



Nachhaltigkeitsbericht

Hamburg im August 2021

Inhaltsverzeichnis

1	Über uns	3
2	Unser Selbstverständnis.....	3
2.1	Strategie.....	3
2.2	Wesentlichkeit.....	4
2.3	Ziele	4
2.4	Tiefe der Wertschöpfungskette.....	5
3	Prozessmanagement	6
3.1	Verantwortung.....	6
3.2	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	6
3.3	Regeln und Prozesse	6
3.4	Beteiligung von Anspruchsgruppen.....	7
4	Ökologie.....	8
4.1	Klimarelevante Emissionen	8
4.2	Ressourcenmanagement	9
5	Personal.....	10
5.1	Personalmanagement	10
5.2	Arbeitnehmerrechte.....	11
5.3	Qualifizierung und Chancengleichheit	12
5.4	Menschenrechte.....	13
6	Gesellschaft	13
6.1	Gemeinwesen	13
6.2	Politische Einflussnahme.....	13
7	Ausblick.....	13
8	Abkürzungen und Glossar	15
9	Impressum	16

1 Über uns

Seit 100 Jahren stehen die Elbe Werkstätten für Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Neben einer weiterhin bestehenden kirchlichen Einrichtung gab es zunächst drei stadtnahe Werkstätten. Als erste wurde die Hamburger Werkstatt gegründet, um vorrangig die vielen arbeitslosen Kriegsversehrten aber auch andere Menschen mit Behinderungen zu qualifizieren und wieder in den Arbeitsalltag und in die Gesellschaft zu integrieren. Im Zuge einer Fusion im Jahr 2011 wurden die Hamburger Werkstatt ebenso wie die Winterhuder Werkstätten mit der Elbe-Werkstätten GmbH verschmolzen.

In unserem Unternehmen sind 3100 Menschen mit Behinderung beschäftigt. Diese zu qualifizieren sowie Beschäftigung und berufliche Teilhabe am Arbeitsleben für sie zu ermöglichen, ist die Kernaufgabe. Hinzu kommen rund 700 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Auftrag der Elbe-Werkstätten umsetzen.

Die Elbe-Werkstätten bieten Menschen mit Behinderung vielseitige berufliche Bildungs- und Arbeitsangebote in allen Hamburger Bezirken. Diese finden sie nicht nur innerhalb der Werkstatt, sondern wir ermöglichen auch berufliche Rehabilitation in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Rehabilitation von Menschen mit Behinderung heißt für uns

- berufliche Qualifizierung
- Ein- bzw. Wiedereinstieg in den beruflichen Alltag
- Kooperation mit Unternehmen der freien Wirtschaft (allgemeiner Arbeitsmarkt)

Die Menschen, die bei uns angestellt sind, haben einen attraktiven Arbeitsplatz in einem modernen Unternehmen, das sich der Umsetzung tariflicher Standards, einer modernen Führungskultur unter Berücksichtigung von Arbeitnehmerrechten und Mitbestimmung, der Gleichstellung der Geschlechter sowie einem familienfreundlichen und kultursensiblen Umfeld verpflichtet sieht. Dies unterstreicht unsere Unterschrift unter die Charta der Vielfalt.

Als ein kommunales Unternehmen unterstützen die Elbe-Werkstätten mit der Unterzeichnung der Klima-Partner-Vereinbarung am 28. Juni 2018 die ökologischen, energie- und umweltpolitischen Zielen der Stadt Hamburg. Wir gestalten unseren Arbeitsalltag möglichst umweltfreundlich durch den Verbrauch grünen Stroms, richten unseren Fuhrpark zunehmend ökologisch aus und gehen mit Ressourcen sparsam um.

2 Unser Selbstverständnis

2.1 Strategie

Das unternehmerische Handeln der Elbe-Werkstätten ist langfristig und nachhaltig angelegt. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, dauerhaft Werte zu schaffen: sozial, ökonomisch und ökologisch für unsere Werkstattbeschäftigten sowie unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer der beruflichen Bildung als wichtigste Kundengruppe, unsere Wirtschaftskunden, die Leistungsträger, unsere tariflichen Arbeitnehmer, Geschäftspartner und für das Gemeinwesen.

Der Schwerpunkt der Elbe-Werkstätten in Bezug auf die Nachhaltigkeit liegt in der Umsetzung von Inklusion und Empowerment. Dies betrifft zum einen die Kernprozesse der Organisation von Teilhabe am Arbeitsleben mittels Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung möglichst nah am allgemeinen Arbeitsmarkt. Zum anderen sollen Chancengleichheit und Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährleistet werden. Ein weiterer Schwerpunkt sind Ressourcenmanagement und -verbrauch sowie die Verminderung klimarelevanter Emissionen.

2.2 Wesentlichkeit

Die Elbe-Werkstätten GmbH leisten einen wichtigen Beitrag zur Daseinsvorsorge, indem sie für Menschen mit Behinderung Bildung- und Beschäftigung anbieten. Sie schaffen damit für Menschen, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder im allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können eine langfristige berufliche Perspektive und damit auch die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Bereitstellung dieser Leistungen führt dazu, dass Energie und Ressourcen in Anspruch genommen werden, die auch zu Emissionen führen. Die Elbe-Werkstätten unterstützen die Klimastrategie der Stadt Hamburg und haben ein Konzept zur Klimaschutzstrategie entwickelt.

2.3 Ziele

Die Elbe-Werkstätten verstehen sich als Wegbereiter für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung und fördern verstärkt die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung inner- und außerhalb der Werkstatt. Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention und des Bundesteilhabegesetzes haben die Elbe-Werkstätten eine konsequente Außenausrichtung entwickelt und schaffen mit folgenden Zielen mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt:

- Überleitung von Beschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des Budgets für Arbeit.
- Steigerung der ausgelagerten Werkstattplätze im Arbeitsbereich auf 40 Prozent bis 2027.
- Kooperationen mit Unternehmen in den Gebäuden der Elbe-Werkstätten, um auch innerhalb des Werkstattbetriebes die Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt herzustellen. Wir qualifizieren Menschen mit Behinderung für Tätigkeiten beim Mieter mit der Perspektive sie im Anschluss dort auf Außenarbeitsplätzen zu beschäftigen.
- Besonderer Fokus auf die Qualifizierung von nicht so leistungsstarken Beschäftigten auf internen Arbeitsplätzen.
- Die Teilhabe am Arbeitsleben sowohl auf einem internen als auch auf einem externen Arbeits- bzw. Qualifizierungsplatz soll gleichermaßen als Erfolg erlebbar sein.

Darüber hinaus stehen die Elbe-Werkstätten für die Erweiterung der Autonomie und Selbstbestimmung im beruflichen Leben von Menschen mit Behinderung. Im Rahmen des

Konzepts von Empowerment unterstützen wir die bei uns beschäftigten Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung darin, ihre Interessen eigenständig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten. Wir ermutigen sie ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen. Die Verwirklichung dieses Zieles wird durch verschiedene Maßnahmen verfolgt:

- Gestaltung der Mitwirkungsrechte für Werkstatträte und Frauenbeauftragte über den gesetzlichen Rahmen hinaus.
- Jährliche prozentuale Anhebung der Entgelte entsprechend der tariflichen Steigerung des öffentlichen Dienstes.
- Förderung von selbstbestimmter und eigenständiger Qualifizierung sowie Ausbildung von Beschäftigten mit Behinderung zu Mentoren.

Damit strittige Fragen zwischen der Werkstatt und dem Werkstattrat konstruktiv geklärt werden können, erfolgte die Einrichtung einer ständigen Vermittlungsstelle mit einer unparteiischen Vorsitzenden.

2.4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Elbe-Werkstätten verfolgen eine Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, um notwendige Innovationen in den Geschäftsfeldern und in den Rehabilitationsprozessen bei begrenzten Haushaltsmitteln der öffentlichen Hand aus eigenen Mitteln finanzieren zu können. Das Unternehmen strebt mittelfristig eine Umsatzrentabilität von 2,0 Prozent an, die jährliche Umsatzsteigerung im Produktions-, Handels und Dienstleistungsbereich soll auf 3,0 bis 5,0 Prozent angehoben werden. Zur Optimierung der Vertriebsorganisation wird aktuell ein Vertriebskonzept entwickelt. Es sollen strategische Allianzen mit Kunden mit dem Ziel aufgebaut werden, langfristige Partnerschaften mit einer dauerhaft positiven Wertschöpfung zum wechselseitigen Nutzen aller drei Beteiligten, der Beschäftigten, der Unternehmen und der Elbe-Werkstätten zu generieren. Zum Beispiel

- achten wir auf den Einsatz bzw. Einkauf von umweltfreundlichem Verpackungsmaterial und beraten unsere Kooperationspartner hinsichtlich verbrauchsschonendem bzw. umweltfreundlichem Einsatz von Verpackungsmaterial,
- beraten unsere Kunden im Gartenbau hinsichtlich nachhaltiger Bepflanzung (heimische Pflanzen sowie Gartenanlagen, die auf Artenvielfalt ausgerichtet sind) und
- vermeiden den Einsatz von Gefahrstoffen in der Produktion.

Um die Ziele der nachhaltigen Ressourcenverwendung zu unterstützen, wurden die Elbe-Werkstätten Mitglied von SMETA, einer Plattform, auf der Unternehmen registriert sind, die sich verbindliche Standards zu nachhaltigen Produkten und entsprechender Herstellung gegeben haben. Auf der Lieferantenseite werden regelmäßig Ausschreibungen durchgeführt, in denen Kriterien zur Nachhaltigkeit definiert bzw. Lieferantenaudits durchgeführt werden.

3 Prozessmanagement

3.1 Verantwortung

Die Strategie wird von der Geschäftsleitung in einer jährlichen Strategiekonferenz in Zusammenarbeit mit allen Führungskräften erarbeitet und festgelegt. Jede Führungskraft ist für ihren Bereich bzw. ihre Abteilung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich. Die Zielerreichung und Kontrolle erfolgt mittels Kennzahlen, die von der Geschäftsführung überwacht werden. Hinsichtlich der Umsetzung von Compliance-Zielen wird die Geschäftsführung durch die unternehmensüberwachenden Instanzen wie die Interne Revision, den Qualitäts-, den Datenschutzbeauftragten und die Sicherheitsfachkräfte sowie zukünftig durch eine Compliance Managerin unterstützt.

3.2 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Es existiert ein Verhaltenskodex. In diesem ist geregelt, dass Korruption oder Korruptionsversuche jeglicher Art, einschließlich Erpressung und Bestechung, und sonstige gesetzwidrige Praktiken nicht geduldet werden. In einer Organisationsanweisung zur Korruptionsprävention werden Verhaltensmaßnahmen für den Umgang mit Bestechungs- und Bestechungsversuchen definiert.

Jeder Geschäftsfeld- bzw. Abteilungsleiter führt ein Selbstaudit durch, in dem die Organisation bezüglich Compliance, Korruptionsprävention und eventuelle Maßnahmen zu deren Verbesserung dokumentiert sind. Die Interne Revision fasst deren Ergebnisse in einem Prüfbericht zusammen und verpflichtet alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in direkter Beziehung zu Kunden und Lieferanten stehen und/oder eine Zeichnungsberechtigung für Beträge ab 10 T€ haben, auf die Einhaltung der Organisationsanweisung zur Korruptionsprävention.

Ausgehend von der Geschäftsleitung ist top down jede Führungskraft in ihrem Verantwortungsbereich für die Betriebsorganisation verantwortlich. Im Hinblick auf die Arbeitssicherheit, den Infektions- und Brandschutz wurden die Unternehmerpflichten auf die Führungskräfte vollumfänglich übertragen. Dies bedeutet, dass alle Voraussetzungen dafür geschaffen wurden, Gesetze, Verordnungen sowie interne Anweisungen umzusetzen. Bei der Geschäftsführung angesiedelte Stabsstellen für Interne Revision, Qualitätsmanagement, Datenschutz, Arbeitssicherheit und Compliance führen Audits und Prüfungen für ihre Themen durch und stehen den Führungskräften beratend zur Seite.

3.3 Regeln und Prozesse

Das Rehabilitationskonzept sieht die bestmögliche Qualifizierung und individuelle Förderung der Menschen mit Behinderung vor. Diese sollen gemäß dem Konzept von Empowerment ihrem individuellen Entwicklungs- und Qualifizierungsstand entsprechend eingesetzt werden. Dem Inklusionsgedanken folgend soll dies auf Arbeitsplätzen möglichst nah am

allgemeinen Arbeitsmarkt geschehen. Die Umsetzung der Ziele wird durch folgende Qualifizierungsprozesse und -angebote unterstützt:

- „Elbe Lot“ als Element für die Teilhabepflege und als Kernelement der Persönlichkeitsentwicklung und Qualifizierungssteuerung.
- „Elbinseln“ als Raum für eine eigenverantwortliche und personenzentrierte Qualifizierung im Arbeitsbereich.
- Akquisition von Unternehmen für Außenarbeitsgruppen und Einzelaußenarbeitsplätze.
- Beschäftigte sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden angeregt, Praktika in Außenarbeitsgruppen zu absolvieren.

Eine Compliance Organisation ist im Unternehmen etabliert, der Hamburger Corporate Governance Kodex findet Anwendung, die Compliance-Rahmenrichtlinie der FHH wird umgesetzt. Abläufe bzw. Prozesse für eine Compliance-Organisation sind eingerichtet. Dazu gehören unter anderem ein Internes Kontrollsystem, die rechtskonforme Vergabe von Lieferungen und Leistungen sowie Regelungen zum Umgang mit Spenden und Sponsoring. Ein System für den Arbeits- und Gesundheits- sowie für den Datenschutz und ein Qualitätsmanagementsystem sind eingerichtet.

Für die Steuerung existiert ein Kennzahlensystem. Das Controlling stellt hierfür zahlreiche Kennzahlen für die Kernprozesse, das Finanz- und Ressourcenmanagement bereit. So wird zum Beispiel die Durchführung von Schulungen im Rahmen von Elbe-Lot mittels Kennzahlen überwacht.

3.4 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Für die Elbe-Werkstätten sind mehrere interessierte Parteien relevant, deren Interessen sie gerecht werden müssen. Diese wurden im Rahmen der Re-Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems auf die DIN EN 9001:2015 identifiziert und nach ihrem Einfluss auf die Qualität der Prozesse des Unternehmens bewertet. Zunächst stehen drei Kunden- bzw. Interessengruppen im Fokus:

- Teilnehmerinnen, Teilnehmer und Beschäftigte als Leistungsberechtigte, nebst Eltern und Betreuern
Die Anforderungen der Leistungsberechtigten sind durch einen Rechtsanspruch auf berufliche Qualifizierung, Förderung und Teilhabe definiert. Aufgrund ihres arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses fügen sie sich in die Organisationsstruktur ein und wählen Werkstatträte und Frauenbeauftragte, die ihre Interessen vertreten.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Grundlage der Anstellung ist der zwischen der Gewerkschaft Verdi und der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg (AVH) ausgehandelte Tarifvertrag. Darüber hinaus gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsrechts. Ihre Interessen werden durch den gewählten Betriebsrat und gewählte Schwerbehindertenvertreter vertreten.
- Leistungsträger, wie die Behörde für Arbeit-, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (BAGSFI), die Arbeitsagentur, die Rentenversicherer sowie andere

auswertige Leistungsträger der Sozialhilfe, deren vertragliche, rechtliche und regulatorische Anforderungen die Elbe-Werkstätten aufgrund der mit ihnen geschlossenen Leistungsvereinbarungen umsetzen.

- Die vierte interessierte Partei umfasst die Gruppe der privaten, gewerblichen und öffentlichen Kunden, deren Anforderungen an Produkt-, Handels- und Dienstleistungsqualität die Elbe-Werkstätten im Wettbewerb mit anderen Anbietern im Hinblick auf das Preis-Leistungsverhältnis erfüllen wollen und müssen.

Des Weiteren zählen Lieferanten und Dienstleister zu den interessierten Parteien. Auch die Tarifvertragsparteien sind den interessierten Parteien zuzurechnen. Ver.di und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) verhandeln den Tarifvertrag für den Bund und die Kommunen, dessen Spezifika für Hamburg mit der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg (AVH) verhandelt werden. Darüber hinaus können die Fach-Öffentlichkeit, Verbände und Interessengruppen genannt werden.

Der Dialog mit diesen Stakeholdern gestaltet sich unterschiedlich. Für unsere Kunden, unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer der beruflichen Bildung und Werkstattbeschäftigten sowie für tarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden wiederholt Zufriedenheitsbefragungen durchgeführt. Auf Betriebsversammlungen werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informiert und es findet ein Dialog zwischen Führungskräften und Interessenvertretern statt. Analog dazu werden Versammlungen mit Teilnehmerinnen, Teilnehmern und Beschäftigten durchgeführt. Darüber hinaus sind alle tariflichen Angestellten in die Organisationsstruktur eingebunden, über die sie informiert werden und über die ein Austausch mit den Führungskräften stattfindet. Analog auch hier die Teilnehmerinnen, Teilnehmer und Beschäftigten, die in den Gruppen einen Austausch mit ihrer Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung erfahren. Darüber hinaus gibt es Informationsabende mit Eltern und Betreuern.

Die mit den Leistungsträgern Bundesagentur für Arbeit und BAGSFI vereinbarten Leistungsvereinbarungen werden in regelmäßigen Abständen neu verhandelt. Mit Kunden und Lieferanten gibt es einen stetigen Austausch.

4 Ökologie

4.1 Klimarelevante Emissionen

Die Elbe-Werkstätten GmbH fühlt sich als stadtnahes Unternehmen den Zielen des Klimaplanes der Freien- und Hansestadt Hamburg, den Kohlendioxid-Ausstoß (CO₂) bis 2030 um 55 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2012 abzusenken und bis 2050 Klimaneutralität herzustellen, verpflichtet. Sie hat dies durch die Unterzeichnung der Klima-Partner-Vereinbarung zwischen dem Senat und öffentlichen Unternehmen im Juni 2018 unterstrichen. Sie wird Ihre Klimaschutzstrategie auf diese Zielsetzung überprüfen und anpassen.

Ein Klimaschutzkonzept wird derzeit umgesetzt. Auf der Basis einer Potentialanalyse des Ist-Bestandes wurden kurz- und mittelfristig technisch und wirtschaftlich umsetzbare Energieeinsparpotentiale sowie Möglichkeiten zur Steigerung der Energieeffizienz unter anderem durch Nutzung der erneuerbaren Energien kategorisiert und Umsetzungsschritte erarbeitet.

Im Rahmen der Umsetzung der Klimaschutzstrategie hat das Facility Management Einsparpotentiale identifiziert. Durch Gebäudesanierungen und/oder Ersatzinvestitionen in Gebäudeteile sowie in technische Anlagen zum Ende der jeweiligen Standzeit können mittel- und langfristig eine Reduktion von ca. 1.300 Tonnen Kohlendioxid-Emissionen realisiert werden.

Die Stelle eines Energie- und Umweltbeauftragten und eine Arbeitsgruppe zur permanenten Beratung bezüglich Energieeffizienz und Stärkung des Umweltbewusstseins im Unternehmen bezüglich des Umgangs mit den Ressourcen, werden eingerichtet. Des Weiteren gibt es Überlegungen zur Einrichtung eines zentralen Energiemanagements.

Das Basisjahr für die Reduktionsberechnungen ist 2012. In den vergangenen gut 10 Jahren konnten die jährlichen CO₂-Emissionen über alle Standorte der Elbe-Werkstätten bereits um ca. 32 Prozent gegenüber dem Referenzjahr gesenkt werden.

4.2 Ressourcenmanagement

Es wurde ein Energieaudit mit dem Ziel durchgeführt, Energieeinsparpotentiale zu erheben. Es werden Ressourcen wie Benzin, Diesel, Strom für die Gebäudeheizung, den Produktionsbetrieb und den Betrieb der Fahrzeuge in Anspruch genommen. In den vergangenen Jahren wurde mit zahlreichen Maßnahmen begonnen, die bereits umgesetzt wurden oder bei denen weitere Umsetzungsschritte folgen werden:

- Die Elbe-Werkstätten beziehen grünen Strom aus erneuerbaren Energien.
- Im Rahmen des Energieaudits wurde deutlich, dass der Energieverbrauch für die Beleuchtung ein wesentlicher Faktor ist. Im Ergebnis wird heute bei der Modernisierung von Flächen die Beleuchtung auf LED-Technik umgestellt. Dies führt zu einer signifikanten Energieeinsparung und auch zu besseren Arbeitsbedingungen.
- Bei der Modernisierung von Heizungstechnik erfolgt eine Installation umweltfreundlicher Anlagen. Die Heizung am Klotzenmoorstieg wurde von Öl auf Gas umgestellt, am Südring ein Blockheizkraftwerk (BHKW) errichtet.
- Die Umsetzung der Erneuerung der IT gemäß den Standards der Green-IT führte zum Beispiel zum fast vollständigen Ersatz von Arbeitsplatzrechnern durch energiesparende Thinclients (Igelboxen).
- Investitionen in die Erneuerung der Fenster nach aktuellem Wärmestandard und in die Dämmung der Fassaden gemäß der Vorgabe der Klimastrategie.
- Auch die Verdichtung von Flächen aufgrund der Anstrengungen, Außenarbeitsplätze zu forcieren, hat positive Aspekte für die Energiebilanz.
- Seit mehreren Jahren werden Fahrzeuge mit Erdgas erfolgreich eingesetzt, für ausgewählte Standorte seit 2018 Elektrofahrzeuge. Darüber hinaus wurde eine Obergrenze für den CO₂-Ausstoß von Dienstfahrzeugen festgelegt.
- Infolge der Coronapandemie werden verstärkt Videokonferenzen eingesetzt. Auch nach der Pandemie wird dieses Instrument zu einer Reduzierung von Dienstgängen und -reisen führen.
- Zu Beginn 2019 haben sich die Elbe-Werkstätten für ein CO₂-Kompensationssystem entschieden, das über einen Mehrpreis beim Tanken Aufforstungsprojekte finanziert.

- Die Nutzung des ÖPNV und damit der Verzicht auf die PKW-Nutzung für den Arbeitsweg wird durch die Gewährung eines Zuschusses zum Job-Ticket des HVV unterstützt.
- Für unsere Teilnehmerinnen, Teilnehmer und Beschäftigten führen wir ein Mobilitätstraining durch, das deren Selbstbestimmung erhöht und die Fahrdienstleistungen reduziert.
- Mit der Einführung eines Dokumentenmanagementsystems wird konsequent an der Ausweitung beleg- und damit papierloser interner Verwaltungsprozesse gearbeitet. Wo sich Ausdrücke dennoch nicht vermeiden lassen, leistet die Verwendung von Recyclingpapier einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.
- Mit der Ersatzbeschaffung von Digitaldruckern an drei Standorten in 2021 wurde der gesamte Druck- und Herstellungsprozess von Druckerzeugnissen umgestellt und nach dem „Blauen Engel“ zertifiziert.
- Die im Gartenbau eingesetzten Pflegeaggregate (Mähen, Sensen, ...) werden seit mehreren Jahren erfolgreich mit Akkuantrieb betrieben.
- Der Einsatz von Gefahrstoffen wird vermieden.
- Auf den Einsatz von Insektiziden und chemischem Dünger wird verzichtet.
- Auf Einweggeschirr wird ebenfalls verzichtet.
- Wir prüfen den optimalen Zeitpunkt für Ersatzinvestitionen von Produktionsmitteln gleichermaßen unter Wirtschaftlichkeits- und Umweltgesichtspunkten.
- Unser Abfallmanagement sorgt für eine sortengerechte Trennung.

Weitere Potentiale in der Gebäudetechnik ergeben sich in folgenden Bereichen:

- Solartechnische Nutzung von Dachflächen
- Nutzung von oberflächennahen Geothermieanlagen
- Nutzung von Kraft-Wärme-Kopplung (KWK)

5 Personal

5.1 Personalmanagement

Die Verankerung unseres Leitbildes und die Umsetzung der Unternehmensstrategie bilden den roten Faden unserer Personalpolitik. Dabei nimmt die durch die Grundsätze des Empowerments definierte Haltung in der gemeinsamen Arbeit mit Werkstattbeschäftigten sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmern der beruflichen Bildung einen zentralen Stellenwert ein. Gleiches gilt für die mit dem Bundesteilhabgesetz veränderten Anforderungen an die Arbeitsplätze der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung im Sinne eines modernen Teilhaberechts mit dem Ziel von mehr Selbstbestimmung und Teilhabe für Menschen mit Behinderung. Die Elbe-Werkstätten befördern eine wertschätzende und professionelle Personalarbeit. Im Sinne der Inklusion spielt dabei die Schaffung von werkstattübergreifenden Fortbildungsangeboten für Werkstattbeschäftigte, Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine zentrale Rolle. Dabei gelten folgende Grundsätze:

1. Die Elbe-Werkstätten betreiben eine familienorientierte Personalpolitik, sodass es verschiedene individuelle Arbeitsmodelle und -möglichkeiten gibt.
2. Die Elbe-Werkstätten praktizieren eine betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention.
3. Die Elbe-Werkstätten betreiben ein professionelles Personalmanagement und eine wertschätzende Personalentwicklung.

Werkstätten für Menschen mit Behinderung haben eine wichtige Rolle in der Gesellschaft. Somit haben auch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen außerordentlichen Stellenwert – sie sind für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung verantwortlich. Täglich müssen vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben in einem sich immer wieder ändernden Umfeld angegangen werden. Dynamik und Komplexität bestimmen die aktuelle Situation und stellen Herausforderungen dar. Es geht darum, die Tätigkeiten bestmöglich zu meistern. Dies verlangt kontinuierliches Lernen von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Hier setzt die Personalentwicklung an, die alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer individuellen beruflichen Entwicklung unterstützt.

5.2 Arbeitnehmerrechte

Es gelten die nationalen Standards des Arbeits- und Tarifrechts. Die Arbeitsbedingungen sind gesetzlich und kollektivrechtlich im Tarifvertrag der Arbeitsrechtlichen Vereinigung der Stadt Hamburg (AVH) geregelt und werden entsprechend umgesetzt. Adäquate Rechte werden auch für die in der Werkstatt beschäftigten Menschen mit Behinderung, die sich in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis befinden, umgesetzt. Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Werkstattbeschäftigten sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer der beruflichen Bildung, Organisationen Ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, wird respektiert. Arbeitnehmervertreter werden vor Diskriminierung geschützt. Die Rechte der Gewerkschaften werden gewahrt, ein Betriebsrat und ein Werkstattrat sind eingerichtet, Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte werden gewahrt. Die Rechte der Schwerbehinderten entsprechen den gesetzlichen Vorgaben des Schwerbehindertengesetzes. Eine Gleichstellungsbeauftragte ist bestimmt und Frauenbeauftragte wurden gewählt. Arbeitnehmervertreter werden vor Diskriminierung geschützt. Ihnen wird freier Zugang zu den Arbeitsplätzen der Kolleginnen und Kollegen gewährt, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden laufend durch die Geschäftsführung, die Führungskräfte, durch interne Publikationen und auf den Betriebsversammlungen über die Geschäftspolitik, die Organisationsentwicklung und alle für sie wichtigen Belange informiert.

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden entspricht den gesetzlichen und tariflichen Regelungen. Überstunden und Mehrarbeitsstunden werden im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen sowie auf Basis einer Betriebsvereinbarung geregelt und abgegolten.

Werkstattbeschäftigte werden den Vorgaben der Werkstättenverordnung entsprechend nach einem unter Wahrung der Beteiligungsrechte der Werkstatträte entwickelten internen Entgeltsystem entlohnt. Der Bundestag hat in diesem Zusammenhang beschlossen, unter Beteiligung der Werkstatträte, der Politik und Wissenschaft zu prüfen, wie ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem entwickelt werden kann, um somit eine Verbesserung der Einkommenssituation aller Werkstattbeschäftigten in Deutschland zu erreichen.

Es ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert worden, das Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz in Bezug auf die Verhältnis- wie auch die Verhaltensprävention vorsieht. Psychische Belastungsfaktoren werden mittels Arbeitnehmerbefragungen laufend erhoben und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung entwickelt. Ein Personalentwicklungskonzept sieht die individuelle Förderung und Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben im Rahmen ihres Betätigungsfeldes, die Möglichkeit Ideen zur Förderung der Nachhaltigkeit in die betriebliche Diskussion einzusteuern.

5.3 Qualifizierung und Chancengleichheit

Ein wichtiger Baustein für die Umsetzung von Qualifizierung und Chancengleichheit ist die Personalentwicklung. Sie besteht aus vier Handlungsfeldern:

- Wissen
 - Fort- und Weiterbildung
 - Wissenstransfer
 - Empowerment
- Führung und Zusammenarbeit
 - Stärkung der Führungskompetenzen
 - Begleitung von OE-Maßnahmen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Gesundheit erhalten und fördern
- Personalmarketing
 - Personal finden und binden
 - Standardisierte Onboarding-Prozesse

Die Kenntnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen für einen fortwährenden unternehmerischen Erfolg auf dem neusten Stand sein. Es geht darum, Wissen zu sichern, aufzubauen und weiterzugeben. Insbesondere sollen die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz ausgebaut werden. Es gibt eine Bandbreite an Weiterbildungsmöglichkeiten.

Zu besetzende Stellen werden zunächst intern und dann extern ausgeschrieben. Die Ausschreibungen sind für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugänglich. In einem Gleichstellungsplan ist ein Verbot von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Religion festgelegt. Das Auswahlverfahren ist transparent gestaltet. Die Interessenvertretungen sind in das Auswahlverfahren eingebunden.

Die Elbe-Werkstätten sind ein familienfreundliches Unternehmen. Soweit die betrieblichen Abläufe dies zulassen, wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt, ihre Arbeitszeit den individuellen und familiären Bedürfnissen entsprechend zu reduzieren. Mütter und Väter haben gleichermaßen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Dies gilt auch für Führungskräfte. Elternzeit kann von Müttern und Vätern in Anspruch genommen werden.

5.4 Menschenrechte

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die jeweiligen nationalen gesetzlichen Bestimmungen und behördlichen Anforderungen werden von uns beachtet. Die Elbe-Werkstätten haben die Charta der Vielfalt zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen unterzeichnet.

6 Gesellschaft

6.1 Gemeinwesen

Das Unternehmen ist durch seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Interessenverbänden organisiert und nimmt die Interessen für die Elbe-Werkstätten wahr.

6.2 Politische Einflussnahme

Die Elbe-Werkstätten GmbH ist Mitglied der Bundes- und der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten (BAG WfbM und LAG WfbM), der Arbeiterwohlfahrt (AWO) und des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft (BVMW), durch die sie ihre Interessen vertreten lässt.

7 Ausblick

Sollte sich die Existenz von Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Zukunft nicht durch eine inklusive Arbeitswelt erübrigen, werden die Elbe-Werkstätten ihren Auftrag weiterhin mit Engagement erfüllen und mit nachhaltigen Zielen ihren Beitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention leisten. Der Schwerpunkt der Arbeit wird dabei weiterhin auf der Schaffung von Arbeit für Menschen mit Behinderung möglichst nah am allgemeinen Arbeitsmarkt liegen. Dies kann durch weitere ausgelagerte Arbeitsplätze geschehen, wobei sich das Potential des Machbaren oberhalb unseres Ziels von 40 Prozent der Beschäftigten im Arbeitsbereich bis 2027 bald erschöpfen könnte. Insbesondere wird es auch weiterhin darum gehen müssen, Inklusion auch für diejenigen erlebbar zu machen, die auch zukünftig innerhalb der Werkstätten arbeiten werden. Durch Kooperationen mit Mietern in unseren Häusern auf freiwerdenden Flächen, wäre dies erstrebenswert.

Darüber hinaus halten wir es für überlegenswert, in Unternehmen Integrations- bzw. Inklusionsabteilungen zu schaffen, die das Thema Empowerment für Menschen mit Behinderung weiter forcieren. Warum sollten die ausgelagerten Arbeitsgruppen zukünftig in Kombination mit dem Budget für Arbeit nicht als Inklusionsabteilungen organisiert und die Fachkräfte als Abteilungsleiter bei den kooperierenden Unternehmen eingestellt werden? Dazu bedarf es jedoch einer entsprechenden gesetzlichen Anpassung.

Zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gehört Arbeit und ein Einkommen aus dieser Arbeit, mit dem der Lebensunterhalt hinreichend gedeckt werden kann. Es ist an der Zeit, dass Menschen mit Behinderung in Werkstätten aus dem bestehenden unübersichtlichen und nicht auskömmlichen Entgelt- und Transfersystem herausgeführt werden und zukünftig ein auskömmliches Grundeinkommen in der Werkstatt erhalten, wie es zum Beispiel die Werkstattträte Deutschlands gefordert haben. Die Leistung der Werkstattbeschäftigten muss in Zukunft unter Berücksichtigung der Nachteile einer Behinderung auf dem Niveau des allgemeinen Arbeitsmarktes entlohnt werden. Nur so kann ein Leben in Würde für Menschen mit Behinderung perspektivisch Realität werden.

Hierzu bedarf es jedoch noch einer erheblichen Bereitschaft zum gesellschaftlichen Umdenken und einer Veränderung des Bewusstseins in der politischen Willensbildung. Die Gesellschaft und die Werkstätten stehen vor großen Herausforderungen, um die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen nachhaltig an die von Nichtbehinderten anzugleichen, und es bleibt keine Zeit, sich auf den Erfolgen der Vergangenheit auszuruhen. Nur so können wir weiterhin „Mit Menschen erfolgreich“ sein!

8 Abkürzungen und Glossar

Arbeitnehmer	Tariflich Angestellter
AVH	Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BAGSFI	Hamburger Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration - Sozialbehörde
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen
Beschäftigter	Mensch mit Behinderung im Arbeitsbereich
BfA	Budget für Arbeit
BVMW	Bundesverband mittelständische Wirtschaft
EW	Elbe-Werkstätten GmbH
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
LAG WfbM	Landsarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen
QM	Qualitätsmanagement
Teilnehmer	Mensch mit Behinderung im Berufsbildungsbereich
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen

9 Impressum

Elbe-Werkstätten GmbH

Nymphenweg 22
21077 Hamburg

Telefon 040 | 428 68-0
Telefax 040 | 428 68-1009

info@elbe-werkstaetten.de
www.elbe-werkstaetten.de

USt-IdNr.: DE118713633
Registergericht: Amtsgericht Hamburg
Registernummer: HRB 36 799

Vorsitzende des Aufsichtsrats: Dörte Liebrecht, Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration,
Freie und Hansestadt Hamburg
Geschäftsführer: Rolf Tretow (Sprecher), Carsten Möbs

Titelfoto: Elbe-Werkstätten