Themen bestehen die zugrunde liegenden Strukturen und Angebote und werden qualitativ beschrieben; die quantitative Berichterstattung im vollen ESRS-Format wird, soweit nicht anders vermerkt, ab dem Geschäftsjahr 2026 aufgebaut. Aus Gründen der Lesbarkeit wird dieser zeitliche Hinweis im Folgenden nicht bei jeder Position wiederholt. Maßgeblich für die Inanspruchnahme ist jeweils, dass die für das ESRS-Format erforderlichen Datenpunkte im Berichtszeitraum 2025 noch nicht in der vorgesehenen Aufschlüsselung vorlagen.

- **Nicht-Beschäftigte (S1-6).** Daten zu studentischen Hilfskräften und Lehrbeauftragten liegen vor (siehe Abschnitt 10.1.6), werden aber derzeit nicht im vollen ESRS-Format aufgeschlüsselt.
- **Soziale Absicherung (S1-10).** Alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst unterliegen der vollen Sozialversicherungspflicht. Eine detaillierte Aufschlüsselung nach den ESRS-Kategorien (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Elternzeit, Rente) erfolgt derzeit nicht.
- **Beschäftigte mit Behinderung (S1-11).** Die gesetzliche Pflichtquote nach §154 SGB IX wurde 2025 mit 5,03 Prozent erfüllt. Eine ESRS-konforme Aufschlüsselung nach Statusgruppen und Geschlecht erfolgt derzeit nicht.
- **Durchschnittliche Trainingsstunden (S1-12).** Die Struktur des Weiterbildungssystems ist über den Runden Tisch Weiterbildung mit 13 koordinierenden Einheiten dokumentiert (siehe Kapitel 10.1). Die quantitative Erhebung nach Geschlecht erfolgt derzeit nicht.
- **Arbeitsschutzmetriken, teilweise (S1-13).** Die qualitative Beschreibung des Arbeitsschutzes sowie die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle (null Fälle im Berichtszeitraum) sind enthalten. Die Berechnung der Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate) erfolgt, sobald die Gesamt-arbeitsstunden in der für die Quote erforderlichen Aufschlüsselung erhoben sind.
- **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (S1-14).** Die Angebote zur Vereinbarkeit (unter anderem Familienurlaub, Elternzeit, mobile Arbeit, Telearbeit, Ferienbetreuung) sind dokumentiert. Die Messung der Inanspruchnahme der Elternzeit nach Geschlecht erfolgt derzeit nicht.

5.3. WESENTLICHKEITSANALYSE

Methodisches Vorgehen

Die Wesentlichkeitsanalyse der Leuphana folgt dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit und kombiniert zwei Perspektiven. In der Top-down-Perspektive wurden die Nachhaltigkeitsstrategie 2030, das Geschäftsmodell und der sektorale Kontext analog zu ESRS 1 als Ausgangspunkt herangezogen und alle Themen-standards systematisch darauf geprüft, ob sie für die Universität aus Sicht der Auswirkungen oder aus finanzieller Sicht wesentlich sind. In der Bottom-up-Perspektive wurde eine Stakeholder-Befragung (Dezember 2024 bis Februar 2025) durchgeführt, an der Beschäftigte, Studierende und weitere Hochschulangehörige teilnahmen. Die Befragung erhob die Einschätzung zu Nachhaltigkeitsthemen auf einer fünfstufigen Skala.

Die Stakeholder-Befragung ist in der ESRS-Systematik ein wichtiger Eingangswert, ersetzt aber nicht die Bewertung nach den Kriterien der Impact-

Wesentlichkeit (Schwere mit den Dimensionen Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit sowie Eintrittswahrscheinlichkeit) und der finanziellen Wesentlichkeit (Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche Größenordnung finanzieller Effekte). Aus diesem Grund wurde der für die Befragung herangezogene Schwellenwert von 4,0 nicht als alleinige Entscheidungsregel verwendet, sondern als Filter, der die Einschätzung der Anspruchsgruppen sichtbar macht. Dieser vergleichsweise hohe Wert auf der fünfstufigen Skala wurde gewählt, um eine deutliche Hervorhebung durch die Befragten abzubilden; er wurde anschließend mit der Top-down-Bewertung abgeglichen. In den Fällen, in denen ein Standard eine spezifische Begründungslogik vorsieht, insbesondere ESRS 2 IRO-2 Para. 37(b) für E1, war die Top-down-Bewertung ausschlaggebend, auch wenn das Thema in der Befragung den Schwellenwert nicht erreichte. Die bestehenden EMAS-Prozesse und Stakeholder-Strukturen der Universität wurden als zusätzliche Eingangswerte einbezogen. Da diese Struktur erstmalig angewendet wurde, liegen keine Vorjahreswerte vor.

Die Stakeholder-Befragung ist nur ein Element der angemessenen Einbeziehung relevanter Anspruchsgruppen. Der laufende Dialog mit Personalrat, Gleichstellungsbüro, Personalentwicklung, Rat der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Allgemeinem Studierendenausschuss (AStA), Studierendenparlament, Ombudsbüro und Arbeitskreis Gesundheit fließt kontinuierlich in die Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen ein. Die Senatskommission Nachhaltigkeit bündelt diese Perspektiven gegenüber der Universitätsleitung.

Ergebnis: wesentliche Themen

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse wurden vier ESRS-Themenstandards sowie drei hochschulspezifische Themen als wesentlich identifiziert. Sie werden im Folgenden in der Reihenfolge ihrer Bewertung dargestellt: zuerst die hochschulspezifischen Themen, die das Profil der Universität prägen und in der Befragung die höchste Zustimmung erhielten, anschließend die sozialen und der umweltbezogene Themenstandard.

Die **drei hochschulspezifischen Themen**, die in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 als eigenständige Handlungsfelder geführt werden, sind **Nachhaltigkeit in der Forschung**, **Nachhaltigkeit in Studium und Lehre** und **Nachhaltigkeits-transfer**. Sie haben in den ESRS kein unmittelbares Gegenstück und werden daher als hochschulspezifische (entity-specific) Themen behandelt und in den Kapiteln 6 bis 8 dargestellt.

Die wesentlichen ESRS-Themenstandards sind:

- **S1 Eigene Belegschaft (Impact-Wesentlichkeit)**. Mit 1.191 Beschäftigten verantwortet die Universität unmittelbar Arbeitsbedingungen, Gesundheit und

Sicherheit, Gleichstellung, Weiterbildung und Vergütung. Die Auswirkungen auf die Beschäftigten sind dadurch in nahezu allen Sub-Themen von erheblicher Schwere und hoher Eintrittswahrscheinlichkeit, weshalb alle Sub-Themen als relevant eingestuft werden.

- **S4 Verbraucher und Endnutzer (Impact-Wesentlichkeit).** Rund 9.500 Studierende sind die primären Nutzerinnen und Nutzer der Bildungsdienstleistung. Datenschutz, Zugänglichkeit und Inklusion prägen ihre Rechte und Teilhabe unmittelbar; eine Beeinträchtigung hätte erhebliche und teils nur schwer umkehrbare Folgen für die Betroffenen, weshalb diese Sub-Themen als wesentlich gelten.
- **G1 Unternehmensführung (Impact-Wesentlichkeit).** Drittmittelakquise, Beschaffungsvolumen und die öffentliche Rechenschaftspflicht einer öffentlich finanzierten Einrichtung begründen ein erhebliches Integritätsinteresse; Korruption oder mangelnde Integrität hätten gravierende Auswirkungen auf Vertrauen, öffentliche Mittel und Reputation.
- **E1 Klimawandel (Impact- und finanzielle Wesentlichkeit).** Die Wesentlichkeit von E1 wird nicht aus der Stakeholder-Befragung abgeleitet, da die Klimathemen dort den Schwellenwert nicht überschritten, sondern aus der Top-down-Bewertung nach ESRS 1 und der ausdrücklichen Anforderung von ESRS 2 IRO-2 Para. 37(b), die eine fehlende Einstufung von E1 als wesentlich mit einer Begründungspflicht belegt. Der Campusbetrieb mit signifikantem Gebäudebestand und Energieverbrauch, der Dienstreiseverkehr und die Pendelmobilität, die strategische Klimaschutzagenda, die EMAS-Validierung seit 2000 und die rechnerische Klimaneutralität in Scope 1 und Scope 2 seit 2014 begründen die Wesentlichkeit von E1 inhaltlich.

Als nicht wesentlich wurden eingestuft: E2 Umweltverschmutzung, E3 Wasser- und Meeresressourcen, E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme, E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie S3 Betroffene Gemeinschaften. Diese Einstufung beruht auf der Branche Bildung mit ihrem geringen materiellen Durchsatz und ihrer primär auf Personalleistungen beruhenden Wertschöpfung. Einzelne Aktivitäten mit Bezug zu diesen Themen bestehen und werden im Rahmen des EMAS-Umweltmanagements gesteuert, etwa Maßnahmen zur biologischen Vielfalt auf den Campusflächen; sie erreichen jedoch auf Ebene der Universität nicht die Schwelle der Wesentlichkeit. Für E1 entfällt eine gesonderte Begründung der Nicht-Wesentlichkeit, da E1 als wesentlich eingestuft ist.

5.4. STAKEHOLDER-ENGAGEMENT

Die Leuphana pflegt einen strukturierten Dialog mit ihren zentralen Anspruchsgruppen. Die Beschäftigten werden über den Personalrat, den Rat der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, den Arbeitskreis Gesundheit und die Mitarbeitendenbefragung (zuletzt 2022) einbezogen. Die Senatskommission Nachhaltigkeit bringt alle Statusgruppen zusammen, indem sie deren Vertreterinnen und Vertreter regelmäßig an einen Tisch holt, ihre Rückmeldungen bündelt und an die Universitätsleitung weitergibt.

Die Studierenden sind über den AStA, der über Referate für Nachhaltigkeit, Anti-Rassismus und Eltern verfügt, über das studentische Nachhaltigkeitsbüro und über den Dachverband der Studierendeninitiativen in die Universitätsentwicklung eingebunden; die Fakultät Nachhaltigkeit verfügt zudem über eine studentische Dekanin.¹² Das Ombudsbüro für Studierende (Thies Reinck) steht als unabhängige Beschwerdestelle zur Verfügung. Im Senat sind zwei studentische Sitze vertreten. Die zentralen Themen, die in der Wesentlichkeitsbefragung hervorgehoben wurden, waren Arbeitszeitgestaltung und familienfreundliche Universität, Gesundheit und Sicherheit, Geschlechtergerechtigkeit sowie Nachhaltigkeit in Forschung, Lehre und Transfer. Studentisches Engagement ist in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 ausdrücklich als Triebkraft für Nachhaltigkeit im Campusbetrieb verankert. Der Informationsfluss von den Anspruchsgruppen zu den Leitungsorganen läuft über mehrere institutionalisierten Kanäle. Die Senatskommission Nachhaltigkeit ist die zentrale Schnittstelle zwischen Anspruchsgruppen und Präsidium beziehungsweise Senat. Die EMAS-Management-Reviews kommunizieren Umweltkennzahlen und Auditergebnisse an die Leitungsebene. Der Personalrat bringt Beschäftigteninteressen in die Gremienarbeit ein. AStA und Studierendenparlament transportieren studentische Anliegen über die Senatsmitgliedschaft.

5.5. AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN SOWIE FINANZIELLE EFFEKTE

Dieser Abschnitt leitet die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die damit verbundenen finanziellen Effekte aus der Wesentlichkeitsanalyse (Abschnitt 5.3) ab und bezieht sie auf das in Abschnitt 3.2 beschriebene Profil und Geschäftsmodell der Universität. Die finanziellen Effekte werden gesondert ausgewiesen, weil die finanzielle Wesentlichkeit in der doppelten Wesentlichkeit einen eigenen Kanal bildet: Ein Thema kann finanziell wesentlich sein, ohne dass die Universität selbst eine wesentliche Auswirkung verursacht, und umgekehrt. Die nachfolgende Darstellung folgt deshalb der Logik, je wesentlichem Thema die

¹² Studentische Gremien und Initiativen: www.leuphana.de/universitaet/organisation/studierende.

zentrale Auswirkung, das zentrale Risiko oder die zentrale Chance sowie den finanziellen Effekt zu benennen, soweit dieser im Erstbericht bereits eingeordnet werden kann.

Im Handlungsfeld Klima (E1) liegt die wesentliche Auswirkung der Universität in den Treibhausgasemissionen ihres Campusbetriebs sowie des Dienstreise- und Pendelverkehrs. Als Risiko bestehen die zunehmende Hitzebelastung der nicht flächendeckend klimatisierten Gebäude (physisches Risiko) sowie die Entwicklung der Energiekosten und der CO₂-Bepreisung (Übergangs- und Marktrisiko); als Chance wirkt die Rolle des Campus als Reallabor für Energie-, Mobilitäts- und Anpassungslösungen. Die rechnerische Klimaneutralität in Scope 1 und Scope 2 seit 2014 begrenzt die Exposition gegenüber Übergangsrisiken, weil sie die Abhängigkeit von fossiler Eigenversorgung und damit von steigenden CO₂-Preisen reduziert. Finanziell schlagen sich diese Effekte in den Energie- und Wasserkosten der Liegenschaften nieder, die im Jahr 2025 bei rund 2,0 Millionen Euro lagen und damit nach dem krisenbedingten Anstieg bis 2024 (rund 2,2 Millionen Euro) leicht niedriger ausfielen; die Preisentwicklung bleibt ein finanzielles Risiko, weil Energiepreise von der Universität nicht steuerbar sind und einen erheblichen Anteil der Bewirtschaftungskosten ausmachen. Hinzu kommt der Schuldendienst aus dem Energie-Einspar-Contracting in Höhe von rund 0,5 Millionen Euro im Jahr 2025 sowie ein fortlaufender Investitionsbedarf in energetische Modernisierung, Klimaanpassung und Gebäudesanierung. Ein wesentlicher Teil dieses Bedarfs ist bereits adressiert: Die energetische Sanierung ist weit fortgeschritten, der Austausch der Fenster wird im Zeitraum 2025 bis 2027 durchgeführt und ist budgetiert, und die Nachverdichtung der Photovoltaik ist vorgesehen. Eine vollständige Quantifizierung des verbleibenden Bedarfs, also eine über die budgetierten Einzelmaßnahmen hinausgehende Gesamtabschätzung des mehrjährigen Investitionsvolumens, ist auf Basis der derzeitigen Datengrundlage noch nicht möglich und wird über das Datencockpit Finanzen jährlich aufgebaut.

Im Handlungsfeld Soziales (S1) sichern Arbeitsschutz, Gleichstellung, Personalentwicklung sowie Gesundheits- und Vereinbarkeitsangebote die Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin im öffentlichen Sektor; die zentrale Chance liegt in der Bindung und Qualifizierung des Personals, das zentrale Risiko in der Belastung und Fluktuation bei unzureichender Vereinbarkeit. Finanziell sind die hierfür eingesetzten Mittel dauerhaft in den Personal- und Sachmittelhaushalten der zuständigen Einrichtungen verankert (siehe Abschnitt 10.1.2). Diese Kosten sind ein wesentlicher finanzieller Effekt, weil die Personalleistung den Kern der universitären Wertschöpfung bildet und ihre Sicherung unmittelbar die Leistungsfähigkeit der Institution betrifft.

Im Handlungsfeld Studierende (S4) prägen Zugänglichkeit, Datenschutz und Inklusion die Teilhabe der Studierenden sowie die Reputations- und Akkreditierungsbasis der Universität. Die zentrale Auswirkung liegt in der Sicherung gleicher Bildungschancen, das zentrale Risiko in datenschutzrechtlichen Vorfällen sowie in baulichen Zugangsbarrieren. Finanziell besteht Investitionsbedarf in Barrierefreiheit (siehe Abschnitt 10.2.3).

Im Handlungsfeld Governance (G1) sichern Compliance, Integrität und Beschaffungspraxis die öffentliche Rechenschaftsfähigkeit. Die zentrale Auswirkung liegt im verantwortungsvollen Umgang mit öffentlichen Mitteln, das zentrale Risiko in Integritätsverstößen in den korruptionsgefährdeten Bereichen.

Wesentliche eigenständige finanzielle Effekte über die laufenden Verwaltungs- und Zertifizierungskosten hinaus bestehen hier nicht; die Kosten der EMAS-Validierung (Re-Validierung etwa alle drei Jahre) fallen kontinuierlich an und sind im Umweltmanagement verortet.

Die diversifizierte Finanzierung der Universität aus Landesmitteln, Erträgen aus Dritt- und Sondermitteln (rund 39,6 Millionen Euro im Jahr 2025) und Weiterbildungserlösen mindert finanzielle Konzentrationsrisiken. Sämtliche Finanzangaben für 2025 sind vorläufig, da die Feststellung des Jahresabschlusses durch den Stiftungsrat noch aussteht.

5.6. VERHÄLTNIS ZUR BISHERIGEN BERICHTERSTATTUNG, ZU EMAS UND ZUM LAGEBERICHT

Die Leuphana berichtet seit dem Jahr 2007 regelmäßig über ihre Nachhaltigkeitsleistung. Der bisherige Nachhaltigkeitsbericht hat dabei bereits die soziale Dimension, die nachhaltigkeitsbezogene Wirkung in Forschung, Lehre und Transfer sowie die institutionelle Entwicklung abgebildet. Die EMAS-Umwelterklärung ist demgegenüber das spezialisierte und extern validierte Instrument für die ökologische Dimension; sie ist nicht mit dem bisherigen Nachhaltigkeitsbericht gleichzusetzen, sondern ein Teil der gesamten Nachhaltigkeitsberichterstattung der Universität. Der vorliegende Bericht führt beide Stränge zusammen und überführt sie in die Systematik der ESRS.

Gegenüber der bisherigen Berichterstattung liegt die wesentliche Weiterentwicklung damit nicht allein in der Anlehnung an die ESRS, sondern in der durchgängigen Strukturierung entlang der doppelten Wesentlichkeit, in der Einbeziehung der Governance- und Compliance-Strukturen über die rein umweltbezogene Steuerung hinaus (Kapitel 4), in der systematischen Darstellung der sozialen Dimension für Beschäftigte und Studierende (Kapitel 10) sowie in der eigenständigen Berichtsdimension für die nachhaltigkeitsbezogene Wirkung von Forschung, Studium und Lehre sowie Transfer (Kapitel 6 bis 8).

Die EMAS-Umwelterklärung wird im Drei-Jahres-Rhythmus extern validiert; in den Jahren dazwischen erfolgt eine externe Überprüfung der aktualisierten Umweltinformationen (zuletzt am 5. Juni 2025 durch Kühnemann und Schmidt). Das EMAS-System liefert die kontinuierliche Datenbasis für Energie, Treibhausgase, Wasser, Abfall und Mobilität sowie das Rechtskataster für die umweltrechtlichen Anforderungen. Die Übernahme von EMAS-Daten in den Nachhaltigkeitsbericht (vor allem in Kapitel 9) wird dokumentiert; methodische Abweichungen, etwa bei den Scope-2-Berechnungsverfahren oder den Systemgrenzen, werden im Text und im methodischen Anhang ausgewiesen. EMAS-Umwelterklärung und Nachhaltigkeitsbericht werden in den Folgejahren weiter parallel geführt: Die Umwelterklärung bleibt das spezialisierte Instrument der Umweltrechenschaft mit eigenem Validierungsturnus, während der Nachhaltigkeitsbericht dem umfassenderen Nachhaltigkeitsverständnis folgt.

Der Nachhaltigkeitsbericht steht zudem in Beziehung zum Jahresabschluss und Lagebericht der Universität. Die Universität erstellt einen Lagebericht; die finanzbezogenen Angaben dieses Nachhaltigkeitsberichts sind mit dem Jahresabschluss konsistent zu halten und stehen unter dem Vorbehalt seiner Feststellung durch den Stiftungsrat. Für die Folgeberichterstattung ist vorgesehen, die Nachhaltigkeitsberichterstattung und den Lagebericht stärker zu verzahnen und perspektivisch in den Lagebericht zu integrieren. Die methodischen Grundlagen hierfür (Konsolidierung, Berichtsgrenze, Stichtage) sind in diesem Bericht so angelegt, dass sie eine solche Integration tragen.

TEIL II: PROFILBILDENDE HANDLUNGSFELDER

Die in Verabschiedung befindliche Nachhaltigkeitsstrategie 2030 führt Forschung, Studium und Lehre sowie Gesellschaftliche Wirkung (Transfer) als drei der fünf Handlungsfelder eines Whole-Institution-Ansatzes. Diese drei Felder prägen das Profil der Leuphana als nachhaltigkeitsorientierte Universität in besonderem Maße und werden daher im vorliegenden Bericht als hochschulspezifische Themen vor den ESRS-Themenstandards ausgewiesen. Die drei nachfolgenden Kapitel beschreiben jeweils das zugrunde liegende Konzept, die Schlüsselmaßnahmen, die quantitativen Indikatoren und die Ziele, basierend auf der Struktur der Nachhaltigkeitsstrategie 2030.

Eine methodische Vorbemerkung betrifft alle drei Kapitel: Eine ESRS-konforme Definition der nachhaltigkeitsbezogenen Forschung, Studium und Lehre sowie Transfer besteht derzeit nicht. Genutzt werden stattdessen bereits etablierte operative Verfahren, insbesondere das Mapping der Sustainable Development Goals (SDG) über das Pure-Impact-Modul für Forschungspublikationen und der myStudy-Tag „Nachhaltigkeitsorientiert“ für Lehrveranstaltungen. Diese Verfahren knüpfen an das in Abschnitt 3.3 beschriebene Nachhaltigkeitsverständnis an, indem sie die in Forschung, Studium und Lehre bearbeiteten Beiträge zu den globalen Nachhaltigkeitszielen sichtbar machen; ihre Reichweite und ihre methodischen Grenzen sind in den jeweiligen Kapiteln und im methodischen Anhang (A.3) dokumentiert.

6. FORSCHUNG

Die Leuphana verfügt über ein international sichtbares Profil in der inter- und transdisziplinären natur-, sozial- und technikwissenschaftlichen Nachhaltigkeitsforschung basierend auf den jeweiligen disziplinären Grundlagen. Forschende unterschiedlicher Fakultäten bearbeiten unter anderem Themen gesellschaftlicher Transformationen - von Klima, Energie und Ressourcen über Governance, Recht sowie Migration bis hin zu Bildung, Management, Kultur und Digitalisierung. Wissenschaft und Praxis werden dabei in unterschiedlichen Formaten forschungsorientiert miteinander verknüpft, wie beispielsweise in Reallaboren, Citizen-Science-Projekten oder dialogischen Transferformaten. Die Förderung von Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen erfolgt entlang strukturierter akademischer Entwicklungswege. Die Forschungsinfrastruktur und -kommunikation werden u.a. in den Bereichen Forschungsdaten- und Open-Science-Praktiken kontinuierlich ausgebaut und stärken Nachhaltigkeits-transparenz, Nutzbarkeit und Wirkung der Forschung.

6.1. FORSCHUNGSSTRATEGIE MIT NACHHALTIGKEITSBEZUG

Die Forschungsstrategie der Leuphana ist im Handlungsfeld Forschung der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 ausformuliert und in der Nachhaltigkeitsleitlinie der Universität verankert. Die Strategie stellt das Profil der inter- und transdisziplinären Nachhaltigkeitsforschung in den Mittelpunkt und benennt vier strategische Stränge: fakultätsübergreifende Forschungsprofile sichtbar zu bündeln, langfristige transdisziplinäre Kooperationen zu verankern, Bildungs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten mit inhaltlichem Bezug zur Nachhaltigkeitsforschung zu stärken sowie die Wirkungsmessung zu systematisieren. Die Diversitäts- und Geschlechtersensitivität der Forschung wird als Querschnittsdimension benannt.

Strukturell ist die Nachhaltigkeitsforschung an der Leuphana in mehreren Trägern verankert. Die Fakultät Nachhaltigkeit besteht seit 2010 als Bündelung inter- und transdisziplinärer Forschung mit Reallabor-Ansätzen. Der UNESCO-Chair „Higher Education for Sustainable Development“ verbindet die Forschung mit dem internationalen UNESCO-Netzwerk. Nachhaltigkeitsbezogene Forschung ist zudem in allen fünf Fakultäten und in mehreren Instituten verankert, die mit ihren disziplinären Zugängen zur inter- und transdisziplinären Nachhaltigkeitsforschung beitragen.

6.2. SCHLÜSSELMAßNAHMEN

Die Leuphana betreibt Nachhaltigkeitsforschung in der Verschränkung disziplinärer Tiefe mit interdisziplinärer Breite und transdisziplinärer Praxisorientierung. Reallabor-Formate, Citizen-Science-Ansätze und dialogische Transferformate sind integrale Bestandteile dieses Forschungsverständnisses. Die Forschungsförderung erfolgt über das interne Forschungsservice-Team und institutionelle Förderlinien; Drittmittelprojekte werden über zentrale und dezentrale Strukturen administriert.

Zur systematischen Erfassung der nachhaltigkeitsbezogenen Forschungswirkung nutzt die Leuphana das Pure-Impact-Modul mit SDG-Mapping. Pure ist das Forschungsinformationssystem der Universität; das Impact-Modul ordnet erfasste Publikationen den Sustainable Development Goals zu und macht so den Beitrag der Forschung zu den globalen Nachhaltigkeitszielen sichtbar. Dieses Verfahren knüpft an das in Abschnitt 3.3 beschriebene Nachhaltigkeitsverständnis an: Die SDGs dienen als operatives Erfassungsraster, das den breiteren konzeptionellen Rahmen der planetaren Grenzen und des Doughnut-Ansatzes in eine zähl- und kommunizierbare Form überführt. Es bildet die methodische Grundlage für die in Abschnitt 6.3 ausgewiesenen Indikatoren.

Die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Qualifizierungsphasen erfolgt strukturiert über die Graduate School und über fakultätsspezifische Promotions- und Postdoc-Programme. Die Sensitivität für Geschlechter-, Diversitäts- und Inklusionsperspektiven wird in diesen Strukturen gezielt gestärkt.

6.3. QUANTITATIVE INDIKATOREN

Die folgenden Indikatoren bilden das Forschungsprofil der Leuphana auf zwei Ebenen ab: die Gesamtleistung in Forschung und Drittmittel sowie den Anteil mit explizitem Nachhaltigkeitsbezug.

Kennzahl	Wert
Publikationen (Web of Science)	552
Zitationen (Web of Science)	29.598
Abgeschlossene Promotionen	72
DFG-Sonderforschungsbereiche (Beteiligungen)	3
DFG-Graduiertenkollegs (1 Sprecherschaft, 2 Beteiligungen)	3
DFG-Kolleg-Forschungsgruppe (Sprecherschaft)	1
DFG-Forschungsgruppen (1 Sprecherschaft, 4 Beteiligungen)	5

DFG-Schwerpunktprogramme (Beteiligungen)	4
ERC Starting Grants	2
ERC Consolidator Grants	3
Heisenberg-Professuren	4
Lichtenberg-Professur	1
Freigeist-Fellowship	1
BMBF-Nachwuchsgruppen	2

Quelle: Datencockpit Forschung, Forschungsservice der Leuphana.¹³

Tab 4: Gesamtleistung Forschung 2025

Die Publikations- und Zitationszahlen folgen einem deutlichen Wachstumstrend, der in der folgenden Tabelle dargestellt ist: 2016 wurden 249 Publikationen mit 6.647 Zitationen erfasst, 2020 waren es 347 Publikationen mit 16.329 Zitationen, 2024 lagen die Zahlen bei 443 Publikationen mit 25.642 Zitationen.

Jahr	Publikationen	Zitationen
2016	249	6.647
2017	286	8.435
2018	306	10.724
2019	315	13.498
2020	347	16.329
2021	454	20.768
2022	472	22.047
2023	419	22.662
2024	443	25.642
2025	552	29.598

Tab 5: Entwicklung der Publikations- und Zitationszahlen (Web of Science) 2016 bis 2025

¹³ Datencockpit Forschung, Forschungsservice der Leuphana (internes Forschungsinformationssystem auf Basis von Pure).

Über das Pure-Impact-Modul mit SDG-Mapping wurden im Jahr 2025 von insgesamt 1.239 erfassten Publikationen 325 einem oder mehreren Sustainable Development Goals zugeordnet. Das entspricht einem Anteil von rund 26 Prozent. Diese Quote ist mit zwei methodischen Einschränkungen zu lesen. Erstens beruht die Zuordnung zu den SDG auf der Erfassung im Pure-Impact-Modul, die nicht für alle Publikationen vollständig vorgenommen wird; der tatsächliche nachhaltigkeitsbezogene Anteil dürfte daher höher liegen als ausgewiesen. Zweitens unterscheidet sich die in Pure erfasste Gesamtzahl von 1.239 Publikationen von der Web-of-Science-Erfassung mit 552 Publikationen, weil beide Quellen unterschiedliche Erfassungsmethoden verwenden: Pure umfasst auch Buchkapitel, Sammelbandbeiträge und nicht in Web of Science indexierte Zeitschriftenaufsätze, während Web of Science nur die in seinen Datenbanken indexierten Publikationstypen erfasst. Die beiden Zahlen sind daher nicht unmittelbar vergleichbar.

Eine systematische ESRS-konforme Quantifizierung des nachhaltigkeitsbezogenen Anteils der Drittmittel über das SDG-Mapping erfolgt auf Projektebene bislang nicht, da die SDG-Zuordnung im Pure-Impact-Modul derzeit auf Publikationen ausgerichtet ist und eine projektscharfe Erfassung erst aufgebaut wird. Ebenso erfolgt eine Messung der Anzahl der Promotionen mit Nachhaltigkeitsbezug derzeit nicht, da bislang keine methodische Definition zur Identifikation nachhaltigkeitsbezogener Promotionsthemen vorliegt.

6.4. ZIELE

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 formuliert für das Handlungsfeld Forschung vier strategische Zielrichtungen. Sie werden im Folgenden in der Sprache der Strategie wiedergegeben und in der Folgeberichterstattung sukzessive mit quantitativen Zielwerten unterlegt, sobald die Strategie verabschiedet und in operative Zielsysteme überführt ist.

- Fakultätsübergreifende Forschungsprofile der Nachhaltigkeit sichtbar bündeln
 - z. B. durch thematische Cluster oder fakultätsübergreifende Forschungszusammenhänge und deren Darstellung auf der Webseite.
- Aufbau des Leuphana Transformation Lab.
- Impact-Messung systematisieren und sichtbar machen (z.B. über SDGs im Pure-Impact-Modul).
- Die Sensitivität der Forschenden für Geschlechter- und Diversitätsaspekte sowie Inklusion gezielt fördern.

Quantitative Zielwerte mit Ausgangswert und Zieljahr für die fünf strategischen Stränge werden nach der förmlichen Verabschiedung der Strategie 2030 und ihrer Überführung in operative Zielsysteme ergänzt.

7. STUDIUM UND LEHRE

Das Schools-Modell der Leuphana - College, Graduate School, Professional School - bietet zielgruppenorientierte Lehr-Lernmilieus für die jeweilige Qualifikationsstufe. Bereits im Leuphana College ist die Persönlichkeitsbildung ein wichtiges Element, indem kritisches Denken geschult, wissenschaftliche Orientierung und Sozialisierung und das Verständnis nachhaltiger Zukunftsgestaltung herausgebildet werden sollen. Insbesondere in der Konferenzwoche am Ende des Leuphana Semesters ist der erste hochschulöffentliche akademische Austausch- und Dialograum, in dem Studierende die Ergebnisse ihrer studentischen Nachhaltigkeitsforschung diskutieren. Die Leuphana bietet spezialisierte Studienprogramme zur Nachhaltigkeit in Bachelor, Master, Promotion und Weiterbildung, und Nachhaltigkeit ist auch in den anderen Studienprogrammen vielfach curricular verankert.

7.1. CURRICULARE VERANKERUNG VON NACHHALTIGKEIT

Die curriculare Verankerung der Nachhaltigkeit ist im Handlungsfeld Studium und Lehre der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 und in § 3 der Nachhaltigkeitsleitlinie festgelegt. Sie zeigt sich in allen vier Stufen der Hochschulbildung mit spezialisierten Studienprogrammen mit Nachhaltigkeitsschwerpunkt.

Im College, in der Graduate School und in der Professional School sind nachhaltigkeitsorientierte Major und Minor, Angebote im Komplementärstudium sowie Zertifikatsprogramme verankert.

Das **Leuphana Semester** ist die strukturelle Klammer der Studieneingangsphase im College und besteht seit dem Wintersemester 2007/08 für alle Erstsemester-Studierenden im Bachelor. Neben einer fachlichen und methodischen Einführung belegen die Studierenden gemeinsam drei fachübergreifende Module. Die Studierenden sollen im Leuphana Semester über alle drei Module hinweg lernen, komplexe Zusammenhänge vor ihrem Entstehungshintergrund zu verstehen und Perspektiven in ihrer kulturellen Bedingtheit kritisch einzuordnen, um Beiträge zur Gestaltung einer wünschenswerten Zukunft leisten zu können. Im Modul Transformation (10 CP) beschäftigen sie sich mit den grundlegenden Fragen verantwortlichen Handelns und konkretisieren dies im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung auch vor dem Hintergrund der Rolle der Wissenschaft in der Gestaltung von Veränderungsprozessen. Die Studierenden durchlaufen in Gruppen erste eigene Forschungsprojekte von der Entwicklung einer Fragestellung, dem Ver-

fassen eines Exposés hin zur Durchführung des Projektes und der anschließenden Präsentation der Ergebnisse auf der hochschulöffentlichen Konferenzwoche zusammen mit Forschenden und externen Gäste.

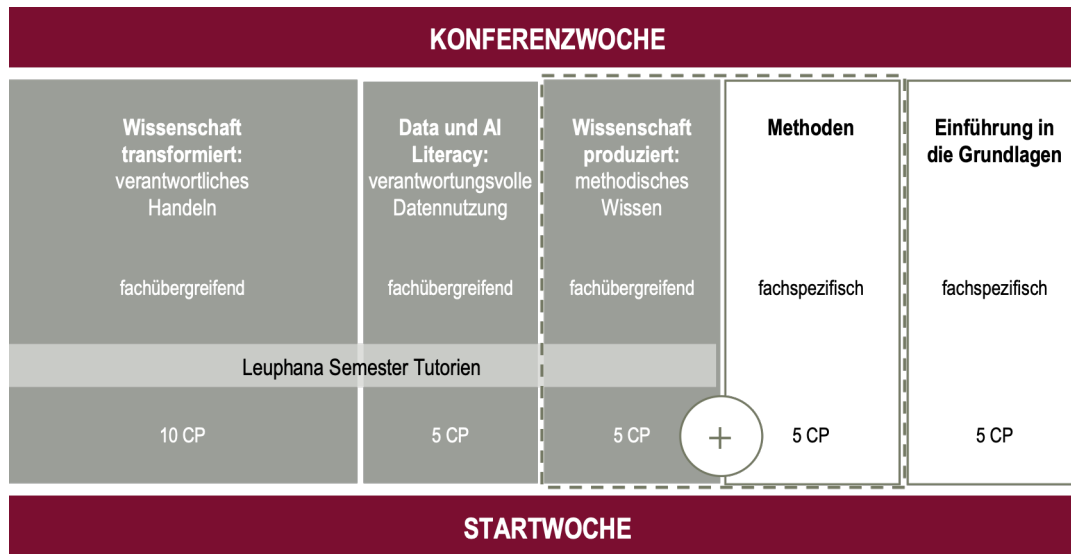


Abb. 1: Leuphana Semester – das erste Semester im Bachelor für alle Studierenden

Die **Konferenzwoche** bildet den öffentlichen Abschluss des Leuphana Semesters. In ihr präsentieren die studentischen Projektgruppen die Ergebnisse ihrer Forschungsprojekte vor der Hochschulöffentlichkeit sowie vor geladenen Gästen aus Wissenschaft und Praxis. Als fakultäts- und Schools-übergreifendes Format schafft sie akademische Öffentlichkeit und Dialogräume, macht die Auseinandersetzung der Studierenden mit Fragen verantwortlichen Handelns und nachhaltiger Entwicklung sichtbar und verbindet die Studieneingangsphase mit dem wissenschaftlichen Diskurs der Universität. Die Konferenzwoche vom 26. bis 28. Februar 2025 wurde von dem Philosophen und ehemaligen Kulturstatsminister Julian Nida-Rümelin eröffnete zum Thema „Sicherheit oder Gerechtigkeit?“. Rund 1.500 Erstsemester-Studierende der Leuphana setzten sich in Zeiten internationaler Konflikte und wachsender Verlustängste mit demokratischer Gestaltungsmacht auseinander.

Das **Komplementärstudium** ist ein wesentlicher Bestandteil des besonderen Lehrmodells der Leuphana. Es versteht sich als Forum für den fachübergreifenden und reflexiven Austausch. Im Bachelor geht es um die großen Herausforderungen unserer Zeit, wie Nachhaltigkeit, Globalisierung, Künstliche Intelligenz, digitale Transformation, Diversität, Gleichstellung oder demokratische Resilienz. Im Masterstudium lernen die Studierenden inter- und transdisziplinär dialogorientiert kritisches Denken und nehmen eine übergreifende, reflexive Perspektive ein. Im

Rahmen des Komplementärstudiums können die Master-Studierenden ein Gender-Diversity Zertifikat erlangen.

Die **hochschuldidaktische Weiterentwicklung** im Sinne der BNE ist Teil der Personalentwicklung für Lehrende und in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 als Ziel verankert; sie zielt darauf, nachhaltigkeitsbezogene Lehr- und Lernformate methodisch zu stärken.

Studienangebot Nachhaltigkeit in allen Stufen der Hochschulbildung 2025:

1. LEUPHANA BACHELOR

Major (90 CP):

- Global Environmental and Sustainability Studies
- Umweltwissenschaften
- Psychologie
- Studium Individuale

Minor (30 CP):

- Nachhaltigkeitswissenschaften
- Earth System Science

Komplementärstudium - fachübergreifend (30 CP):

- Forum der Wissenschaft zu Nachhaltigkeit, Globalisierung, Künstliche Intelligenz,
- Diversität und Gleichstellung, demokratische Resilienz und digitale Transformation

2. MASTERSTUDIUM

Studiengänge:

- Sustainability Science: Ecosystems, Biodiversity and Society (M.Sc.)
 - Sustainability Science: Resources, Materials and Chemistry (M.Sc.)
 - Sustainability Science: Entrepreneurship, Agency and Leadership (M.A.)
 - Sustainability Science: Governance and Law (M.A.)
 - Management & Sustainable Accounting and Finance (M.Sc.)
 - Psychology & Sustainability (M.Sc.)
- Studierende können das Leuphana Sustainable Entrepreneurship Certificate (L-SEC) erwerben

Komplementärstudium - fachübergreifend (15 CP):

- Engaging with Knowledge and Sciences (1. Semester)
- Reflecting on Research Methods (2. Semester)
- Connecting Science, Responsibility and Society (3. Semester)

3. PROMOTIONSSTUDIUM

- Promotionsvorhaben an der Fakultät Nachhaltigkeit in den Natur- und Humanwissenschaften
- Doktorgrade: Dr. phil., Dr. rer. nat. und Dr. rer. pol.

4. BERUFSBEGLEITEND

Master und MBA:

- Nachhaltigkeitsmanagement / Sustainability Management (MBA)
- Sustainable Chemistry Management (MBA)
- Sustainable Chemistry (M.Sc.)
- Nachhaltigkeitsrecht (LL.M.)
- Governance and Human Rights (M.A.)
- Prävention und Gesundheitsförderung (MPH)

Zertifikatsprogramme:

- Dekarbonisierungsmanagement (20 CP)
- Nachhaltiges Lieferkettenmanagement (20 CP)
- Nachhaltigkeitsmanagement im Sport und in Sportorganisationen (15 CP)
- Nachhaltigkeitsprüfung (15 CP)
- Practices of Sustainable Chemistry (20 CP)
- Recht der Energiewende (15 CP)
- Sustainability Reporting and Accounting (15 CP)
- Sustainable Chemistry and Benign by Design (20 CP)
- Sustainable Chemistry and Regulatory Affairs (20 CP)
- Umweltrecht (15 CP)
- Zirkuläres Wirtschaften (20 CP)

7.2. SCHLÜSSELMAßNAHMEN

Die Integration von BNE in die Hochschuldidaktik wird nach der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 systematisch weiterentwickelt. Lehrende werden über Qualifizierungsangebote, hochschuldidaktische Werkstätten und Vernetzungs-

formate dabei unterstützt, Nachhaltigkeitsbezüge und transformationsorientierte Methoden in ihre Lehre aufzunehmen.

Projektbasierte Lernformen, insbesondere Reallabore und Fallstudienprojekte, werden nach der Strategie 2030 weiter ausgebaut. Reallabore verbinden Lehre, Forschung und Transfer in einem integrierten Format und bearbeiten reale Nachhaltigkeitsfragestellungen gemeinsam mit Partnern aus der Praxis. Geschlechter- und Diversitätskompetenzen werden in die Curricula integriert. Das studentische Engagement wird über den AStA, das Studierendenparlament, den Dachverband der Studierendeninitiativen und das studentische Nachhaltigkeitsbüro institutionell unterstützt. Studentische Initiativen tragen mit Veranstaltungen, Projektarbeit und Diskursformaten zur Lehre und zum Lehrkontext bei.

7.3. QUANTITATIVE INDIKATOREN

Nachhaltigkeitsorientierung der Lehre 2025/26

Im Wintersemester 2025/26 wurden in myStudy von insgesamt 3.955 angebotenen Lehrveranstaltungen 313 als „Nachhaltigkeitsorientiert“ gekennzeichnet. Das entspricht einem Anteil von rund 7,9 Prozent.

Diese Quote ist methodisch einzuordnen. Die Kennzeichnung erfolgt durch die Lehrenden selbst über einen Tag in myStudy, dem Lehrveranstaltungsmanagementsystem der Universität; ein zentrales inhaltliches Monitoring oder ein einheitliches Kriterienraster für die Vergabe des Tags besteht derzeit nicht. Die ausgewiesene Quote bezieht sich zudem auf die Ebene der Lehrveranstaltungen, nicht auf die in den ESRS adressierte Ebene der Module; eine modulbasierte Erhebung besteht derzeit nicht, da die hierfür erforderliche Verknüpfung von Modul- und Lehrveranstaltungsdaten noch nicht aufgebaut ist. Die Quote ist daher als konservative Annäherung zu verstehen.

Das Leuphana Semester erreicht jährlich rund 1.400 Erstsemester-Studierende des Colleges mit dem verpflichtenden Modul im Umfang von zehn Credit Points. Über die nach Nachhaltigkeitsschwerpunkt ausgewiesenen Studienprogramme informiert die Universität gesondert.¹⁴

Die folgenden Angaben beziehen sich auf das Studienjahr 2025.¹⁵

¹⁴ Studienangebot mit Nachhaltigkeitsbezug: www.leuphana.de/universitaet/nachhaltigkeit/studium-lehre.

¹⁵ Grunddaten 2026, Strategisches Controlling der Leuphana.

Studienstruktur	Anzahl Gesamt	Anzahl Nachhaltig- keitsbezogen
College: Major-Programme	13	4
College: Minor-Programme	19	2
College: Lehramtsoptionen	2	-
Graduate School: Major-Programme (davon 3 Double Degree)	19	6
Graduate School: Lehramtsoptionen	4	-
Professional School: Bachelor-Programme	2	-
Professional School: Master-Programme	17	6
Professional School: Zertifikatsprogramme	rund 50	11
Studienanfängerinnen und -anfänger 2025	2.543	544
Absolventinnen und Absolventen im Studienjahr 2025	1.975	479
Abgeschlossene Promotionen 2025	72	20

Die Quelle Grunddaten 2026 bezeichnet die im Jahr 2026 zusammengestellte Datengrundlage des Strategischen Controllings; sie weist die Werte für das Berichtsjahr. Zuordnung der nachhaltigkeitsbezogenen Studiengänge (vgl. S. 36) und die zugehörigen Studierendenzahlen für das Studienjahr 2025 (Wintersemester 2024/25 und Sommersemester 2025) vom Nachhaltigkeitsbüro.

Tab 6: Studienstruktur 2025

7.4. ZIELE

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 formuliert für das Handlungsfeld Lehre die folgenden strategischen Ziele:

- Nachhaltigkeitskompetenzen in den entsprechenden Curricula systematisch weiterentwickeln.
- Projektbasierte Lernformen weiter ausbauen (z. B. Reallabore).
- Geschlechter- und Diversitätskompetenzen in Curricula integrieren.
- Bildungs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten mit inhaltlichem Bezug zur Nachhaltigkeitsforschung stärken.

Quantitative Zielwerte mit Ausgangswert und Zieljahr werden nach der förmlichen Verabschiedung der Strategie 2030 ergänzt.

8. GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG (TRANSFER)

Der Wissenstransfer wird heute als wechselseitiger Prozess ausgeführt: Wissen fließt von der Universität in die Gesellschaft – und umgekehrt. Durch ihre Transdisziplinarität, Fallstudienprojekte, Kooperationen mit Stadt und Region, Gründungsförderung und öffentliche Diskursformate wirkt die Leuphana als Impulsgeberin gesellschaftswirksamer Nachhaltigkeitstransformationen. Die Leuphana orientiert ihr Verständnis von Nachhaltigkeitstransfer am Konzept der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltigkeit an Hochschulen (DG HochN), das Transfer als wechselseitigen, an gesellschaftlicher Wirkung orientierten Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis fasst.

8.1. TRANSFERSTRATEGIE MIT NACHHALTIGKEITSBEZUG

Die Transferstrategie der Leuphana ist im Handlungsfeld Gesellschaftliche Wirkung der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 ausformuliert; sie folgt dem Prinzip der wechselseitigen Wirkung und legt Schwerpunkte unter anderem auf den Ausbau langfristiger Partnerschaften mit Kommunen, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, die Stärkung der Gründungsunterstützung für nachhaltiges Unternehmertum, die sichtbare Erfassung und Kommunikation der Transferwirkung sowie die Berücksichtigung von Diversitäts- und Gerechtigkeitsdimensionen. Dabei wirken Gründungsberatung, Förderung, Qualifizierung und Netzwerke zusammen, die nachhaltigkeitsorientierte Gründungen unterstützen.

8.2. SCHLÜSSELMAßNAHMEN

Transdisziplinäre Forschungs- und Transferprojekte verbinden universitäre Forschung mit Akteurinnen und Akteuren aus Stadt, Region, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Ein zentrales Format sind die Leuphana Innovation Communities, in denen Wissenschaft und Praxis gemeinsam an Transformationsthemen arbeiten, unter anderem in den Communities zur nachhaltigen Produktion und zur sozialen Innovation sowie im Rahmen der Innovativen Hochschule TRICO.¹⁶ Das Fallstudienbüro der Fakultät Nachhaltigkeit koordiniert, dokumentiert und informiert über inter- und transdisziplinäre studentische Forschungsprojekte (Fallstudien) der Leuphana, in denen Studierende reale

¹⁶ Leuphana Innovation Communities: www.leuphana.de/kooperationen/innovation-communities.

Nachhaltigkeitsfragestellungen gemeinsam mit Partnern aus der Praxis bearbeiten.¹⁷ Die Leuphana fördert nachhaltigkeitsorientierte Gründungen über das universitäre Gründungsservice. Zu den aus diesem Umfeld hervorgegangenen Gründungen mit Nachhaltigkeitsbezug zählen unter anderem melawear (fair und biologisch zertifizierte Textilien), leev (regionale Säfte aus Streuobst), die Lünebohne der FairFive (fair gehandelte Lebensmittel) sowie Dievers (Upcycling-Produkte aus ausrangierten Materialien). Öffentliche Diskursformate für gesellschaftliche Nachhaltigkeitsthemen stellt die Universität unter anderem mit der Utopie-Konferenz, der Konferenzwoche und dem Energieforum bereit, die im Jahr 2025 aktuelle Transformationsthemen aufgriffen. Sie pflegt langfristige, projekt- und themenbezogene Kooperationen mit der Hansestadt Lüneburg und mit regionalen Partnern aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.¹⁸

8.3. QUANTITATIVE INDIKATOREN

Eine systematische quantitative Erfassung der Transferwirkung mit definierter Abgrenzung und Erhebungsmethodik besteht derzeit nicht, da eine einheitliche Definition des nachhaltigkeitsbezogenen Transfers im Aufbau ist und mit dem Forschungsservice und dem Nachhaltigkeitsbüro abgestimmt wird. Die Anzahl der nachhaltigkeitsbezogenen Gründungen und Spin-offs wird über das Gründungsservice erfasst, eine konsolidierte quantitative Ausweisung nach einheitlicher Abgrenzung steht jedoch noch aus. Auch eine quantitative Erfassung öffentlicher Dialogformate mit Nachhaltigkeitsbezug nach einheitlicher Methodik erfolgt derzeit nicht.

8.4. ZIELE

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 formuliert für das Handlungsfeld gesellschaftliche Wirkung die nachfolgenden strategischen Zielrichtungen:

- Langfristige Partnerschaften mit Kommunen, Wirtschaft und Zivilgesellschaft ausbauen.
- Gründungsökosystem für nachhaltiges Unternehmertum weiter stärken – z. B. gezielte Unterstützung von Nachhaltigkeits-Start-ups.
- Transferwirkung sichtbar erfassen und kommunizieren.
- Diversitäts- und Gerechtigkeitsdimensionen im Transfer berücksichtigen.

Quantitative Zielwerte mit Ausgangswert und Zieljahr werden nach der förmlichen Verabschiedung der Strategie 2030 ergänzt.

¹⁷ Fallstudienbüro der Fakultät Nachhaltigkeit: www.leuphana.de/portale/fallstudienbuero.

¹⁸ Wirkung und Transfer der Leuphana: www.leuphana.de/universitaet/nachhaltigkeit/wirkung.

TEIL III: OPERATIVE HANDLUNGS- FELDER (THEMENSTANDARDS)

9. ÖKOLOGISCHER CAMPUSBETRIEB

Der ökologische Campusbetrieb ist in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 Teil des Handlungsfelds Campusbetrieb und wird in den ESRS unter E1 Klimawandel adressiert. Mit dem seit dem Jahr 2000 betriebenen Umweltmanagementsystem EMAS („Eco Management and Audit Scheme“) verfügt die Leuphana über eine etablierte Datenbasis für Energie, Treibhausgase, Wasser, Abfall und Mobilität. Dieses Kapitel beschreibt den Klimaschutz, die Klimarisiken, die Konzepte und Maßnahmen sowie die Klimaziele. Die quantitativen Umweltkennzahlen für das Berichtsjahr 2025 in Abschnitt 9.5 stammen aus der validierten EMAS-Umwelterklärung der Universität.

9.1. KLIMASCHUTZ

Grundlage ist das integrale Klimaschutzkonzept aus dem Jahr 2010, das im Rahmen eines vom Bundesministerium für Wirtschaft geförderten Forschungsprojekts mit einem Volumen von rund 3,4 Millionen Euro erarbeitet und im Jahr 2025 aktualisiert wurde. Der zugrunde liegende Präsidiumsbeschluss zum Klimaschutzkonzept datiert vom 16. April 2007 und markiert den frühen, auf Präsidiumsebene getroffenen Grundsatzbeschluss zur rechnerischen Klimaneutralität. Das übergeordnete Ziel orientiert sich an den Vorgaben des Niedersächsischen Klimagesetzes für die Landesverwaltung, das die Klimaneutralität bis zum Jahr 2035 vorsieht.

In Scope 1, Scope 2 und einem Teil von Scope 3 nach dem GHG Protocol (*Greenhouse Gas Protocol*) ist die Leuphana seit dem Jahr 2014 rechnerisch klimaneutral. Tragende Elemente sind ein mit Biogas betriebenes Blockheizkraftwerk, der Bezug von Ökostrom, Photovoltaikanlagen und Effizienzmaßnahmen. Während die Bilanz in Scope 1, Scope 2 und einen Teil von Scope 3 besteht, wird der Pfad zur Einbeziehung weiterer Scope-3-Emissionen schrittweise entwickelt; die hierfür notwendige Bilanzierung wird unter anderem im bis 2026 laufenden Projekt COUNTS erweitert, das die Erfassung der vor- und nachgelagerten Emissionen v.a. der Beschaffung und internationalen Mobilität methodisch ausbaut. Die Klimaanpassung wird als eigenständiger Handlungsstrang neben der Minderung der Emissionen geführt.

9.2. KLIMARISIKEN UND RESILIENZ

Als wesentliches physisches Klimarisiko wird die zunehmende Hitzebelastung der Campusgebäude eingeordnet, die nicht flächendeckend klimatisiert sind; hinzu treten Risiken durch Starkregenereignisse, denen über die Regenwasserrückhaltung und die Bewirtschaftung der Grünflächen begegnet wird. Die Übergangsrisiken sind aufgrund der rechnerischen Klimaneutralität in Scope 1 und Scope 2 begrenzt. Die Risikobetrachtung ist in die EMAS-Prozesse eingebunden; Maßnahmen der Klimaanpassung an den Liegenschaften werden im Rahmen der Gebäudebewirtschaftung schrittweise umgesetzt.

9.3. KLIMAKONZEPT UND MAßNAHMEN

Den Rahmen bilden die EMAS-Umweltpolitik, die Teil der Nachhaltigkeitsleitlinien ist, das Energiemanagement und Mobilitätskonzept der Universität. Der Maßnahmenkatalog ist mit einem Zeitrahmen hinterlegt und umfasst sowohl bereits abgeschlossene als auch laufende und geplante Maßnahmen. Zu den geplanten Maßnahmen im Bereich Energie zählen weitere Photovoltaikanlagen, Effizienzmaßnahmen, wie der Fenstertausch (im Zeitraum 2025 bis 2027) und der Türentausch sowie kontinuierliche Kampagnen und Maßnahmen zur Verhaltensänderung. Im Bereich Mobilität sind eine Reduktion der Pkw-Stellplätze, Verbesserungen im Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs sowie die Netunterbrechung in der Scharnhorststraße vorgesehen.

Die Dienstvereinbarung zur Regelung der Betriebsruhe (2023) und die Richtlinie zu Klimaschutzmaßnahmen bei Dienstreisen (2023) regeln weitere Maßnahmen. Investitionen in die energetische Modernisierung werden teilweise über ein Energie-Einspar-Contracting finanziert. Der damit verbundene Schuldendienst aus Tilgung und Zins betrug im Jahr 2025 rund 0,5 Millionen Euro.

9.4. KLIMAZIELE

Das übergeordnete Ziel ist die rechnerische Klimaneutralität bis zum Jahr 2035 entlang der Vorgaben des Niedersächsischen Klimagesetzes. Bis zum Jahr 2026 wird die Bilanzierung der Scope-3-Emissionen weiter ausgebaut, das heißt um zusätzliche Emissionskategorien und eine breitere Datengrundlage erweitert. Quantitative Zwischenziele mit Ausgangswert und Zieljahr werden nach der förmlichen Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 und ihrer Überführung in operative Zielsysteme ergänzt.

9.5. ENERGIE UND TREIBHAUSGASE

Die Datengrundlage dieses Abschnitts bildet die validierte EMAS-Umwelterklärung der Universität; die Bilanzierung folgt dem Greenhouse Gas Protocol.¹⁹

Energieverbrauch

Die Universität wurde im Jahr 2025 zu 100 Prozent mit Strom aus erneuerbaren Energien versorgt. Der Stromverbrauch betrug 3.246 Megawattstunden, was 2.726 Kilowattstunden je Beschäftigten und 59 Kilowattstunden je Quadratmeter Nutzfläche entspricht. Gegenüber 2024 (3.173 Megawattstunden) ist der Verbrauch leicht gestiegen, weil im Serverraum zusätzliche Kapazitäten installiert wurden und ein Gebäude nach Sanierung wieder in Betrieb ging. Die Photovoltaikanlagen auf den Dächern des Campus erzeugten im Jahr 2025 insgesamt 549.132 Kilowattstunden, die direkt in das Campusnetz eingespeist werden.

Der witterungsbereinigte Wärmeverbrauch lag im Jahr 2025 bei 6.115 Megawattstunden, entsprechend 5.135 Kilowattstunden je Beschäftigten und 112 Kilowattstunden je Quadratmeter Nutzfläche, bei einem Anteil erneuerbarer Energien von 99 Prozent. Am Hauptstandort Campus stieg der Wärmeverbrauch nur geringfügig von 5.334 Megawattstunden (2024) auf 5.414 Megawattstunden (2025). Der Anstieg am Standort Rotes Feld ist darauf zurückzuführen, dass die Stadt Lüneburg dort im Oktober 2025 eine Flüchtlingsunterkunft eingerichtet hat; die Zähler zur Abrechnung dieser externen Verbräuche konnten erst Anfang 2026 gesetzt werden. Der Kälteverbrauch sank im Jahr 2025 auf 262 Megawattstunden, da im Zentralgebäude eine Anpassung der Kühlung zu einem effizienteren Betrieb führte.

Im Bereich der fossilen Brennstoffe ist die Umstellung am Standort Rotes Feld der maßgebliche Effekt: Die dortige Öl-Heizung wurde durch Fernwärme ersetzt. Die heizölbedingten Treibhausgasemissionen gingen dadurch von 156,99 Tonnen CO₂-Äquivalent im Jahr 2023 über 87,00 Tonnen im Jahr 2024 auf null im Jahr 2025 zurück.

Treibhausgasbilanz (GHG Protocol)

Die Treibhausgasbilanz wird für Scope 1, Scope 2 und einen Teil von Scope 3 erstellt; Scope 3 wird kontinuierlich erweitert. Im Jahr 2025 konnte erstmals die Pendelmobilität der Studierenden und Beschäftigten in die Systemgrenze aufgenommen werden. Tabelle 7 weist die Bilanz für die Jahre 2023 bis 2025 aus.

¹⁹ EMAS-Umwelterklärung der Leuphana: www.leuphana.de/umwelt

Scope 1 Direkte Emissionen	Scope 2 Indirekte Emissionen aus Energiebezügen	Scope 3 Sonstige indirekte Emissionen; noch nicht vollständig
— Gas — Benzin und Diesel — Kältemittel — Netzersatzanlage (NEA), Diesel	Strom-, Wärme- und Kältebezug	— Dienstreisen — Pendelverkehr — Vorketten Energie — Recyclingpapier — Hygienepapier — IT-Geräte — Wasser und Abwasser — Abfall

Abb. 2: Treibhausgas-Systemgrenze nach GHG-Protocol Leuphana 2025

Bilanzgröße	2023 t CO _{2äq}	2024 t CO _{2äq}	2025 t CO _{2äq}
Scope 1 (direkte Emissionen)	200,02	133,90	28,31
Scope 2 (Energiebezüge)	-1.380,27	-1.334,75	-1.379,38
Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen, Teilerfassung)	450,01	1.246,15	4.527,46
Summe t CO _{2äq}	-730,25	45,30	3.176,39
t CO _{2äq} /Beschäftigten	-0,64	0,04	2,67

Tab 7: Treibhausgasbilanz nach Scopes, 2023 bis 2025 (Tonnen CO₂-Äquivalent)

Der deutliche Anstieg der Bilanzsumme im Jahr 2025 ist nahezu vollständig auf die Erweiterung der Systemgrenze zurückzuführen, nicht auf eine Verschlechterung der Umweltleistung. Mit der erstmaligen Erfassung der Pendelmobilität wurden allein in Scope 3 zusätzlich 3.391,70 Tonnen CO₂-Äquivalent in die Bilanz aufgenommen, die in den Vorjahren nicht enthalten waren. Ohne diese methodische Ausweitung bewegte sich die Bilanz weiterhin im Bereich der Vorjahre. Scope 1 und Scope 2 zusammen ergeben im Jahr 2025 einen Saldo von rund minus 1.351 Tonnen CO₂-Äquivalent und bestätigen damit die rechnerische Klimaneutralität der Universität in Scope 1 und Scope 2.

Der negative Wert in Scope 2 ergibt sich aus der Wärmeerzeugung des mit Biogas betriebenen Blockheizkraftwerks. Die Treibhausgasemissionen des Wärmeverbrauchs errechnen sich aus den Emissionen der Biomethanproduktion und ihrer Vorketten abzüglich der CO₂-Stromgutschrift, die durch die Verdrängung von Atom- und Kohlestrom entsteht; unter dem Strich verbleibt ein negativer Wert, mit dem weitere Emissionen der Universität rechnerisch gegengerechnet werden. Die Scope-3-Emissionen sind nicht klimaneutral und werden mit dem fortlaufenden Ausbau der Systemgrenze schrittweise vollständiger erfasst.

Kosten und Mobilität

Die Energie- und Wasserkosten aller Liegenschaften lagen im Jahr 2025 bei rund 2,0 Millionen Euro. Davon entfielen rund 0,94 Millionen Euro auf Strom, rund 0,83 Millionen Euro auf Wärme, rund 88 Tausend Euro auf Fernkälte sowie rund 120 Tausend Euro auf Wasser und Abwasser; Wasser ist hier enthalten, weil es gemeinsam mit den Energiekosten in der Bewirtschaftung der Liegenschaften geführt wird. Diese Finanzangaben sind vorläufig, da die Feststellung des Jahresabschlusses durch den Stiftungsrat noch aussteht.

Die rechnerische Klimaneutralität in Scope 1 und Scope 2 beruht auf dem Bezug von Ökostrom und dem Einsatz von Biogas. Die Universität erwirbt keine Kompensationszertifikate. Zur Datengrundlage der Mobilität wurde der Modal Split der Studierenden und Beschäftigten im Jahr 2025 erneut erhoben und im Sommersemester 2025 durch eine Verkehrszählung an acht Orten am Campus verifiziert; der ausführliche Bericht „Modal Split 2025“ kann im Nachhaltigkeitsbüro angefordert werden.

Interner CO₂-Preis

Ein formaler interner CO₂-Preis wird derzeit nicht angewendet. Die Exposition der Universität gegenüber der CO₂-Bepreisung ist begrenzt, weil die Bepreisung vor allem Strom und Wärme betrifft, die Leuphana keiner energieintensiven Branche angehört und in erheblichem Umfang Photovoltaik einsetzt und weiter ausbaut. Die Einführung eines internen CO₂-Preises wird dennoch geprüft.

9.6. ZIELE

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 formuliert für den ökologischen Betrieb die nachfolgenden strategischen Zielrichtungen:

- Campus klimaresilient weiterentwickeln z. B. durch entsiegelte Flächen und Regenwasserrückhalt zur Hitze- und Starkregenvorsorge.
- Nachhaltigkeitskonzepte von weiteren Einrichtungen zur Verbesserung des spezifischen Handabdrucks entwickeln.

- Studentisches Engagement als Motor der nachhaltigen Campusentwicklung weiter verankern.
- Offenes Daten-Monitoring für Campusindikatoren ausbauen.

10. UNIVERSITÄTS- GEMEINSCHAFT

Das Handlungsfeld Campusbetrieb umfasst in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 sowohl die ökologische als auch die soziale Dimension. Während Kapitel 9 die ökologische Seite behandelt, widmet sich das vorliegende Kapitel den Menschen, die an der Leuphana arbeiten und studieren. Die ESRS trennen diese beiden Gruppen in S1 (eigene Belegschaft) und S4 (Verbraucher und Endnutzer); die Universität bildet diese Trennung in den Abschnitten 10.1 und 10.2 ab. Beide Abschnitte folgen einem ähnlichen Aufbau: Konzepte und Engagement, Schlüsselmaßnahmen und Ziele, strukturelle Angaben sowie Beschwerdemechanismen. Die Leuphana begreift die Würde, Sicherheit und Beteiligung beider Gruppen integral und sichert sie verbindlich über institutionelle Verfahren ab.

10.1. BESCHÄFTIGTE

Konzepte und Engagement

Die Konzepte der Leuphana für die eigene Belegschaft setzen sich aus mehreren ineinandergreifenden Dokumenten zusammen, die jeweils einen spezifischen Aspekt der Beschäftigtenverantwortung adressieren. Der Kodex „Diversität als Chance“ aus dem Jahr 2014 verankert die Werte Diversität, Anerkennung und Wertschätzung und nimmt Bezug auf das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), die UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD), die UNESCO-Erklärung von 2001 sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).²⁰ Die AGG-Richtlinie der Leuphana regelt das Verfahren bei Diskriminierung; die formelle Beschwerdestelle nach AGG ist bei Personal und Recht (Stefanie Verbeet) angesiedelt. Die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung ergänzt diesen Rahmen. Die Berufsordnung verlangt für Berufungskommissionen einen Frauenanteil von 40 Prozent und schreibt im Profilpapier-Verfahren explizite Stellungnahmen zum Gleichstellungsauftrag und zur Schwerbehindertenförderung vor.²¹

²⁰ Fundstellen des Kodex „Diversität als Chance“, der AGG-Richtlinie und der Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung werden als Verlinkung ergänzt.

²¹ AGG-Richtlinie und Berufsordnung sind in der Gazette der Universität veröffentlicht; die genauen Fundstellen und Daten werden geprüft und als Fußnote ergänzt.

Im Bereich Gesundheit und Vereinbarkeit gilt ein Bündel von **Dienstvereinbarungen**, das schrittweise aufgebaut wurde, darunter die Dienstvereinbarungen zum Rauchverbot (2004), zu Sucht (2005), zur Telearbeit (2007), zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (2009), zur Weiterbildung des Personals (2012),²² zu Jahresgesprächen (2015), zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (2018), zur mobilen Arbeit und Telearbeit (2023) sowie zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (2025). Hinzu kommen weitere Dienstvereinbarungen, die das Arbeitsverhältnis regeln, darunter die Dienstvereinbarung Arbeitszeit (2023) und die Dienstvereinbarung Betriebsruhe (2023), die in ihrer Präambel den Klimawandel als Begründung benennt. Die Nachhaltigkeitsleitlinie der Universität benennt in § 6 den Gesundheitsschutz als verbindliches Ziel.

Der **Arbeitsschutz** folgt dem Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeitssicherheitsgesetz und ist durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Jörg Seeba) sowie dem Betriebsarzt und den Betriebspsycholog*innen operativ verankert. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) tagt regelmäßig unter dem Vorsitz des hauptberuflichen Vizepräsidenten.

Die **betriebliche Gesundheitsförderung** ist durch die Beauftragte Gesundheitsmanagement (Nicole Woltmann) und den Arbeitskreis Gesundheit operativ verankert.

Der **Personalrat** (Vorsitzender: Daniel Simons) ist gemäß dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz das zentrale Vertretungsorgan der Beschäftigten und im Senat sowie in allen relevanten Gremien vertreten; sämtliche Dienstvereinbarungen werden zwischen Präsidium und Personalrat verhandelt.

Der **Rat der wissenschaftlichen Mitarbeitenden** vertritt die Statusgruppe des wissenschaftlichen Personals. Die Schwerbehindertenvertretung (Klaus-Ulrich Guder) ist assoziiertes Mitglied des Arbeitskreises Gesundheit.

Der **Arbeitskreis Gesundheit** besteht seit 2018 als universitätsweites Gremium und vereint Beauftragte aus Personaldezernat, Personalrat, Arbeitssicherheit, Gleichstellungsbüro, Nachhaltigkeitsbüro und Hochschulsport sowie die Schwerbehindertenvertretung.

Die letzte **Mitarbeitendenbefragung** fand 2022 statt.

Internationale Rahmenvereinbarungen mit Gewerkschaftsverbänden im Sinne von ESRS S1-2 bestehen nicht. Als öffentliche niedersächsische Universität gelten der TV-L sowie das niedersächsische Personalvertretungsrecht; diese Rahmen sind

²² Dienstvereinbarung über die Weiterbildung des Personals (2012):
www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/organisation/dienstvereinbarungen/DV_Weiterbildung_Personal.pdf.

hinreichend und unterscheiden sich strukturell von den Konstellationen multinationaler Konzerne.

Beschäftigte können sich an die AGG-Beschwerdestelle (Personal und Recht, Stefanie Verbeet), die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (Stephanie Verbeet und Juri Gauthier gemeinsam), den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, das betriebliche Eingliederungsmanagement (Nicole Woltmann) sowie an die Ombudspersonen wenden. Anonyme Meldungen sind über die HinSchG-Meldestelle möglich; die Fallzahlen für 2025 sind unter „Beschwerden und Diskriminierung“ ausgewiesen.

Schlüsselmaßnahmen und Ziele

Die Schlüsselmaßnahmen für die eigene Belegschaft sind in drei Handlungsfelder gegliedert: Gleichstellung und Diversität, Gesundheit und Vereinbarkeit sowie Personalentwicklung und Weiterbildung.

Die **Gleichstellungsarbeit** ist durch die Gleichstellungsbeauftragte (Kathrin van Riesen) und das Gleichstellungsbüro institutionell verankert und durch den Gleichstellungsplan operativ unterlegt.²³ Die Berufsordnung verbindet die Gleichstellung mit dem Berufungsprozess, indem sie eine Quote für Berufungskommissionen und Profilpapier-Stellungnahmen vorsieht. Mentoring-Programme, der im Gleichstellungsbüro angesiedelte Familienservice und die Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt ergänzen den Rahmen.

Der **Arbeitskreis Gesundheit** koordiniert die Gesundheitsförderung in drei Säulen (Bewegung, Ernährung und Resilienz), ergänzt um das Format „Gesundes Führen“. Im akademischen Jahr 2025 (WiSe 2024//25 und SoSe 2025) wurden 56 vergünstigte Beschäftigtensportkurse angeboten, die im Umfang von einer Stunde pro Woche als Arbeitszeit anerkannt werden. Das Programm Mental Health First Aid zur Ausbildung von Ersthelfenden für psychische Gesundheit wurde mit einem Pilotkurs (17 Teilnehmende im Dezember 2024) gestartet und in folgenden Kursen fortgeführt; bis Ende 2025 waren 49 Ersthelferinnen und Ersthelfer ausgebildet, und am 11. November 2025 fand ein erstes Netzwerktreffen statt. Mittelfristig wird das Ziel von rund 100 ausgebildeten Ersthelfenden für psychische Gesundheit verfolgt, was etwa zehn Prozent der Belegschaft entspricht. Die Gesunde Woche 2025 verzeichnete 13 Angebote mit 182 Buchungen. Hinzu kommen Bewegungspausen am Arbeitsplatz, die arbeitspsychologische Sprechstunde, Still- und Ruheräume, ein Raum der Stille sowie Coaching- und Teamentwicklungsangebote. Mobile Arbeit und Telearbeit sind über die Dienstverein-

²³ Gleichstellungsplan und Gleichstellungsbericht der Leuphana: www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung.

barungen geregelt; die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird durch die Dienstvereinbarung von 2018 und den Familienservice unterstützt.

Das **Weiterbildungssystem** der Leuphana ist über den Runden Tisch Weiterbildung koordiniert, an dem 13 Einrichtungen beteiligt sind. Die zentralen Stränge sind die allgemeine Personalentwicklung (Katrin Huber, Annika Prange, Nicole Woltmann), die akademische Personalentwicklung (Hanna Jacobs, Nadine Dablé) und die interne Weiterbildung (Annemarie Burandt). Die Graduate School bietet zudem über das Format Gradskills Qualifizierungsveranstaltungen für Promovierende und Postdocs an; im Jahr 2025 umfasste das Angebot 20 Veranstaltungen mit 239 Unterrichtseinheiten.

Die **finanziellen Ressourcen** für die Maßnahmen sind über die Personal- und Sachmittelhaushalte der zuständigen Einrichtungen dauerhaft eingestellt. Für die zusammengefassten Funktionen Nachhaltigkeit, Gleichstellungsbüro, Arbeitssicherheit, betriebliches Gesundheitsmanagement und interne Weiterbildung weist die Budgetstatistik für 2025 ein Gesamtbudget von rund 1,84 Millionen Euro aus, davon rund 1,74 Millionen Euro Personalmittel; eine weitergehende Aufschlüsselung je Einrichtung erfolgt aus Datenschutzgründen nicht. Die Angaben für 2025 sind vorläufig, vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses durch den Stiftungsrat.

Quantitative Ziele bestehen für mehrere Bereiche. Die Mental-Health-First-Aid-Initiative verfolgt das Ziel von rund 100 ausgebildeten Ersthelfenden. Die Pflichtquote für Beschäftigte mit Schwerbehinderung gemäß § 154 SGB IX (fünf Prozent) wird seit dem Jahr 2025 erfüllt. Weitere quantitative Ziele zur Geschlechterverteilung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden über den Gleichstellungsplan adressiert; sie betreffen unter anderem die Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen. Übergreifende Ziele in der sozialen Dimension des Handlungsfelds Campusbetrieb benennt die Nachhaltigkeitsstrategie 2030.

Belegschaftsstruktur

Kennzahl	Gesamt	Frauen	Männer
Beschäftigte gesamt (Köpfe)	1.185	718	467
Anteil in Prozent	100,0	60,6	39,4
Führungsebene (EG 15/14/13Ü)	38	22	16

Tab 8: Belegschaftsstruktur zum 1. Dezember 2025

Die Belegschaft setzt sich aus wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal zusammen. Geschlechtseinträge erfolgen entsprechend dem Personenstandsregister; Einträge in der Kategorie „divers“ lagen zum Stichtag nicht vor.

Personalkategorie	Anzahl	Anteil Frauen (%)	Teilzeitquote (%)	Befristungsquote (%)
Beschäftigte gesamt	1.191	60,7	45,6	43,3
Professorinnen und Professoren	175	42,3	7,4	30,9
Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren)	421	55,8	54,4	85,5
Verwaltungs- und Technikpersonal	595	69,6	50,6	17,1

Tab 9: Belegschaft nach Personalkategorie zum 31. Dezember 2025

Die Aufschlüsselung ist zum Stichtag 31. Dezember 2025 auf Basis der Personalstatistik ausgewiesen. Die geringfügige Abweichung der Gesamtzahl gegenüber Tabelle 8 (1.185 Beschäftigte zum 1. Dezember 2025) ergibt sich aus dem unterschiedlichen Stichtag. Die Struktur zeigt die für eine Universität typischen Muster: einen hohen Befristungsanteil im wissenschaftlichen Personal, der aus den Qualifizierungsphasen resultiert, sowie einen hohen Frauen- und Teilzeitanteil in der Verwaltung. Eine Aufschlüsselung der Altersverteilung nach den ESRS-Kategorien (unter 30 Jahre, 30 bis 50 Jahre, über 50 Jahre) liegt derzeit nicht in der erforderlichen Form vor.

Die Leuphana beschäftigt ausschließlich in Deutschland. Eine Aufschlüsselung nach Ländern entfällt, da die ESRS-Schwelle (mehr als 50 Beschäftigte und mehr als 10 Prozent der Belegschaft in einem weiteren Land) nicht erreicht wird.

Sämtliche Beschäftigte unterliegen entweder dem TV-L oder der niedersächsischen W- beziehungsweise A-Besoldungsordnung; die Tarifbindungsquote im Sinne der ESRS beträgt damit 100 Prozent. Die Personalvertretung gemäß dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz deckt ebenfalls 100 Prozent der Belegschaft ab.

Vergütung und Gleichstellung der Vergütung

Die Vergütung der Beschäftigten richtet sich nach dem TV-L sowie nach der niedersächsischen W-Besoldungsordnung für die Professorinnen und Professoren (siehe auch Abschnitt 4.2). Da diese Tarif- und Besoldungsstrukturen das einschlägige Lohnniveau im öffentlichen Hochschulsektor definieren und deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, ist eine angemessene Vergütung im Sinne der ESRS strukturell sichergestellt.

Die Ermittlung des unbereinigten Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) nach den ESRS setzt eine Auswertung der Median-Vergütungen über alle Statusgruppen voraus, die derzeit nicht möglich ist, da die hierfür erforderliche statusgruppenübergreifende Auswertung der individuellen Vergütungsdaten noch aufgebaut wird. Das in ESRS S1-15 angeführte Verhältnis zwischen der höchsten individuellen Jahresvergütung und der medianen Jahresvergütung der Belegschaft wird durch die TV-L- und W-Besoldungsstrukturen begrenzt; es wird ausgewiesen, sobald die zugrunde liegende Auswertung vorliegt.

Beschwerden und Diskriminierung

Über die formalisierten Kanäle (AGG-Beschwerdestelle bei Personal und Recht, HinSchG-Meldestelle und Rechtsabteilung) wurden im Berichtszeitraum 2025 keine Fälle erfasst. Telefonische oder informelle Beschwerden bei der Sachbearbeitung oder der Sachgebietsleitung werden nicht systematisch gezählt; die berichteten Zahlen beziehen sich ausschließlich auf die formalisierten Kanäle

Kategorie	Anzahl 2025
Diskriminierungsvorfälle (AGG-Beschwerdestelle)	0
Verstöße gegen Menschenrechte der eigenen Belegschaft	0
Bußgelder, Sanktionen, Strafzahlungen	0

Tab 10: Beschwerden und Vorfälle im Berichtsjahr 2025 (formalisierte Kanäle)

Phase-In-Erleichterungen

Für die folgenden Themen nutzt die Leuphana die für eine erstmalige und freiwillige Berichterstattung vorgesehenen schrittweisen Einführungserleichterungen. Die zugrunde liegenden Strukturen und Angebote bestehen jeweils und wurden qualitativ in den vorangegangenen Abschnitten beschrieben; eine quantitative Berichterstattung im vollen ESRS-Format erfolgt derzeit nicht. Eine Übersicht der genutzten Erleichterungen findet sich in Abschnitt 5.2.

- **Nicht-Beschäftigte (S1-6).** Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (zum Stichtag 31.12.2025: 781 Personen, darunter 541 Frauen und 4 divers/keine Angabe) und Lehrbeauftragte (zum Stichtag 31.12.2025: 528 Personen, darunter 258 Frauen) sind erfasst, werden aber derzeit nicht im vollen ESRS-Format aufgeschlüsselt.
- **Soziale Absicherung (S1-10).** Alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst unterliegen der vollen Sozialversicherungspflicht und genießen umfassenden sozialen Schutz nach deutschem Sozialrecht. Eine detaillierte Aufschlüsselung nach den ESRS-Kategorien erfolgt derzeit nicht.
- **Beschäftigte mit Behinderung (S1-11).** Die gesetzliche Pflichtquote nach § 154 SGB IX (fünf Prozent) wurde im Jahr 2025 mit 5,03 Prozent erfüllt; im Jahr 2024 lag die Quote bei 4,55 Prozent. Eine ESRS-konforme Aufschlüsselung nach Statusgruppen und Geschlecht erfolgt derzeit nicht.
- **Durchschnittliche Trainingsstunden (S1-12).** Die Struktur des Weiterbildungssystems ist über den Runden Tisch Weiterbildung mit 13 koordinierenden Einrichtungen dokumentiert. Eine zentrale Erhebung durchschnittlicher Trainingsstunden je Beschäftigte nach Geschlecht erfolgt derzeit nicht.
- **Arbeitsschutzmetriken, teilweise (S1-13).** Arbeitsschutz ist qualitativ in Abschnitt 10.1 dargestellt. Im Berichtszeitraum 2025 wurden keine tödlichen Arbeitsunfälle registriert. Es erfolgt eine jährliche Unfallstatistik für Studierende und Beschäftigte. Die Berechnung der Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle sowie die zentrale Erfassung der Arbeitsausfalltage in ESRS-konformer Form erfolgen, sobald die Gesamtarbeitsstunden in der erforderlichen Aufschlüsselung erhoben sind.
- **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (S1-14).** Die Angebote sind vielfältig dokumentiert (Dienstvereinbarung Vereinbarkeit Beruf und Pflege 2018, Dienstvereinbarung Mobile Arbeit und Telerbeit 2023, Familienservice im Gleichstellungsbüro, Still- und Ruheräume). Eine quantitative Erhebung der Inanspruchnahme der Elternzeit nach Geschlecht erfolgt derzeit nicht.

10.2. STUDIERENDE

Konzepte und Engagement

Die 9.504 Studierenden der Leuphana bilden nach den ESRS (S4) die zentrale Anspruchsgruppe der Verbraucher und Endnutzer. Ihre Rechte, Sicherheit und Teilhabe werden durch ein Bündel von Konzepten und Strukturen geregelt, die teilweise mit den Strukturen für Beschäftigte verschränkt sind.

Der Kodex „Diversität als Chance“ gilt auch für Studierende und macht ihre Diversität zum Bezugspunkt der institutionellen Kultur. Die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung deckt Studierende ausdrücklich ein. Die AGG-Richtlinie kommt zur Anwendung, sofern Diskriminierungstatbestände nach dem AGG vorliegen. Der Datenschutz wird durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und die internen Datenschutz-Strukturen abgesichert. Die Studien- und Prüfungsordnungen regeln die akademischen Rechte und Pflichten.

Die studentische Selbstverwaltung erfolgt über den Allgemeinen Studierenden-ausschuss (AStA) und das Studierendenparlament.²⁴ Der AStA betreibt unter anderem Referate für Nachhaltigkeit, Anti-Rassismus und Eltern. Im Senat sind zwei studentische Sitze vertreten. Daneben besteht ein Dachverband der Studierendeninitiativen, der die rund 90 universitätsweit aktiven Initiativen koordiniert. Das Fallstudienbüro der Fakultät Nachhaltigkeit verknüpft studentisches Engagement mit Forschungsprojekten. Ein studentisches Nachhaltigkeitsbüro wurde im Jahr 2025 eingerichtet. Studentisches Engagement ist in der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 ausdrücklich als Triebkraft für Nachhaltigkeit im Campusbetrieb verankert.

Studentisches Engagement neben dem formalen Studium und der verfassten Studierendenschaft zeigt sich an den 91 studentischen Initiativen.

Studierenden stehen mehrere Kanäle für Beschwerden und Meldungen zur Verfügung. Das Ombudsbüro für Studierende (Thies Reinck) ist die zentrale unabhängige Beschwerdestelle. Die AGG-Beschwerdestelle (Personal und Recht, Stefanie Verbeet) ist auch für Studierende zuständig, soweit AGG-Tatbestände betroffen sind. Bei akademischen Konflikten greifen die Verfahren der jeweiligen Prüfungsausschüsse. Die Studienberatung umfasst auch niedrigschwellige Beratungs- und Vermittlungsangebote. Datenschutzanfragen können über die Datenschutzbeauftragte gestellt werden. Festgestellte Verstöße werden im Rahmen der einschlägigen Verfahren bearbeitet; die Wirksamkeit der Mechanismen wird über die jeweiligen Stellen jährlich nachgehalten.

Schlüsselmaßnahmen und Ziele

Die Maßnahmen für Studierende lassen sich in drei Bereiche gliedern. Im akademischen Bereich verankert das Leuphana Semester ein verpflichtendes Modul zur Nachhaltigkeit mit zehn Credit Points für alle Erstsemester-Studierenden im College (seit dem Wintersemester 2007/08) mit der öffentlichen Konferenzwoche (siehe Kapitel 7). Im Bereich Diversität und Teilhabe wirken der Kodex „Diversität

²⁴ Studentische Selbstverwaltung und Initiativen: www.leuphana.de/universitaet/organisation/studierende.

als Chance“, die Beratungsangebote des Gleichstellungsbüros einschließlich Familienservice (Hannah Brandenburg), die Studienberatung sowie Maßnahmen zur Barrierefreiheit. Im Bereich Engagement und Beteiligung unterstützen AStA, Studierendenparlament, Dachverband der Studierenden-initiativen und Fallstudienbüro institutionell; das studentische Nachhaltigkeitsbüro wurde im Jahr 2025 eingerichtet.

Quantitative Ziele für die Studierendengruppe ergeben sich aus dem Gleichstellungsplan, der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 sowie aus den Strukturen der Akkreditierung. Die Maßnahmen zur Barrierefreiheit folgen einem Maßnahmenplan für die Jahre 2026 und 2027. Übergreifend gilt das Ziel, Diversität, Teilhabe und Sicherheit der Studierenden in den fünf Handlungsfeldern strukturell zu stärken.

Studierendenstruktur und Schutz

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen (%)
Studierende gesamt	9.504	5.987	63,0
davon College	5.582		
davon Graduate School (mit Promovierenden)	2.533		
davon Professional School	1.389		
Promovierende (in Graduate School enthalten)	520		
Bildungsausländerinnen und -ausländer	1.139		12,0

Tab 11: Studierendenstruktur im Wintersemester 2025/26

Im Berichtszeitraum 2025 wurde ein Datenschutzvorfall nach Artikel 33 der Datenschutz-Grundverordnung gemeldet. Die Bearbeitung erfolgte über die Datenschutzbeauftragte und das Justizariat. Bußgelder oder Sanktionen aus diesem Vorfall sind nicht entstanden.

Die bauliche Barrierefreiheit der universitären Liegenschaften ist in Teilen umgesetzt. Ein Großteil der Gebäude und Wege ist schwellenfrei zugänglich; schwellenfreie Zugänglichkeit ist dabei nicht mit vollständiger Barrierefreiheit gleichzusetzen, und die Anforderungen der DIN 18040-1 (öffentlich zugängliche Gebäude) sind noch nicht vollständig erfüllt. Im Jahr 2025 wurden gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit umgesetzt; ein Maßnahmenplan für die Jahre 2026 und 2027 ist verabschiedet und sieht weitere Schritte vor.

Über das Ombudsbüro für Studierende stehen formalisierte Beschwerde- und Vermittlungswege zur Verfügung; eine konsolidierte jahresbezogene Zählung der eingegangenen Beschwerden wird derzeit aufgebaut.

10.3. ZIELE

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030 formuliert für den sozialen Betrieb - neben den Zielen in Forschung, Studium und Lehre sowie gesellschaftliche Wirkung - die nachfolgenden strategischen Zielrichtungen:

- Offenes Daten-Monitoring für Campusindikatoren ausbauen.
- Barrierearme, diversitäts- und gerechtigkeitssensible Hochschulstrukturen und -kulturen stärken und ausbauen.

11. TEIL IV: ANHANG

11.1. METHODISCHE GRUNDLAGEN

A.1 Berichtsstandard und Konsolidierung

Der Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den überarbeiteten ESRS in der Fassung des Entwurfs des delegierten Rechtsakts der Europäischen Kommission vom 6. Mai 2026, der auf der technischen Empfehlung der EFRAG vom Dezember 2025 aufbaut und sich zum Zeitpunkt der Berichtserstellung im finalen Annahmeverfahren befindet (siehe Abschnitt 5.1). Der Bericht ist auf Einzelbasis erstellt; eine Konsolidierung von Tochtergesellschaften oder Beteiligungen entfällt, da solche nicht bestehen. Die Publikation erfolgt freiwillig und enthält keine Erklärung über die vollumfängliche Übereinstimmung mit den ESRS. Die genutzten Erleichterungen sind in Abschnitt 5.2 sowie in Abschnitt A.5 zusammengefasst.

A.2 Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeit wurde nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit bestimmt, wobei sowohl die Auswirkungen der Universität auf Umwelt und Gesellschaft (Impact-Wesentlichkeit) als auch die finanziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf die Universität (finanzielle Wesentlichkeit) einbezogen wurden. Die Impact-Wesentlichkeit wurde anhand der Schwere mit den Dimensionen Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit beurteilt. Ergänzend wurde eine fünfstufige Stakeholder-Befragung durchgeführt. Der dort herangezogene Schwellenwert von 4,0 wurde nicht als alleinige Entscheidungsregel verwendet, sondern als Filter, der die deutliche Hervorhebung eines Themas durch die Befragten abbildet; der vergleichsweise hohe Wert auf der fünfstufigen Skala wurde gewählt, um eine klare Priorisierung sichtbar zu machen. Die Top-down-Bewertung nach ESRS 1 und die Begründungslogik von ESRS 2 IRO-2 Para. 37(b) für E1 wurden mit den Befragungsergebnissen abgeglichen und waren in den dafür vorgesehenen Fällen ausschlaggebend (siehe Abschnitt 5.3).

A.3 Definition des Nachhaltigkeitsbezugs

Für die hochschulspezifischen Kapitel gilt das in Abschnitt 3.3 beschriebene Nachhaltigkeitsverständnis (planetare Grenzen und Doughnut-Ansatz) als konzeptioneller Rahmen, der über die operativen Erfassungsverfahren mit den Sustainable Development Goals verbunden wird. In der Forschung wird der Nachhaltigkeitsbezug über das SDG-Mapping im Pure-Impact-Modul auf Publikationsebene gemessen; die Erfassung ist nicht vollständig, weshalb die ausgewiesene Quote eine konservative Annäherung darstellt (siehe Abschnitt 6.3). In der Lehre wird der myStudy-Tag „Nachhaltigkeitsorientiert“ herangezogen; die Vergabe erfolgt durch die Lehrenden ohne einheitliches Kriterienraster und zentrales

Monitoring, und die Quote bezieht sich auf die Ebene der Lehrveranstaltungen, nicht auf die Modulebene (siehe Abschnitt 7.3). Für den Transfer befindet sich eine einheitliche Definition im Aufbau. Diese Verfahren werden ab dem Geschäftsjahr 2026 weiter standardisiert, unter anderem durch die Erweiterung des SDG-Mappings auf die Projektebene und durch die Entwicklung einer Abgrenzung für den nachhaltigkeitsbezogenen Transfer.

A.4 Treibhausgas-Bilanzierung

Die Treibhausgasbilanzierung folgt dem Greenhouse Gas Protocol und unterscheidet Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Die Klimaschutzstrategie der Universität ist integral angelegt und verbindet regenerative Energieversorgung, Effizienzmaßnahmen und nachhaltige Mobilität. In Scope 1 und Scope 2 ist die Universität seit dem Jahr 2014 rechnerisch klimaneutral; tragende Elemente sind ein mit Biogas betriebenes Blockheizkraftwerk, Effizienzmaßnahmen, Photovoltaikanlagen und der Bezug von Ökostrom. Der Scope 2 wird markt- und standortbasiert gemessen. Die Scope-3-Bilanzierung erfasst bislang ausgewählte Kategorien und wird, unter anderem im Projekt COUNTS, kontinuierlich um weitere Kategorien und eine breitere Datengrundlage erweitert. Datenbasis ist das nach EMAS validierte Umweltmanagement.

A.5 Phase-In-Erleichterungen

Die Universität nutzt in diesem Nachhaltigkeitsbericht die für eine erstmalige und freiwillige Berichterstattung vorgesehenen schrittweisen Einführungserleichterungen für mehrere Unterthemen der eigenen Belegschaft (Nicht-Beschäftigte, soziale Absicherung, Beschäftigte mit Behinderung, Trainingsstunden, Teile der Arbeitsschutzmetriken, Vereinbarkeit), für die Vergütungskennzahlen (Gender Pay Gap und Verhältnis der Vergütung) sowie für die quantitativen Transfer-Metriken. Die zugrunde liegenden Strukturen sind qualitativ beschrieben; eine vollständige quantitative Berichterstattung erfolgt derzeit nicht.

A.6 Quellenverzeichnis

Wesentliche Datenquellen sind die EMAS-Umwelterklärung 2025, der Klimaschutzbericht 2025, die Treibhausgasbilanz 2025, die internen Datencockpits für Umwelt, Flächen, Personal, Studierende und Forschung, die Grunddaten 2026 des Strategischen Controllings, der Gleichstellungsbericht 2021 bis 2023, die Beschaffungsrichtlinie 2023, die Jahresberichte der Fachkraft für Arbeitssicherheit

und der Betriebsmedizin 2025, die Budgetstatistik 2025 sowie die Nachhaltigkeitsstrategie 2030.²⁵

Die für das Berichtsjahr 2025 ausgewiesenen Finanzangaben sind vorläufig, solange die Feststellung des Jahresabschlusses durch den Stiftungsrat aussteht.

11.2. ESRS-ANGABENINDEX

Die folgende Übersicht ordnet die berichteten Angabebereiche den ESRS-Standards und den Kapiteln dieses Berichts zu und weist den jeweiligen Berichtsstatus aus. Sie folgt der Anforderung von ESRS 2 IRO-2, die adressierten Angabepflichten nachvollziehbar aufzulisten.

ESRS-Standard	Berichteter Angabebereich	Kapitel	Status
ESRS 2	Grundlage der Erstellung	5.1	Berichtet
ESRS 2	Governance	4.1, 4.2	Berichtet
ESRS 2	Strategie, Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette	3.2, 5.1, 5.5	Berichtet; finanzielle Effekte qualitativ
ESRS 2	Wesentlichkeitsprozess	5.3	Berichtet
ESRS E1	Klimawandel: Klimaschutz, Risiken, Maßnahmen, Ziele, Energie und Treibhausgase	9	Berichtet
ESRS S1	Eigene Belegschaft: Konzepte, Maßnahmen, Belegschaftsstruktur, Vergütung, Beschwerden	10.1	Berichtet; für einzelne Kennzahlen Phase-In-Erleichterung genutzt
ESRS S4	Studierende als Endnutzer*innen:	10.2	Berichtet; bei Beschwerdezahlungen Phase-In-

²⁵ Die Fundstellen und Verlinkungen der öffentlich zugänglichen Quellen (insbesondere EMAS-Umwelterklärung, Gleichstellungsbericht, Beschaffungsrichtlinie und Nachhaltigkeitsstrategie 2030) werden ergänzt.

	Konzepte, Engagement, Struktur, Schutz		Erleichterung genutzt
ESRS G1	Unternehmensführung: Integrität, Anti-Korruption, Beschaffung, Lobbying, Zahlungspraktiken	4.3 bis 4.6	Berichtet; Anti-Korruptions-schulungen im Folgejahr
Hochschulspezifisch	Nachhaltigkeit in der Forschung	6	Berichtet; nachhaltigkeits-bezogene Quoten teilweise
Hochschulspezifisch	Nachhaltigkeit in Studium und Lehre	7	Berichtet
Hochschulspezifisch	Nachhaltigkeitstransfer	8	Berichtet; Transfer-Metriken im Aufbau
Nicht wesentlich	E2 Umweltverschmutzung, E3 Wasser- und Meeresressourcen, E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme, E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, S2, S3	5.3	Als nicht wesentlich eingestuft

Tab 12: ESRS-Angabenindex

