



Nachhaltigkeitsbericht

Hamburg im Oktober 2023

Inhaltsverzeichnis

1	Über uns	3
2	Unser Selbstverständnis.....	4
2.1	Strategie.....	4
2.2	Wesentlichkeit	5
2.3	Ziele	5
2.4	Tiefe der Wertschöpfungskette.....	6
3	Prozessmanagement	7
3.1	Verantwortung.....	7
3.2	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	8
3.3	Regeln, Prozesse und Kontrolle	8
3.4	Anreizsysteme.....	9
3.5	Beteiligung von Anspruchsgruppen	9
3.6	Innovations- und Produktmanagement	11
4	Ökologie.....	11
4.1	Klimarelevante Emissionen	11
4.2	Ressourcenmanagement und Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	12
5	Personal.....	15
5.1	Personalmanagement	15
5.2	Arbeitnehmerrechte.....	15
5.3	Qualifizierung, Gesundheit und Nachhaltigkeit	16
5.4	Menschenrechte.....	18
6	Gesellschaft	18
6.1	Gemeinwesen	18
6.2	Politische Einflussnahme.....	18
7	Ausblick.....	18
8	Abkürzungen und Glossar	20
9	Impressum	21

1 Über uns

In unserem Unternehmen sind 2.900 Menschen mit Behinderung beschäftigt oder befinden sich in einer beruflichen Ausbildung. 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 und Vielfalt als Bereicherung erkennt. Diversität bedeutet für die Elbe-Werkstätten, die individuellen Bedürfnisse und Potenziale aller zu erkennen und zu respektieren und sicherzustellen, dass alle die gleichen Chancen und Rechte haben. Diese Haltung vertreten wir in unserem Leitbild und stellen mit Respekt sowie Toleranz ein konstruktives Miteinander aller Personengruppen im Unternehmen sicher.

In diesem zweiten Nachhaltigkeitsbericht präsentieren wir unsere Ziele, Fortschritte und Herausforderungen weiter auf Basis des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der DNK ist ein anerkannter Leitfaden nachhaltiger Berichterstattung, der uns dabei unterstützt, unsere Nachhaltigkeitsleistungen transparent darzulegen und die Entwicklung im Zeitverlauf sichtbar zu machen.

Vorbereitend auf die kommenden Berichtsjahre werden wir die verschärften Nachhaltigkeitsberichtspflichten nach den Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der EU-Taxonomie analog der „Hamburg-Strategie“ ab 2024 ausbauen.

2 Unser Selbstverständnis

2.1 Strategie

Das unternehmerische Handeln der Elbe-Werkstätten ist langfristig und nachhaltig angelegt. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist in unserem Unternehmenskonzept integriert. 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 Kundengruppe¹, 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 Partizipation, Chancengleichheit und Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährleistet werden.

Zur verbesserten Transparenz und Qualität im Weiterbildungsbereich für unsere Leistungsberechtigten, lassen sich die Elbe-Werkstätten bereits seit 2013 nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifizieren.

Weiteres zentrales Handlungsfeld in der Nachhaltigkeitsstrategie ist ein verantwortungsvoller Umgang mit unserer Umwelt. Die Elbe-Werkstätten möchten ihren Beitrag zum Klimaschutz gemäß der Zielsetzung der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) leisten. Dies bedeutet, den Kohlenstoffdioxid (CO₂)-Ausstoß bis 2030 um 55 % gegenüber dem Basisjahr 2012 zu sinken und bis 2040 die Klimaneutralität zu erreichen.

Mit der Unterzeichnung der Klima-Partner-Vereinbarung am 28. Juni 2018 haben sich die Elbe-Werkstätten und 15 weitere öffentliche Unternehmen erstmals offiziell zu den Zielen des Hamburger Klimaplanes bekannt und ihre Beiträge verbindlich festgeschrieben.

Die Elbe-Werkstätten sind darüber hinaus Mitglied der Initiative UmweltPartnerschaft Hamburg.

Um die Ziele der nachhaltigen Ressourcenverwendung zu unterstützen, wurden die Elbe-Werkstätten Mitglied von SMETA, einer internationalen Plattform, auf der

¹ Im Folgenden werden Werkstattbeschäftigte sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer Leistungsberechtigte genannt.

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.

2.2 Wesentlichkeit

Die Elbe-Werkstätten GmbH leisten einen wesentlichen 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.

Durch das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention, welche Behinderung als Menschenrechtsthema versteht, rückt das Thema mehr in den Mittelpunkt der Gesellschaft und erfüllt somit verschiedenste Ziele für eine nachhaltige Entwicklung.

Die Wertschöpfung der Elbe-Werkstätten umfasst Produktions-, Handels- und Dienstleistungen für Wirtschafts- und Endkunden sowie für öffentliche Einrichtungen der Metropolregion Hamburg. Durch das Arbeitsangebot der Elbe-Werkstätten gehen Aufträge der Region zum einen nicht verloren und stärken mithin die Wirtschaftskraft Hamburgs und zum anderen schafft es eine direkte Nachfrage durch den Erwerb von Waren und Dienstleistungen, die für die eigene Geschäftstätigkeit benötigt werden. Gleichzeitig begegnen uns im täglichen Handeln vielfältige ökologische, ökonomische und gesellschaftliche Herausforderungen entlang unserer Wertschöpfungskette.

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 Leistungsberechtigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des Budgets für Arbeit.
- Steigerung der ausgelagerten Werkstattplätze im Arbeitsbereich auf 40 Prozent bis 2028.
- In einem Modellprojekt sollen in 2025 und in 2027 zwei Inklusionsabteilungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, in denen bereits jeweils

mindestens eine Außenarbeitsgruppe der Elbe-Werkstätten arbeitet, installiert werden.

- Im Sinne einer den Bedürfnissen der Leistungsberechtigten entsprechenden Angebotsvielfalt sollen vermehrt sozialraumorientierte Beschäftigungs- und Qualifizierungsplätze geschaffen werden.
- Besonderer Fokus auf die Qualifizierung von nicht so leistungsstarken Leistungsberechtigten auf internen Arbeitsplätzen mit Hilfe von digitalen Assistenzsystemen.
- 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:

- Die Elbe-Werkstätten haben sich zum Ziel gesetzt, dass 10 Prozent der internen Gruppen bis 2030 als teilautonome Gruppen arbeiten.
- 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 Leistungsberechtigten 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 bedienen verschiedene Wertschöpfungsketten.

Die Wertschöpfungskette im Bereich Rehabilitation beginnt im Dialog mit vorgelagerten Stakeholdern, zum Beispiel mit Schulen und der Bundesagentur für Arbeit, um die Förderung optimal zu ermöglichen. Innerhalb der Werkstatt werden die Leis-

tungsberechtigten ausgebildet, individuell gefördert und auf ihre Tätigkeiten vorbereitet, um dann innerhalb oder außerhalb der Werkstatt weiter auf ihrem Weg begleitet zu werden.

Herausfordernd für die Organisation einer möglichst arbeitsmarktnahen Teilhabe am Arbeitsleben, sind die vielen noch nicht auf eine inklusive Arbeitsweise vorbereiteten Unternehmen.

Die Wertschöpfungskette der Produktions-, Handels- und Dienstleistungen umfasst die Spannweite von der Bereitstellung von Vorprodukten über die Erbringung von Logistikleistungen bis hin zum Verkauf von Endprodukten. In sechs verschiedenen Geschäftsfeldern bedienen die Elbe-Werkstätten eine Vielzahl von unterschiedlichsten Aufträgen, deren Umsetzung an die Fähigkeiten der Leistungsberechtigten angepasst werden.

Die betriebliche Wertschöpfungskette entsteht im üblichen Geschäftsablauf durch den Einkauf von Dienstleistungen, Materialien und Produkten für Gebrauch und Verbrauch. In allen Bereichen sind die Kernprozesse im Qualitätsmanagement festgeschrieben. Herausfordernd ist hierbei ressourcen- und emissionssparend zu agieren.

Die Elbe-Werkstätten halten sich an den Leitfaden „Umweltverträgliche Beschaffung“ der Freien und Hansestadt Hamburg. Dieser unterstützt dabei, ökologische Aspekte in Ausschreibungs- und Vergabeverfahren zu berücksichtigen.

3 Prozessmanagement

3.1 Verantwortung

Die Strategie wird von der Geschäftsführung 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 wird die Geschäftsführung von den Stabsbereichen Qualitätsmanagement, Compliance-Management und Arbeitssicherheit unterstützt sowie durch die im Fachbereich Facility Management neu besetzte Stelle einer Umweltingenieurin. Die unternehmensüberwachende Instanz obliegt der Internen Revision.

3.2 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Als öffentliches Unternehmen setzen die Elbe-Werkstätten die Compliance-Rahmenrichtlinie der Stadt Hamburg als konsequente Weiterentwicklung des bereits verpflichtenden Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK) um. So werden die in der Compliance-Rahmenrichtlinie verpflichtenden Anforderungen bei den Elbe-Werkstätten in unternehmenseigene Verhaltensgrundsätze und Anweisungen umgesetzt. Die Einhaltung wird durch ein im Aufbau befindlichen Compliance-Management-Systems sichergestellt.

Eine Hinweisgeberstelle ist im Jahr 2022 eingerichtet worden. Um ein Höchstmaß an Vertrauen zu gewährleisten, steht neben der internen Meldestelle weiter bei der Vertrauensstelle der Hamburger Wirtschaft, Pro Honore e. V. ein Kanal zur Verfügung. Pro Honore e. V. ist eine privatrechtliche Vereinigung, die sich für Ehrbarkeit, Fairness und lauterer Wettbewerb im Geschäftsleben einsetzt. Mit unserer „Compliance-Partner“-Mitgliedschaft bei Pro Honore e. V. machen wir deutlich, dass uns eine werteorientierte und regelkonforme Unternehmenskultur wichtig ist.

Die Elbe-Werkstätten ordnen Compliance als festen Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung ein und gehen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus weiterführende Selbstverpflichtungen ein. Im Jahr 2022 wurde das Leitbild dahingehend erweitert, dass jeder in der Verantwortung für sein Tun und Handeln steht und sich den geltenden Compliance-Regeln verpflichtet. Die Verankerung dieser Verpflichtung in unsere Führungsleitlinien ist für das kommende Jahr vorgesehen sowie die regelmäßige Kommunikation ins Unternehmen.

Es existiert ein Verhaltenskodex. In diesem ist geregelt, dass Korruption oder Korruptionsversuche jeglicher Art, einschließlich Vorteilsnahme, und Bestechung und sonstige gesetzeswidrige Praktiken nicht geduldet werden.

Eine Arbeitsgruppe aus Werkstatträten, Betriebsräten, Frauenbeauftragten und Fachpersonal hat ein Gewaltschutzkonzept nach § 37a SGB IX entwickelt. Ende 2022 wurde das Konzept in Kraft gesetzt und wird von einer für das Fachpersonal verpflichtenden Fortbildungsreihe begleitet.

3.3 Regeln, Prozesse und Kontrolle

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 Teilhabeplanung 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.
- Leistungsberechtigte werden angeregt, Praktika in Außenarbeitsgruppen zu absolvieren.
- Teilautonome Arbeitsgruppen für mehr Partizipation und Verantwortungsübernahme durch Leistungsberechtigte.

Die Kontrolle der Regeln und Prozesse aus dem integrierten Managementsystem ist im Bereich Qualität die Zertifizierung nach der ISO 9001:2015. In den Bereichen Datenschutz/-sicherheit, Arbeitsschutz und Compliance orientieren wir uns nach den anerkannten Normen und nehmen ab dem Jahr 2024 das Umweltschutzmanagement mit auf. Für die Steuerung existiert ein Kennzahlensystem. Das Controlling stellt hierfür zahlreiche Kennzahlen für alle Kernprozesse bereit.

Die Interne Revision führt ein jährliches Management-Audit mit allen Leitungen von Geschäftsfeldern und Betriebsstättenverbänden durch. Mit diesem Risikomanagementreview werden die Chancen und Risiken der Geschäftsfelder und Betriebsstätten eingeschätzt und Instrumente für deren Überwachung abgestimmt. Das Risikomanagement wird derzeit an die Anforderungen der Freien und Hansestadt Hamburg angepasst und zukünftig Nachhaltigkeitsrisiken mit aufnehmen und bewerten.

3.4 Anreizsysteme

Die Geschäftsführung und der Betriebsrat beschließen jährlich Ziele, die gleichermaßen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten und gemeinschaftlich getragen und umgesetzt werden. Das Anreizsystem ist im Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg (TV-AVH) im Paragraph 18 Leistungsentgelt geregelt. Neben wirtschaftlichen Zielsetzungen werden auch Nachhaltigkeitsziele festgesetzt.

3.5 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Für die Elbe-Werkstätten sind mehrere interessierte Parteien relevant, deren Interessen sie gerecht werden müssen. Zunächst stehen drei Kunden- bzw. Interessengruppen im Fokus:

- 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 Ver.di 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 Schwerbehindertenvertretung vertreten.
- Leistungsträger, wie die Behörde für Arbeit-, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (BAGSFI), die Arbeitsagentur, die Rentenversicherer sowie andere auswärtige 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 Leistungsberechtigten sowie für tarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden wiederholt Zufriedenheitsbefragungen durchgeführt. Im Intranet, in der Betriebszeitung, in verschiedenen Info-Runden und auf Betriebsversammlungen werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informiert und es findet ein Dialog zwischen Führungskräften und Interessenvertretern statt. Analog dazu werden Versammlungen mit Leistungsberechtigten 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 Leistungsberechtigten, 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.

3.6 Innovations- und Produktmanagement

Verantwortliches Handeln und Nachhaltigkeit beinhalten für unser Innovationsmanagement zum einen die Sicherstellung langfristiger Arbeitsangebote für unsere Leistungsberechtigten und zum anderen eine gute Qualität, um langfristig strategische Allianzen mit unseren Kunden zu gewährleisten.

Um die Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung durch digitale Assistenzsysteme zu erweitern, haben wir im Jahr 2023 einen Digitalisierungsbeauftragten für Assistenzsysteme und E-Learning eingestellt, der eng mit der Koordinatorin für arbeitsplatzorientierte Qualifikation zusammenarbeitet. Hauptaufgabengebiet ist neben der Schaffung einer E-Learning-Plattform der Einsatz von Assistenzsystemen und Cobotik, um teilautonome Arbeitsgruppen innerhalb der Werkstatt aufzubauen. In einem neu eingerichteten „Innovationslabor“ werden neue Hilfsmittel entworfen, gebaut und angepasst, um noch bessere Bildungschancen für unsere Leistungsberechtigten anbieten zu können.

4 Ökologie

Um die Fortschritte bei der Reduzierung klimarelevanter Emissionen aufzuzeigen, werden die Emissionsquellen identifiziert und die Bemühungen zur Energieeffizienz, zur Förderung erneuerbarer Energien und zur Emissionsminderung dargelegt. Des Weiteren wird die Initiative im Bereich des Ressourcenmanagements hervorgehoben, die darauf abzielt, den Verbrauch von Ressourcen und des Abfalls zu minimieren sowie die Kreislaufwirtschaft zu fördern.

Um die klimarelevanten Emissionen und das Ressourcenmanagement der Elbe-Werkstätten voranzutreiben, wurde 2023 eine Umweltingenieurin in der Abteilung Facility Management eingestellt, die sich federführend um die Umsetzung der ökologischen Nachhaltigkeitsziele kümmert.

4.1 Klimarelevante Emissionen

Klimarelevante Emissionen sind Treibhausgasemissionen, die nachweislich Einfluss auf den Klimawandel haben. Bei den Elbe-Werkstätten sind dies ausschließlich Kohlenstoffdioxid-Emissionen.

Die Auswertung der THG-Bilanz für die Elbe-Werkstätten hat einen CO₂-Ausstoß von 3.124 t CO₂ für das Jahr 2012. Dies ist der CO₂-Ausstoß, den es bis 2030 um 55 % zu senken gilt. Im Jahr 2022 hat die THG-Bilanz einen CO₂-Ausstoß von 2415 t CO₂ ergeben, was einer Reduzierung von 22 % zum Basisjahr entspricht. Die THG-Bilanz

setzt sich aus den direkten Emissionen und indirekten Emissionen zusammen, die nach dem Green Gashouse Protocol (GHG) ermittelt wurden.

Der Scope 1, die direkten Emissionen, setzt sich bei den Elbe-Werkstätten zu 81 % aus dem Gebäudesektor und zu 19 % aus dem Verkehrssektor zusammen.

Der Scope 2, die indirekt erzeugten Emissionen, die durch die Nutzung von eingekauftem Strom, Wärme oder Kälte entstehen, sind nahezu 100 % dem Gebäudesektor und ein Anteil von unter 1 % dem Verkehrssektor zuzuordnen. Ausgenommen von der THG-Bilanzierung sind Emissionen, die unter Scope 3 zusammengefasst werden. Dies sind indirekte Emissionen, die vor- und nachgelagert in der Wertschöpfungskette des Unternehmens entstehen.

Die Elbe-Werkstätten bereiten sich für das Jahr 2025 auf die Berichterstattung nach dem Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor. Insbesondere eine tabellarische kennzahlenbasierte Berichterstattung wird dabei einen schnelleren Überblick und die Veränderungen im Zeitverlauf transparent machen.

4.2 Ressourcenmanagement und Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Das Ressourcenmanagement der Elbe-Werkstätten steht in enger Verbindung mit dem Klimaschutz, da die optimale Nutzung von regenerativen Ressourcen als auch die Reduzierung der THG-Emissionen wesentlich für eine nachhaltige Entwicklung ist. Daraus ergibt sich, dass die Steigerung der Energieeffizienz den größten Anteil des Ressourcenmanagements der Elbe-Werkstätten in Anspruch nimmt.

Bei den Elbe-Werkstätten zielt die Energieeffizienz auf die Optimierung von Gebäude- und Anlagentechnologie sowie den Einsatz von erneuerbaren Energien ab. Gegenwärtig erfolgt dies im jeweiligen Investitionszyklus der Anlagen und wurde in nachfolgenden Projekten von den Elbe-Werkstätten bereits realisiert:

Gesamtunternehmen:

- Bezug von zertifiziertem Ökostrom
- Umstellung auf energieeffiziente LED-Beleuchtung bei der Modernisierung von Flächen
- Zertifizierung Blauer Engel für Druckerzeugnisse

Betriebsstätte Nord am Meiendorfer Mühlenweg:

- Modernisierung der Lüftungsanlagen mit Austausch der Wärmerückgewinnungskomponenten
- Erneuerung der Heizkessel und zwei Heizungspumpe
- Erneuerung der Druckluftanlage mit Wärmerückgewinnung

Betriebsstätte Süd am Nymphenweg:

- Modernisierung der Küche nach aktuellem Stand der Technik
- Erneuerung der Heizungsanlage
- Dachdämmung

Betriebsstätte Mitte am Südring:

- Inbetriebnahme eines Blockheizkraftwerks (BHKW)

Zur Realisierung der Klimaneutralität wird ein ganzheitliches Konzept zur energetischen Sanierung der Gebäudehülle und der technischen Gebäudeausrüstung (TGA) vorbereitet. Die Finanzierung der Maßnahmen muss durch den Gesellschafter und die Leistungsträger, sofern es sich um gesetzlich verankerte Vorgaben handelt, erfolgen. Bis der Sanierungsfahrplan umgesetzt werden kann, werden alle laufenden Umbauarbeiten nach aktuellem Stand der Technik modernisiert und der Einsatz von erneuerbaren Energien geprüft, um CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Durch die Forcierung von Außenarbeitsplätzen findet langfristig eine Verdichtung der Flächen statt, was zu positiven Auswirkungen auf die Energiebilanz der Elbe-Werkstätten führt.

Um den Übergang von konventionellen, umweltbelastenden Verkehrssystemen hin zu umweltfreundlichen und nachhaltigen Mobilitätslösungen zu führen, findet die Energieeffizienz auch im Verkehrssektor statt.

- Angebot des Deutschland-Tickets zum vergünstigten Preis für die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs
- Sukzessive Umstellung auf emissionsreduzierte Mobilität und die Optimierung des Flottenmanagements
- Auf- und Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge
- Mobilitätstraining für Leistungsberechtigte, um deren Selbstbestimmung zu erhöhen und damit die Fahrdienstleistungen zu reduzieren
- Einführung eines App-basierten Fahrdienst-Plansystems Leistungsberechtigte, die ihre Arbeitsstätte nicht selbständig erreichen können
- Fahrradunterstand am Rahel-Varnhagen-Weg
- Entscheidung für ein CO₂-Kompensationssystem, das über einen Mehrpreis beim Tanken Aufforstungsprojekte finanziert

Ressourceneffizienz / Abfall- und Kreislaufwirtschaft

Die Ressourceneffizienz zielt darauf ab, die Geschäftstätigkeiten der Elbe-Werkstätten so zu gestalten, dass möglichst wenig Ressourcen verbraucht werden, ohne dabei die Qualität der Dienstleistung zu beeinträchtigen. Dabei sind alle Leistungsberechtigten und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dazu angehalten, dies umzusetzen.

zen. Der Einsatz von Gefahrstoffen wird nicht nur aus Arbeitsschutzgründen vermieden, sondern auch aus ökologischen Gründen. So verzichtet das Geschäftsfeld Garten & Dienstleistung auf den Einsatz von Insektiziden und chemischem Dünger.

In der Abfall- und Kreislaufwirtschaft steht die Reduzierung von Abfällen und die Förderung von Recycling im Mittelpunkt. Neben der systematischen Trennung von Abfällen wird eine Abfallvermeidung angestrebt. Dabei sollen Kosten und Ressourcen eingespart werden. Zukünftig soll ein Abfallregister eingeführt werden, in dem alle Abfallströme erfasst werden. Hieraus sollen Optimierungsmaßnahmen zur Abfallreduzierung abgeleitet und Kosten eingespart werden.

Wasserwirtschaft

Als Dienstleister erzeugen die Elbe-Werkstätten kein Industrie- oder Prozesswasser, so dass das Abwasser ohne Vorbehandlung direkt eingeleitet werden kann. Die Wasserbräuche der Elbe-Werkstätten entsprechen den gängigen Verbräuchen eines Dienstleistungsunternehmens. Hierzu gehören unter anderem die Nutzung von sanitären Anlagen, die Herstellungs- und Ausgabeküchen, die Cafeterias, die Wäscherei sowie in der Betriebsstätte Mitte die Kisten-Waschanlage. Um den Wasserverbrauch möglichst gering zu halten, wurden Wasserperlatoren verbaut. Bei den Modernisierungen von WC-Anlagen wird beim Einbau von neuen Spülkästen auf einen möglichst geringen Verbrauch geachtet.

Gesetzliche und regulatorische Aspekte

Um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden ist das Ressourcenmanagement so aufgebaut, dass Umweltauflagen und Gesetze eingehalten werden. Als Großunternehmen sind die Elbe-Werkstätten gesetzlich verpflichtet, alle vier Jahre ein Energieaudit nach DIN EN 16247 durchzuführen. Dieses wird im Jahr 2025 durchgeführt.

Unabhängig vom Ressourcenmanagement sind bei den Elbe-Werkstätten Klimaanpassungsmaßnahmen angedacht, um den Auswirkungen des Klimawandels entgegenzuwirken. Im Jahr 2022 wurde unter Beteiligung von Leistungsberechtigten eine Einstiegs- und Orientierungsberatung zur Klimaanpassung in den Betrieben der Elbe-Werkstätten durchgeführt. Diese wurde im Rahmen der Nationalen Klimaanpassung vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz gefördert. In einem Abschlussbericht wurden Maßnahmen erörtert, die die Folgen des Klimawandels für die Elbe-Werkstätten abmildern sollen.

Hierbei sind unter anderem Maßnahmen wie Dachbegrünungen oder die Entsiegelung von Parkflächen in der Planung. Diese Maßnahmen dienen nicht nur der Klimaanpassung an den Klimawandel, sondern auch der Ressourceneffizienz. Eine Dachbegrünung hilft nicht nur bei hoher Hitzebelastung, es fördert auch die Biodiversität, schafft Lebensräume und verbessert die Luftqualität der Umgebung. Durch die Entsiegelung von Parkflächen könnte das Regenwasser versickern und dem Grundwasser zurückgeführt werden. Durch die Entstehung von vielen grünen Kleinstflächen

kommt es zu einer besseren Luftqualität und es entsteht Lebensraum für Mikroorganismen.

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 Leistungsberechtigten, einen zentralen Stellenwert ein. Gleiches gilt für die mit dem Bundesteilhabegesetz 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 fördern eine wertschätzende und professionelle Personalarbeit. Im Sinne der Inklusion spielt dabei die Schaffung von werkstattübergreifenden Fortbildungsangeboten für Leistungsberechtigte 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 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 TV-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 sowie Leistungsberechtigten, 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. Leistungsberechtigte werden den Vorgaben der Werkstättenverordnung entsprechend nach einem unter Wahrung der Beteiligungsrechte der Werkstatträte entwickelten internen Entgeltsystem entlohnt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 12. September 2023 den Abschlussbericht über die „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ veröffentlicht. Aus den Forschungsergebnissen werden Handlungsempfehlungen zur Reform des Entgeltsystems und der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt abgeleitet.²

5.3 Qualifizierung, Gesundheit und Nachhaltigkeit

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

² <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb626-entgeltsystem-wfbm.html>

- 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. Die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung spielen bei der Umsetzung von Teilhabeleistungen eine besondere Rolle. Um die zeitnahe und flexible Schulung dieses Personenkreises sicher zu stellen, wird ab März 2024 die Qualifizierung für den Abschluss staatlich geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung inhouse implementiert. Um die kontinuierliche Anpassung und Optimierung der Personalentwicklung vor dem Hintergrund des definierten Qualitätsanspruches zu sichern und so die Qualifizierung der Arbeitnehmer weiter zu fördern, wurde die Personalentwicklung im Stellenplan aufgestockt.

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.

Es ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert worden, das Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz in Bezug auf die Verhältnis- wie auch die Verhaltensprävention vorsieht. Seit 2023 können Arbeitnehmer über EGym Wellpass diverse gesundheitsfördernde Angebote (z. B. Nutzung von Fitness-Studios, Onlinekurse) nutzen. Die Teilnahme an diesem Programm wird vom Arbeitgeber bezuschusst. 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.

Zur Förderung der emissionsreduzierten Mobilität wird seit Anfang 2022 die Teilnahme am Jobrad-Modell angeboten und die vermehrte Nutzung von Homeoffice gefördert.

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

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

In der neu abgeschlossenen Rahmenvereinbarung verpflichten sich Elbe-Werkstätten und Sozialbehörde in den ihnen jeweils gesetzlich zugeschriebenen Rollen, ein zukunftsorientiertes Rehabilitationskonzept umzusetzen, um Menschen mit Behinderung gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund liegt der Fokus in der Budgetperiode 2024 bis 2028 auf der Ausschöpfung der individuellen Potenziale der Leistungsberechtigten, einer Beschäftigung auf dem allgemei-

nen Arbeitsmarkt nachzugehen, bei gleichzeitiger Erprobung neuer Strukturen in Kooperation mit den Unternehmen. Die Digitalisierung wird mit dem Ziel genutzt, Leistungsberechtigte mit höheren Assistenzbedarfen zu immer mehr eigenständiger Beteiligung an Produktionsprozessen zu verhelfen. Zudem werden die Rehabilitationsprozesse noch stärker auf ihre Wirkung im Einzelfall ausgerichtet, um die Leistungsberechtigten bei Erreichung ihrer individuellen Weiterentwicklungsziele noch besser zu unterstützen.

Unsere Vision ist es, Inklusionsmodelle zu schaffen, mit denen wir 10 Prozent der Leistungsberechtigten bis 2030 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln. Insbesondere wird es auch weiterhin darum gehen müssen, Inklusion auch für diejenigen erlebbar zu machen, die auch zukünftig innerhalb der Werkstätten arbeiten werden. Hier setzen wir uns zum Ziel, 10 Prozent der internen Arbeitsgruppen, sich bis 2030 zu befähigen, sich teilautonom zu organisieren.

Dazu werden wir in Kombination mit dem Budget für Arbeit zwei ausgelagerte Arbeitsgruppen in einem Modellprojekt als Inklusionsabteilungen organisieren. In einem gemeinsamen Projekt mit Alsterarbeit werden wir mit Hilfe von Job Carving und Job Crafting Unternehmen bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess beraten und unterstützen.

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 Werkstatträte Deutschlands gefordert haben. Die Leistung der Leistungsberechtigten 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. Leider sind die ersten Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu einer Entgeltreform mehr als enttäuschend, zumal es die Erkenntnisse der von ihm beauftragten „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ weitestgehend außer Acht lässt.

Umso mehr bedarf es nun 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
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BVMW	Bundesverband mittelständische Wirtschaft
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
EW	Elbe-Werkstätten GmbH
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
LAG WfbM	Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte
QM	Qualitätsmanagement
Teilnehmer	Mensch mit Behinderung im Berufsbildungsbereich
TV-AVH	Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V.
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