

Nachhaltigkeitserklärung 2024

Vorwort der Geschäftsführung

Nachhaltigkeit ist für die Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung (BWB) weit mehr als die Erfüllung gesetzlicher Anforderungen – sie ist seit unserer Gründung ein wesentlicher Bestandteil unseres Handelns. Unser Auftrag besteht darin, Menschen mit Behinderung berufliche Teilhabe, individuelle Entwicklung und gesellschaftliche Mitwirkung zu ermöglichen. Damit übernehmen wir täglich soziale Verantwortung und leisten gleichzeitig einen wichtigen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft.

Mit der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung veröffentlichen wir erstmals einen eigenständigen Bericht nach den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Die Erstellung dieses Berichts markiert einen wichtigen Meilenstein auf unserem Weg zu einer noch transparenteren und zukunftsorientierten Unternehmensführung. Sie macht sichtbar, welche Auswirkungen unser Handeln auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft hat und welche Verantwortung wir daraus ableiten.

Das Berichtsjahr 2024 war geprägt von der systematischen Auseinandersetzung mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unseres Unternehmens. Im Rahmen einer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir gemeinsam mit unseren Stakeholdern die Themen identifiziert, die sowohl für den langfristigen Erfolg der BWB als auch für unsere gesellschaftliche Wirkung von besonderer Bedeutung sind. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Strategie und unserer nachhaltigen Unternehmenssteuerung.



Nachhaltigkeit bedeutet für die BWB, ökologische Verantwortung, wirtschaftliche Stabilität und soziale Teilhabe miteinander zu verbinden. Wir investieren in klimafreundliche Prozesse, entwickeln unsere Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiter und schaffen Perspektiven für Menschen mit Behinderung. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit als einen fortlaufenden Entwicklungsprozess, der nur gemeinsam mit unseren Beschäftigten, Kundinnen und Kunden, Partnern sowie dem Land Berlin erfolgreich gestaltet werden kann.

Unser besonderer Dank gilt allen Mitarbeitenden, den Werkstattbeschäftigten, unseren Kundinnen und Kunden sowie unseren Partnerinnen und Partnern, die mit ihrem Engagement, ihren Ideen und ihrer täglichen Arbeit dazu beitragen, die BWB nachhaltig weiterzuentwickeln. Ihr Einsatz macht deutlich, dass wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung untrennbar zusammengehören.

Wir verstehen diesen ersten Nachhaltigkeitsbericht als Ausgangspunkt für einen offenen Dialog und als Verpflichtung, unseren eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen. Gemeinsam wollen wir die BWB auch künftig als leistungsstarkes, inklusives und nachhaltiges Unternehmen gestalten.

Dirk Gerstle

Inhaltsverzeichnis

1 Allgemeine Angaben ^[ESRS 2]	6
1.1 Allgemeine Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	7
1.2 Angaben zu spezifischen Umständen der Nachhaltigkeitserklärung	7
1.3 Zusammensetzung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	7
1.3.1 Rolle und Beschreibung der Zuständigkeiten in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte	7
1.3.2 Beschreibung des Fachwissens	7
1.3.3 Angaben zur Zusammensetzung und Vielfalt der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	7
1.4 Angaben wie die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über Nachhaltigkeitsaspekte informiert werden	8
1.5 Informationen über die Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Leistung in Anreizsysteme	8
1.6 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	8
1.7 Wichtigste Merkmale des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems – Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung	9
1.8 Zusammenspiel der Unternehmensstrategie mit Nachhaltigkeits-Aspekten, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	9
1.8.1 Bedeutende angebotene Produkte	9
1.8.2 Bedeutende Märkte und Kundengruppen	10
1.8.3 Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten	11
1.8.4 Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die wichtigsten Produkte, Kundenkategorien, geografische Gebiete und Beziehungen zu Interessensträgern	11
1.8.5 Elemente der Unternehmensstrategie, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen	11
1.8.6 Beschreibung des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette	12
1.9 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	13
1.9.1 Wichtigste Interessenträger und Beteiligung	13
1.9.2 Einbindung Interessenträger zu nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen	13
1.10 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	14
1.10.1 Erklärung über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	14
1.10.2 Einfluss der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf das Unternehmen	15
1.10.3 Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	15
1.11 Verfahren zur Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen – Bewertung ihrer Wesentlichkeit	15
1.11.1 Angaben zum Verfahren der Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen und zur Bewertung der Wesentlichkeit	15

2 Klimawandel ^[ESRS E1]	20
2.1 Strategie	21
2.1.1 Übergangsplan für den Klimaschutz	21
2.1.2 Ermittelte klimabezogene Risiken	21
2.2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	21
2.2.1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	21
2.2.2 Erläuterung zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (E1 – Klimawandel)	21
2.2.3 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	22
2.2.4 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakzepten	23
2.3 Kennzahlen und Ziele	24
2.3.1 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	24
2.3.2 Energieverbrauch und Energiemix	24
2.3.3 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	25
 3 Arbeitskräfte des Unternehmens ^[ESRS S1]	 26
3.1 Strategie	27
3.1.1 Interessen und Standpunkte der Interessenträger (Arbeitskräfte des Unternehmens)	27
3.1.2 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	27
3.2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	29
3.2.1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	29
3.2.2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	29
3.3 Kennzahlen und Ziele	31
3.3.1 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	31
3.3.2 Kennzahlen im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften 2024	31
3.3.3 Merkmale der Beschäftigten der BWB 2024	31
3.3.4 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog in der BWB 2024	32
3.3.5 Diversitätsparameter der BWB 2024	32
3.3.6 Angemessene Entlohnung in der BWB 2024	32
3.3.7 Soziale Absicherung in der BWB 2024	32

3.3.8 Menschen mit Behinderungen in der BWB 2024	32
3.3.9 Gesundheitsschutz und Sicherheit in der BWB 2024	33
3.3.10 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in der BWB 2024	33
3.3.11 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten in der BWB 2024	33

4 Unternehmensführung ^[ESRS G1] 34

4.1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	35
4.1.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	35
4.1.2 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	35
4.1.3 Zahlungspraktiken	37

5 Index 38

Einleitung

Dieser Bericht zur nicht-finanziellen Leistung 2024 ist der erste eigenständige Nachhaltigkeitsbericht der Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB). Er ist entstanden in Anlehnung an die Vorgaben der EU-Richtlinie zur nicht-finanziellen Berichterstattung, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), und den daraus abgeleiteten Angabepflichten gemäß European Sustainability Reporting Standards (ESRS Set 1). Die Inhalte sind sowohl für interne als auch externe Stakeholder vorgesehen.

Die Struktur und Gliederung dieses Berichts folgt den Vorgaben der ESRS Set 1.

1

Allgemeine Angaben [ESRS 2]



1.1 Allgemeine Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeits-erklärung

Diese Nachhaltigkeitsklärung ist auf konsolidierter Basis für die BWB erstellt – der Konsolidierungskreis ist parallel zu dem Finanzbericht 2024. Alle Standorte der BWB wurden in der Nachhaltigkeitsklärung berücksichtigt.

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurde im Rahmen der qualitativen und quantitativen Analyse (doppelten Wesentlichkeitsanalyse) von Auswirkungen, Risiken und Chancen einbezogen. Bestehende Strategien, Maßnahmen und Ziele beziehen sich insbesondere auf den eigenen Geschäftsbereich, sowie die nachgelagerte Wertschöpfungskette („Verbraucher und Endkunden“) und die direkte vorgelagerte Wertschöpfungskette („Ressourcennutzung“). Bei den Angaben zu Parametern werden Informationen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette – sofern vorhanden – mitberücksichtigt.

Die interne Koordination der Erstellung der Nachhaltigkeitsklärung wurde von der Geschäftsführung übernommen.

1.2 Angaben zu spezifischen Umständen der Nachhaltigkeits-erklärung

Diese Nachhaltigkeitsklärung verwendet die Definitionen gemäß ESRS 1 von kurz- (1 Jahr), mittel- (>1-5 Jahre) und langfristig (> 5 Jahre). Es sind keine Änderungen oder Korrekturen zum vorherigen Berichtszeitraum anzugeben, da dies die erste Nachhaltigkeitsklärung der BWB ist. Auf Informationen aus dem Finanzbericht 2024 wird nicht über Verweise referenziert. Zum jetzigen Zeitpunkt bestehen keine weiteren nicht-finanziellen Berichtspflichten durch andere nachhaltigkeitsbezogene Regulatorik.

1.3 Zusammensetzung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

1.3.1 Rolle und Beschreibung der Zuständigkeiten in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte

Die BWB verfügt über eine dualistische Governance-Struktur bestehend aus dem Aufsichtsrat und der Geschäftsführung. Der Aufsichtsrat besteht aus 12 Mitgliedern. Die Geschäftsführung aus einem Geschäftsführer.

In Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte übernehmen die Organe folgende Aufgaben und Tätigkeiten: Im Berichtsjahr 2024 erfolgte die Überwachung und die Freigabe der Ergebnisse der erstmals durchgeführten Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) durch die Geschäftsführung. Es ist geplant die Ergebnisse der DWA (=wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte) zukünftig in Aufsichts- und Steuerungstätigkeiten – insbesondere hinsichtlich Strategie, Geschäftsmodell, Zielen, Maßnahmenfreigabe und Mittelbewilligung einzubinden.

1.3.2 Beschreibung des Fachwissens

Die Leitungs- und Aufsichtsorgane und deren Mitglieder besitzen Zugang zu Fachwissen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte durch Bio-Zertifizierung, welches durch externe Beratung erweitert wird. Zudem wurde der Geschäftsführer in Bezug auf die Erstellung der Nachhaltigkeitsklärung geschult und auf dem aktuellen Stand gehalten.

1.3.3 Angaben zur Zusammensetzung und Vielfalt der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Angabe	BWB (2024)
Zahl der geschäftsführenden Mitglieder	1
Zahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	10
Zahl der Vertretung von Beschäftigten und anderen Arbeitskräften	1
Prozentualen Anteil nach Geschlecht und anderen Aspekten der Vielfalt, die das Unternehmen berücksichtigt.	m: 60% w: 40%
Durchschnittliches Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern	2:3
Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder	Keine Angabe

1.4 Angaben wie die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über Nachhaltigkeitsaspekte informiert werden

Die Geschäftsleitung von BWB war aktiv in die Durchführung der DWA im Jahr 2024 eingebunden. Eine Wiederholung der Durchführung und Kommunikation der Ergebnisse der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse an die zuständigen Organe ist in einem jährlichen Turnus gemäß CSRD-Vorgaben vorgesehen, um eine dauerhafte Grundlage für die Einbeziehung der Nachhaltigkeitsthemen in wesentliche Entscheidungen zu schaffen.

Folgende zentrale nachhaltigkeitsbezogene Themen werden von den Organen bei der Überwachung der Unternehmensstrategie und bei wichtigen Entscheidungen derzeit prioritär berücksichtigt:

- Die Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in bestehende Managementsysteme, insbesondere im Rahmen der ISO 9001, wird regelmäßig thematisiert. Dabei werden Stakeholder aktiv in den Prozess eingebunden, um eine ganzheitliche Betrachtung und Diskussion von Nachhaltigkeitsthemen sicherzustellen.
- Die Implementierung von Zielbildern, die eine langfristige Orientierung für nachhaltige Unternehmensentwicklung bieten.
- Die Integration der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken mit Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten in das Zielbild, die im Jahr 2026 vollständig umgesetzt werden soll.

Im Jahr 2024 lag der Fokus der Geschäftsleitung – insbesondere im Zuge der DWA – auf der Identifikation und Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Dieser Prozess bildet die Grundlage für die strategische Ausrichtung und die kontinuierliche Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmensstrategie.

Die BWB setzt damit klare Prioritäten, um Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil der Unternehmensführung zu etablieren und langfristig in alle relevanten Entscheidungsprozesse zu integrieren.

1.5 Informationen über die Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Leistung in Anreizsysteme

Aktuell findet die nachhaltigkeitsbezogene Leistung Berücksichtigung in der Zielvereinbarung der Geschäftsführung.

1.6 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

BWB verpflichtet sich zu einer umfassenden Sorgfaltspflicht gemäß den Europäischen Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS), um die Rechenschaftspflicht, Transparenz und nachhaltigen Praktiken in all ihren Betrieben und entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu verbessern.

Die spezifischen Prozesse als Kernelemente der Due Diligence werden im Folgenden beschrieben:

a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell

ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

ESRS 2 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

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

b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht

ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

ESRS 2 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen

ESRS 2 IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen

ESRS E1 Klimawandel **ESRS S1 Eigene Belegschaft**
ESRS G1 Unternehmenspolitik

e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation

ESRS E1 Klimawandel **ESRS S1 Eigene Belegschaft**
ESRS G1 Unternehmenspolitik

1.7 Wichtigste Merkmale des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems – Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Prozess und das Ergebnis der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2024 wurde geprüft und freigegeben von der Geschäftsleitung von BWB.

Die (mögliche) Verpflichtung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde innerhalb der bestehenden internen Risikomanagement und Kontrollmechanismen als (mögliche) relevante Anforderung identifiziert. Die Risikomanagement-Komitee-Sitzungen finden einmal im Quartal statt.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird im Rahmen der Erstellung des Geschäftsberichtes regelmäßig fortführend überprüft und freigegeben. Eine konkrete Definition eines gruppenweiten Risikomanagements und interner Kontrollen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird im weiteren Prozess erarbeitet werden. Eine umfassende Analyse der mit der Berichterstattung verbundenen Risiken und die Priorisierung dieser Risiken ist dementsprechend noch ausstehend.

1.8 Zusammenspiel der Unternehmensstrategie mit Nachhaltigkeits-Aspekten, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

1.8.1 Bedeutende angebotene Produkte

Die BWB verfolgt gemäß ihrem Gesellschaftsvertrag und ihrer Satzung das Ziel, Maßnahmen durchzuführen, die der beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit Behinderung dienen. Im Mittelpunkt steht dabei die Förderung der individuellen Fähigkeiten und Potenziale der Menschen mit Behinderungen, um ihnen eine aktive Teilhabe am Arbeitsleben und eine mögliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die BWB bietet ein umfassendes Angebot, das auf die fachliche, persönliche und leistungsmäßige Weiterentwicklung der Menschen mit Behinderung ausgerichtet ist. Zu den zentralen Bereichen der BWB gehören der Berufsbildungsbereich (BB), das Integrationsmanagement (IMB), die Begleitenden Dienste (BD) sowie die Beschäftigungs- und Förderbereiche (BFB). Diese Struktur ermöglicht eine ganzheitliche Unterstützung und Begleitung der Beschäftigten, angepasst an ihre individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten.

Die BWB bietet ein breites Spektrum an Produkten und Dienstleistungen, die in verschiedenen Arbeitsbereichen von Menschen mit Behinderung hergestellt und erbracht werden. Diese umfassen unter anderem:

Metallverarbeitung und Montage

- CNC-Dreh- und Fräsbearbeitung (CAD-CAM)
- Konventionelle Metallbearbeitung
- 3D-Messungen
- Montagearbeiten

Elektrotechnik und Montage

- Kabelkonfektionierung
- Löten und Verzinnen
- Leiterplattenbestückung
- Montage von High-Tech-Geräten und Aufspielen von Software
- 3D-Druck



Kunststoffverarbeitung

- Kunststoffspritzerei
- Montage und Kunststoffbearbeitung

Verpackungen

- Verpackung von Lebensmitteln (mit Bio-Zertifikat)
- Kommissionierung
- Halbautomatische und manuelle Verpackung

Holztechnik

- CNC-Technik
- Möbelfertigung
- Einzel- und Serienfertigung

Büro/EDV

- Digitaldruck und Weiterverarbeitung
- Lettershop-Arbeiten
- Digitalisierung, Scannen und Archivierung
- Daten- und Texterfassung

Kfz-Restaurierung

- Individuelle Restaurierungsarbeiten
- Porsche-Diesel-Manufaktur
- Restaurierung von PKW-Oldtimern, Porsche-Diesel und anderen Marken

Garten- und Landschaftsbau

- Gartengestaltung
- Gartenpflege
- Pflanzarbeiten

Kräuterhof Lübars

- Anbau von saisonalem Gemüse, Kräutern und Obst

Künstlerische Arbeiten

- Kunstwerkstatt „imPerfekt“

Digitalisierung

- Digitale Aktenverwaltung für Verwaltungen und Senatsbetriebe

Die Vielfalt der angebotenen Produkte und Dienstleistungen spiegelt nicht nur die breite Palette an Fähigkeiten und Talenten der Mitarbeitenden wider, sondern trägt auch dazu bei, ihre berufliche Entwicklung zu fördern und ihnen Perspektiven für eine mögliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Gleichzeitig leistet die BWB durch ihre hochwertigen Produkte und Dienstleistungen einen wichtigen Beitrag zur regionalen Wirtschaft und Gesellschaft.

Mit diesem Ansatz verbindet die BWB soziale Verantwortung mit wirtschaftlichem Handeln.

1.8.2 Bedeutende Märkte und Kundengruppen

Die bedeutenden Kundengruppen der BWB umfassen Unternehmen, öffentliche Verwaltungen sowie Menschen mit Behinderungen. Seit 1962 ist die BWB ein verlässlicher Partner für zahlreiche Unternehmen in Berlin und Brandenburg. Mit über 1.500 Mitarbeitenden, die stets termintreu und nach den hohen Standards der DIN EN ISO 9001-Zertifizierung arbeiten, bietet die BWB maßgeschneiderte Lösungen für unterschiedlichste Branchen. Auch Start-ups profitieren von der langjährigen Erfahrung und der umfassenden Betreuung durch die BWB, die sich als langjähriger Partner der Berliner Wirtschaft etabliert hat.

Neben der Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft bietet die BWB auch spezialisierte Dienstleistungen für öffentliche Verwaltungen und Senatsbetriebe an. Dazu zählen insbesondere Services im Bereich der Digitalisierung, wie die digitale Aktenverwaltung, das Scannen und Archivieren von Dokumenten sowie die Daten- und Texterfassung. Diese Leistungen unterstützen die öffentliche Hand bei der effizienten und nachhaltigen Gestaltung ihrer Verwaltungsprozesse.

Ein weiterer zentraler Fokus der BWB liegt auf der Förderung und Integration von Menschen mit Behinderungen. Durch die Bereitstellung von Arbeitsplätzen und Bildungsangeboten schafft die BWB nicht nur berufliche Perspektiven, sondern ermöglicht auch eine aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die BWB verbindet somit soziale Verantwortung mit wirtschaftlichem Handeln und trägt zur Stärkung der regionalen Wirtschaft sowie zur Förderung von Inklusion und Chancengleichheit bei.

1.8.3 Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten

Die Beschäftigten verteilen sich auf 13 Standorte (Verwaltung, Produktion & Beratung) im Landesgebiet Berlin.

Zahl der Arbeitnehmenden 2024

423 in Deutschland

1.8.4 Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die wichtigsten Produkte, Kundenkategorien, geografische Gebiete und Beziehungen zu Interessensträgern

Die Nachhaltigkeitsziele der BWB orientieren sich an ihrer Rolle als Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin und tragen aktiv zur Umsetzung der sozial-, umwelt- und klimapolitischen Ziele der Hauptstadt bei. Als Teil der Berliner Wirtschaft engagiert sich die BWB für eine nachhaltige Entwicklung, die ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in Einklang bringt. Dabei übernimmt die BWB Verantwortung für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele des Landes Berlin und leistet einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung einer zukunftsfähigen Stadt.

Im Rahmen ihrer nachhaltigen Leistungserbringung und ihres Engagements für die Daseinsvorsorge stellt die BWB sicher, dass ihre Produkte und Dienstleistungen nicht nur qualitativ hochwertig, sondern auch sozial gerecht sind. Dies umfasst die Bereitstellung öffentlicher Güter zu bezahlbaren Preisen sowie die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und guter Arbeit, insbesondere durch die Integration und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen.

Ein zentrales Ziel der BWB ist die Unterstützung der Klimaschutzziele des Landes Berlin. Dies wird durch schrittweise Umsetzung von Maßnahmen wie den Bezug von Ökostrom, die Umstellung des Fuhrparks auf nachhaltige Mobilität sowie den Aufbau der entsprechenden Infrastruktur erreicht. Darüber hinaus trägt die BWB durch ihre Dienstleistungen im Bereich der Digitalisierung zur Modernisierung und Effizienzsteigerung von Prozessen in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen bei, was langfristig zu einer Reduktion von Ressourcenverbrauch und Emissionen führt.

Geografisch liegt der Fokus der BWB auf der Region Berlin-Brandenburg, wo sie als wichtiger Partner für Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und Menschen mit Behinderungen agiert. Durch die enge Zusammenarbeit mit diesen Interessengruppen stärkt die BWB nicht nur die regionale Wirtschaft, sondern fördert auch die soziale und ökologische Entwicklung der Region.

1.8.5 Elemente der Unternehmensstrategie, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen

Die wesentlichen Elemente der Unternehmensstrategie, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen oder sich auf diese auswirken - einschließlich der wichtigsten Herausforderungen in der Zukunft und der geplanten maßgeblichen Lösungen oder Projekte - sind fortfolgend dargestellt.

Eine detailliertere Darstellung aller wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeiten wurde im Prozess der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. In diesem Abschnitt liegt die Zielsetzung auf der Darstellung der wesentlichen Elemente der Unternehmensstrategie, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen - und somit schwer veränderlich sind.

1.8.6 Beschreibung des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette

Beschreibung des Geschäftsmodells:

Die BWB wurde im Jahr 1962 gegründet und ist eine von derzeit 16 Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Berlin. Aufgabe des Unternehmens ist es, für Menschen mit Behinderungen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes noch nicht, nicht mehr oder noch nicht wieder gewachsen sind, Teilhabe, Rehabilitation und Qualifizierung zu bieten. Die BWB sorgt für fachliche, persönliche und leistungsmäßige Weiterentwicklung der Menschen mit Behinderung und bietet Chancen für eine Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zur BWB gehören ein Berufsbildungsbereich, ein Arbeitsbereich inkl. Integrationsmanagement, die Begleitenden Dienste sowie Beschäftigungs- und Förderbereiche (BFB). Seit dem 01.07.2021 ist die Inklusionsfirma Integra gGmbH eine 100prozentige Tochter der BWB. Gesellschafter der BWB sind zu 70 % das Land Berlin.

Beschreibung der Wertschöpfungskette:

Die Wertschöpfungskette der BWB umfasst mehrere Stufen, die von vorgelagerten Lieferant*innen bis hin zu den Kund*innen reichen und dabei die besonderen Anforderungen und Ziele des Unternehmens berücksichtigen.

Wertschöpfungsstufe	Wertschöpfungsebene	Stakeholder und Tätigkeit
Stufe n	Vorgelagert	Indirekte Lieferant*innen: Lieferungen an direkte Lieferant*innen
Stufe 2	Vorgelagert	Direkte Lieferant*innen: u.a. Lieferung Betriebsmittel, Materialien für Werkstätten
Stufe 3	Eigener Betrieb	Stammpersonal: Organisation, Verwaltung, Betrieb der verschiedenen BWB-Bereiche
Stufe 4	Eigener Betrieb	Menschen mit Behinderungen: Nutzung der BWB-Bereiche (siehe oben) zur fachlichen, persönlichen und leistungsmäßigen Weiterentwicklung
Stufe 5	Nachgelagert	Kund*innen: Nutzung der Produkte und Dienstleistungen der BWB

Auf der vorgelagerten Ebene (Stufe n) stehen die Lieferant*innen der direkten Lieferant*innen, die zur Bereitstellung von Betriebsmitteln und Materialien beitragen. In der direkten vorgelagerten Stufe (Stufe 2) erfolgt die Lieferung von Betriebsmitteln, Materialien und weiteren Ressourcen, die für den Betrieb der Werkstätten und die Herstellung der Produkte sowie die Erbringung der Dienstleistungen erforderlich sind.

Die eigene Wertschöpfung der BWB erfolgt in zwei zentralen Stufen. In der dritten Stufe übernimmt das Stammpersonal der BWB die Organisation, Verwaltung und den Betrieb der verschiedenen Bereiche des Unternehmens, darunter der Berufsbildungsbereich, der Arbeitsbereich, die Begleitenden Dienste sowie die Beschäftigungs- und Förderbereiche. In der vierten Stufe der eigenen Wertschöpfung stehen die Menschen mit Behinderungen im Mittelpunkt. Sie nutzen die verschiedenen BWB-Bereiche, um sich fachlich, persönlich und leistungsmäßig weiterzuentwickeln. Dabei tragen sie aktiv zur Produktion von hochwertigen Produkten und Dienstleistungen bei, die den Anforderungen der Kund*innen entsprechen.

In der nachgelagerten Stufe (Stufe 5) stehen die Kund*innen, die von der langjährigen Erfahrung und Zuverlässigkeit der BWB profitieren. Seit 1962 beliefert die BWB zahlreiche Unternehmen in Berlin und Brandenburg termintreu mit hochwertigen Produkten und Dienstleistungen. Dabei unterstützt die BWB nicht nur etablierte Unternehmen, sondern auch Start-ups ab der ersten Stunde, indem sie ihnen eine umfassende Beratung und Betreuung bietet.

1.9 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

1.9.1 Wichtigste Interessenträger und Beteiligung

Im Rahmen einer umfassenden Stakeholderanalyse in Vorbereitung auf die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS wurden 2024 die Interessenträger der BWB analysiert und bewertet. Im Rahmen einer Umfeldanalyse wurden die Nachhaltigkeitsthemen wesentlicher Interessengruppen identifiziert und bei der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt.

Folgende Gruppen wurden als wesentlich identifiziert:

intern

Stakeholdergruppe	Einbindung
Geschäftsführung	Interner Workshop und regelmäßige Konsultation
Management	Interner Workshop
Arbeitnehmende auf operativer Ebene	Interner Workshop
Betriebsrat	Interner Workshop
Stufe 5	Nachgelagert

extern

Stakeholdergruppe	Einbindung
Presse/Medien	Desktop-Recherche
Menschen mit Behinderungen	Interner Workshop und regelmäßige Konsultation des Werkstattrats
Direkt konkurrierende Wettbewerber	Desktop-Recherche
Bundesagentur für Arbeit	Desktop-Recherche
Land Berlin als rechtssetzende Institution	Desktop-Recherche
Mitbewerber	Desktop-Recherche
Versicherungen	Desktop-Recherche
Kund*innen	Kundenzufriedenheitsbefragung gemäß Qualitätsmanagement

Die BWB legt großen Wert auf die Einbindung ihrer Interessenträger in die Erstellung und Weiterentwicklung von relevanten Nachhaltigkeitsaspekten. Die Beteiligung der Interessenträger wird durch verschiedene Formate organisiert, darunter die aktive Mitwirkung in Arbeitskreisen wie dem „Arbeitskreis Koop“, ein strukturiertes Beschwerdemanagement sowie regelmäßige Kundenbefragungen, die speziell auf die Bedürfnisse und Perspektiven von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind. Ziel dieser Maßnahmen ist es, Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Die Ergebnisse aus der Einbeziehung der Interessenträger fließen direkt in die Unternehmensprozesse ein. So werden auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse Abläufe und Rahmenbedingungen angepasst und optimiert, um den Anforderungen und Wünschen der Interessengruppen besser gerecht zu werden. Diese Analysen erfolgen im Rahmen des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten sowie der Wesentlichkeitsanalyse und ermöglichen eine fundierte Nachvollziehbarkeit der Anliegen der Interessenträger.

Auf Grundlage des Dialogs mit den Interessenträgern hat die BWB bereits Anpassungen an ihrer Strategie und ihrem Geschäftsmodell vorgenommen. Dabei werden sowohl kurzfristige Ziele (innerhalb eines Jahres) als auch mittelfristige Ziele (innerhalb von fünf Jahren) definiert. Zukünftig sind weitere Veränderungen geplant, die im Rahmen der strategischen Unternehmensplanung umgesetzt werden sollen, um die Interessen der Stakeholder weiterhin in den Mittelpunkt zu stellen und die Nachhaltigkeitsziele der BWB konsequent zu verfolgen.

1.9.2 Einbindung Interessenträger zu nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane werden über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträger einmal im Monat im Rahmen der Berichterstattung des Beschwerde-Managements an die Geschäftsführung informiert. Es erfolgt eine Einbindung der Geschäftsführung.

1.10 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

1.10.1 Erklärung über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der BWB im Jahr 2024

	Standard	Thema	Unterthema	Unter-Unterthema	Beschreibung von Auswirkungen, Risiken und Chancen	IRO
Risiko	ESRS E1	Klimawandel	Klimaschutz	/	Die energetische Sanierung zur Eindämmung der Treibhausgasemissionen verursacht Kosten.	Risiko
	ESRS E1	Klimawandel	Energie	/	Aktuell sind Investitionen in umweltfreundlichere Technologien mit hohen Kosten verbunden und bürden daher finanzielle Risiken.	Risiko
	ESRS E1	Klimawandel	Klimaschutz	/	Weitere Klimaschutzauflagen des Landes Berlin können zusätzlichen Aufwand generieren.	Risiko
	ESRS E1	Klimawandel	Klimaschutz	/	Umstieg E-Fuhrpark zur Eindämmung der Treibhausgasemissionen verursacht Kosten.	Risiko
Positive Auswirkungen	ESRS S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	Die hohe Quote unbefristeter Arbeitsverträge bietet den Mitarbeitenden eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, was zu einem stabilen und sicheren Arbeitsumfeld beiträgt.	Auswirkung
	ESRS S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Arbeitszeit	Förderung des Wohlbefindens und der Motivation der Mitarbeitenden durch Vollzeitwoche mit 35 Stunden.	Auswirkung
	ESRS S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Arbeitszeit	Förderung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch Angebot von Teilzeit.	Auswirkung
	ESRS S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Angemessene Entlohnung	Gewährleistung eines angemessenen Lohns durch die Angliederung an den TV-L und somit soziale Sicherung.	Auswirkung
	ESRS S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben	Die BWB ermöglicht die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch flexible Arbeitszeitregelungen hierzu zählen: Gleitzeit, 35-Stunden-Woche, Teilzeit möglich, 30 Tage Urlaub, Elternzeit möglich, Kind-Krank-Regelung, Pflegetage, Sabbatical möglich, Sportmöglichkeiten, Bildungsurlaub	Auswirkung
	ESRS S1	Eigene Belegschaft	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Die BWB fördert Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung durch ihr Hauptgeschäft.	Auswirkung
	ESRS S1	Eigene Belegschaft	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Die BWB trägt aktiv zum Schutz der Mitarbeitenden vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch ein Gewaltschutzkonzept und Schulungen hierzu bei.	Auswirkung
	ESRS G1	Unternehmensführung	Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten	/	Die hohe Zuverlässigkeit der Zahlungen stellt die BWB über strukturelle Abläufe in der Finanzbuchhaltung und Liquiditätskontrolle sicher.	Auswirkung
	ESRS G1	Unternehmensführung	Korruption & Bestechung	Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung	Die BWB verhindert Korruption und Bestechung durch die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen und der Einhaltung des 4-Augen-Prinzips.	Auswirkung

Legende: ■ Rot = negative Auswirkungen, ■ Grün = positive Auswirkungen, ■ Gelb = Risiko; ■ Blau = Chance

1.10.2 Einfluss der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf das Unternehmen

Der derzeitige Einfluss der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der BWB auf das Geschäftsmodell, die Wertschöpfungskette, die Strategie und die Entscheidungsfindung ist insbesondere zusammen mit den Ausführungen zu Abhängigkeiten und den Elementen der Unternehmensstrategie, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen zu lesen und interpretieren.

Erläuterungen zu einzelnen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind in den themenbezogenen Angaben dieser Nachhaltigkeitserklärung zu finden.

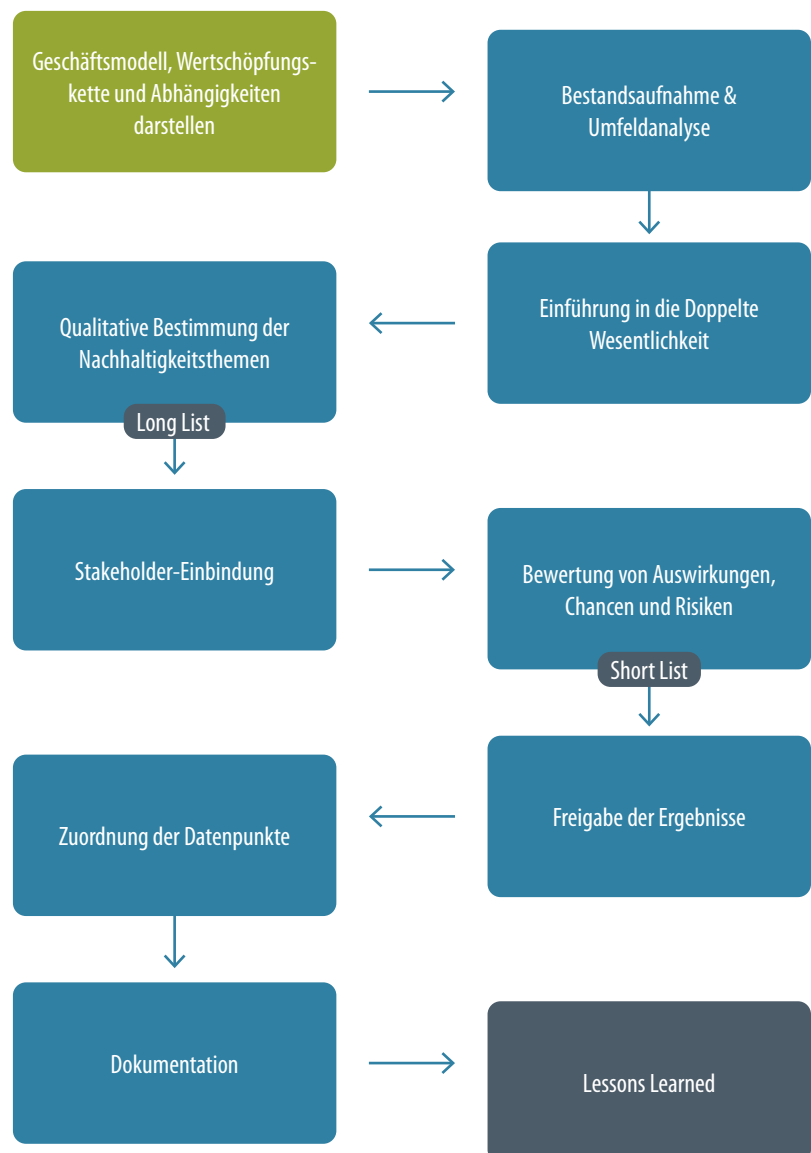
1.10.3 Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Strategie und das Geschäftsmodell des Unternehmens sind widerstandsfähig hinsichtlich der Bewältigung der wesentlichen Auswirkungen & Risiken und der Nutzung von wesentlichen Chancen. Eine fortlaufende Überprüfung und Neubewertung der Widerstandsfähigkeit werden in die internen Kontrollsysteme implementiert.

1.11 Verfahren zur Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen – Bewertung ihrer Wesentlichkeit

1.11.1 Angaben zum Verfahren der Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen und zur Bewertung der Wesentlichkeit

Prozess der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse



Vorbereitung, Bestandsaufnahme, Pre-Assessment

In einem gemeinsamen Kick-Off Termin 2024 zwischen der BWB und der externen Nachhaltigkeitsberater*innen der TÜV Rheinland Consulting GmbH wurde sich auf das Vorgehen bei der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung nach ESRS geeinigt. Die Rollen für das Projekt wurden verteilt. Die Koordination der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung für die BWB wurde von der Geschäftsführung übernommen.

Gemäß der Angabepflicht SBM-1 des ESRS 2 wurden Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette und Abhängigkeiten für das Unternehmen definiert.

Darüber hinaus wurde im Rahmen der Vorbereitung eine erste Stakeholder-Analyse durchgeführt.

Verfahren Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Zur qualitativen Bestimmung der IROs fand ein Theorie-Praxis-Workshop unter Moderation und methodischer Leitung des externen Nachhaltigkeitsberatungshauses statt. Für diesen Schritt waren seitens der BWB Vertreter*innen folgender Bereiche anwesend:

- Geschäftsführung
- Werkstattrat
- Betriebsrat
- Fuhrpark
- Personalmanagement
- Finanzen
- Immobilienmanagement
- Produktionsverantwortliche
- Einkauf

Zudem wurden die als wesentlich identifizierten Stakeholdergruppen eingebunden, um ihre relevanten Nachhaltigkeitsaspekte in die Analyse der Doppelten Wesentlichkeit einzubeziehen.

intern

Stakeholdergruppe	Einbindung
Geschäftsführung	Interner Workshop und regelmäßige Konsultation
Management	Interner Workshop
Arbeitnehmende auf operativer Ebene	Interner Workshop
Betriebsrat	Interner Workshop

extern

Stakeholdergruppe	Einbindung
Presse/Medien	Desktop-Recherche
Menschen mit Behinderungen	Interner Workshop und regelmäßige Konsultation des Werkstattrats
Direkt konkurrierende Wettbewerber	Desktop-Recherche
Bundesagentur für Arbeit	Desktop-Recherche
Land Berlin als rechtssetzende Institution	Desktop-Recherche
Mitbewerber	Desktop-Recherche
Versicherungen	Desktop-Recherche
Kund*innen	Kundenzufriedenheitsbefragung gemäß Qualitätsmanagement

Anschließend wurden die definierten Auswirkungen, Chancen und Risiken von der Geschäftsführung quantitativ evaluiert.

Als finales Ergebnis des Prozesses der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist die Short-list mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der BWB entstanden.

Methodik der Bewertung

Qualitative Bestimmung:

Auf Grundlage der gesammelten Inputs aus der Analyse des Umfelds, des Geschäftsmodells, der Wertschöpfungskette, der Abhängigkeiten und der Stakeholderanalyse wurden systematisch zu den 96 Themenkombination aus AR16 ESRS 1 jeweils positive (tatsächliche und potenzielle) Auswirkungen, negative (tatsächliche und potenzielle) Auswirkungen sowie finanzielle Chancen und Risiken festgehalten. Dies geschah durch einen Theorie-Praxis-Workshop mit Fachexpert*innen aus dem Unternehmen zu den jeweiligen Themenbereichen (siehe oben). Hierbei wurde im Verfahren getrennt zwischen der Inside-out Perspektive – den Auswirkungen der Tätigkeiten der BWB auf Menschen, Gesellschaft und Umwelt – und der Outside-in Perspektive – den finanziellen Auswirkungen von Menschen, Gesellschaft und Umwelt auf BWB.

Dabei wurde jeweils auch je Auswirkung, Risiko und Chance die betroffene Wertschöpfungskettenstufe (vorgelagert, eigene Wertschöpfung, nachgelagert) bestimmt. Der erwartete Zeithorizont (kurz-, mittel-, langfristig) bei erwarteten positiven und negativen Auswirkungen sowie bei finanziellen Chancen und Risiken.

Als Datengrundlage wurden unabhängige Studien und interne Dokumentationen herangezogen sowie Publikationen von relevanten externen Stakeholdern.

Die Formulierung der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) wurde nach den 3 Prinzipien der „Eindeutigkeit“, „Differenziertheit“ und „Nachvollziehbarkeit“ einheitlich gewählt und in Absprache mit der externen Beratung und internen Stakeholdern iterativ überprüft - und final freigegeben.

Das Ergebnis der qualitativen Bestimmung war eine rein deskriptive Liste aller ermittelten IROs, die insgesamt 44 Auswirkungen, Risiken und Chancen umfasste.

Diese umfassende Liste soll als Grundlage für die Aktualisierung und Überprüfung der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse in kommenden Berichtsjahren dienen.

Quantitative Bewertung:

Zur Bestimmung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen – und abgeleitet gemäß ESRS der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte – wurden anschließend systematisch die ermittelten IROs quantitativ bewertet. In Einklang mit den Anforderungen des ESRS wurden folgende Kriterien zur Bewertung der Auswirkungen herangezogen:

- In Bezug auf **positive Auswirkungen** basiert die Wesentlichkeit (gem. ESRS 1, dp 46) auf
 - dem Ausmaß und Umfang der tatsächlichen Auswirkungen und
 - dem Ausmaß, Umfang und der Wahrscheinlichkeit der potenziellen Auswirkungen.
- Bei tatsächlichen **negativen Auswirkungen** richtet sich die Wesentlichkeit nach dem Schweregrad der Auswirkungen; bei potenziellen negativen Auswirkungen nach dem Schweregrad und der Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen. Der **Schweregrad** wird anhand der folgenden Faktoren (gem. ESRS 1, AR10) bestimmt:
 - **Ausmaß**, d. h. wie schwerwiegend die negativen Auswirkungen sind oder wie nützlich positive Auswirkungen für Mensch oder Umwelt sind.
 - **Umfang**, d. h. wie weitverbreitet die negativen oder positiven Auswirkungen sind. Im Falle von Umweltauswirkungen kann der Umfang als das von Umweltschäden betroffene Gebiet oder als ein bestimmter geografischer Bereich verstanden werden. Im Falle von Auswirkungen auf Menschen kann der Umfang als die Anzahl der betroffenen Personen verstanden werden.
 - **Unabänderlichkeit**, d. h. ob und in welchem Umfang die negativen Auswirkungen behoben werden könnten, indem die Umwelt oder die betroffenen Menschen in ihren ursprünglichen Zustand zurückversetzt werden.
- Im Falle möglicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte hat der Schweregrad der Auswirkungen Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit (gem. ESRS 1, dp 45).

Inside-Out Bewertungskriterien:

Positive tatsächliche Auswirkungen	Ausmaß	Umfang		
Positive erwartete Auswirkungen	Ausmaß	Umfang	Wahrscheinlichkeit	
Negative tatsächliche Auswirkungen	Ausmaß	Umfang		Unabänderlichkeit
Negative erwartete Auswirkungen	Ausmaß	Umfang	Wahrscheinlichkeit	Unabänderlichkeit

Für die Bewertungskriterien wurden jeweils Ausprägungen der einzelnen Kriterien auf einer Skala von 1-4 definiert und entsprechend bewertet. Über einen Gewichtungsfaktor mit den einzubeziehenden Kriterien wurde je Auswirkung eine Gesamtbewertung errechnet, die auf einer Skala von 1(4)-16¹ einzuordnen ist. Die **Wesentlichkeitsschwelle** wurde systematisch bei dem **Wert ≥ 6 angesetzt**.

In Einklang mit den Anforderungen des ESRS wurden folgende Kriterien zur Bewertung der finanziellen Risiken und Chancen herangezogen:

- das **potenzielle Ausmaß der finanziellen Effekte** und
- die **Eintrittswahrscheinlichkeit**

Outside-in Bewertungskriterien:

Finanzielle Chancen	Ausmaß	Wahrscheinlichkeit		
Finanzielle Risiken	Ausmaß	Wahrscheinlichkeit		

Für die Bewertungskriterien wurden jeweils Ausprägungen der einzelnen Kriterien auf einer Skala von 1-4 definiert und entsprechend bewertet. Für das potenzielle Ausmaß der finanziellen Effekte wurden Abstufungen in finanzieller Höhe (€-Betrag) als Risikoschwellen definiert und in der Bewertung herangezogen, die für den Unternehmenskontext der BWB angemessen sind. Über einen Gewichtungsfaktor mit den einzubeziehenden Kriterien wurde je Auswirkung eine Gesamtbewertung errechnet, die auf einer Skala von 1-16 einzuordnen ist. Die **Wesentlichkeitsschwelle** wurde systematisch bei dem **Wert ≥ 6 angesetzt**.

Das Verfahren und die Methodik sind regelmäßig hinsichtlich ihrer Angemessenheit und möglicher Anpassungen vor der nächsten Durchführung der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse turnusmäßig zu überprüfen.

Im Rahmen der qualitativen Bestimmung der Auswirkungen, Risiken und Chancen sind **Abhängigkeiten zwischen Auswirkungen & finanziellen Risiken und Chancen** systematisch mitberücksichtigt worden. Sofern eine Auswirkung ein finanzielles Risiko oder eine finanzielle Chance nach sich zieht, sind beide Aspekte separat als einzelne IROs erfasst und im Rahmen der quantitativen Bewertung auch separat bewertet worden.

Die ermittelten wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der BWB sind detailliert tabellarisch im Kapitel Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen aufgeführt. Sie fallen unter die themenspezifischen Standards Klimawandel (ESRS E1), Eigene Belegschaft (ESRS S1) und Unternehmenspolitik (ESRS G1).

¹ Die Skala für die Bewertung der positiven tatsächlichen Auswirkungen ist methodisch bedingt von 4-16 aufgrund weniger zu berücksichtigender Faktoren.

BWB – Geschäftsmodell

Teilhabe, Qualifizierung und Integration
von Menschen mit Behinderung

FÜR WEN?



**Menschen mit
Behinderung,**

- die derzeit **nicht,**
- **noch nicht,**
- **nicht mehr** oder
- **noch nicht wieder**

auf dem allgemeinen
Arbeitsmarkt arbeiten
können.

BWB

gegründet 1962

**Eine von 16 Werkstätten
für Menschen mit
Behinderung in Berlin**

UNSERE LEISTUNGSBEREICHE



Berufsbildungs-
bereich



Arbeitsbereich
inkl. Integrations-
management



Beschäftigungs-
und Förderbereiche
(BFB)



ZIEL

Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt
Fachliche, persönliche und leistungsbezogene Weiterentwicklung

andere Gesellschafter

30 %

Land Berlin

70 %



100%-Tochter seit 01.07.2021

2

Klimawandel [ESRS E1]



2.1 Strategie

2.1.1 Übergangsplan für den Klimaschutz

Das Unternehmen verfügt derzeit nicht über einen Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels. Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2024 wurden klimabezogene Risiken identifiziert und bewertet. Eine detailliertere Klimarisikoanalyse ist noch ausstehend.

2.1.2 Ermittelte klimabezogene Risiken

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden klimabezogene Risiken identifiziert und bewertet.

Klimabezogene Risiken	Wesentlichkeit
Die energetische Sanierung zur Eindämmung der Treibhausgasemissionen verursacht Kosten.	Wesentlich
Aktuell sind Investitionen in umweltfreundlichere Technologien mit hohen Kosten verbunden und bergen daher finanzielle Risiken.	Wesentlich
Weitere Klimaschutzauflagen des Landes Berlin können zusätzlichen Aufwand generieren.	Wesentlich
Umstieg E-Fuhrpark zur Eindämmung der Treibhausgasemissionen verursacht Kosten.	Wesentlich
Der Klimawandel trägt zum Temperaturanstieg in den Werkstätten bei, wodurch die Gefahr entsteht, dass Betriebs- und Produktionsprozesse und die Produktivität der Mitarbeitenden beeinträchtigt werden.	Nicht wesentlich

2.2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

2.2.1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen hat für die Nachhaltigkeitserklärung 2024 der BWB im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse stattgefunden. Die Betrachtung der klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde systematisch mit internen Fachexpert*innen und mit Vorbereitung und Moderation des externen Beratungshauses vorgenommen. Als Datengrundlage sind allgemein Studien und interne Dokumentationen herangezogen worden.

2.2.2 Erläuterung zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (E1 – Klimawandel)

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen der BWB (E1 – Klimawandel)

	Beschreibung	Unter-Thema	WSK	Zeit-horizont	Kategorie
Risiko	Die energetische Sanierung zur Eindämmung der Treibhausgasemissionen verursacht Kosten.	Klimaschutz	Eigener Betrieb	Kurzfristig	Finanzielles Risiko
	Aktuell sind Investitionen in umweltfreundlichere Technologien mit hohen Kosten verbunden und bergen daher finanzielle Risiken.	Energie	Eigener Betrieb	Kurzfristig	Finanzielles Risiko
	Weitere Klimaschutzauflagen des Landes Berlin können zusätzlichen Aufwand generieren.	Klimaschutz	Eigener Betrieb	Mittelfristig	Finanzielles Risiko
	Umstieg E-Fuhrpark zur Eindämmung der Treibhausgasemissionen verursacht Kosten.	Klimaschutz	Eigener Betrieb	Kurzfristig	Finanzielles Risiko

Legende: ■ Rot = negative Auswirkungen, ■ Grün = positive Auswirkungen,
■ Gelb = Risiko; ■ Blau = Chance

Der Klimawandel stellt die BWB vor erhebliche Herausforderungen.

Klimaschutz, energetische Sanierung, nachhaltige Mobilität und neue gesetzliche Anforderungen erfordern hohe Investitionen und erhöhen die finanziellen Risiken.

Im Zusammenhang mit dem Klimawandel ergeben sich für die BWB wesentliche Risiken, die den eigenen Betrieb betreffen. Die BWB steht vor der Herausforderung, diese Risiken zu bewältigen und gleichzeitig ihre Verpflichtungen im Bereich des Klimaschutzes zu erfüllen.

Folgende Aspekte verdeutlichen die wesentlichen finanziellen Risiken, die sich aus den Anforderungen des Klimaschutzes und der Anpassung an den Klimawandel ergeben:

Der Klimawandel stellt die BWB vor erhebliche Herausforderungen, die insbesondere mit finanziellen Risiken verbunden sind. Die Umsetzung notwendiger Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben erfordert umfangreiche Investitionen, die die finanzielle Belastung des Unternehmens erhöhen können.

Ein zentraler Aspekt ist die energetische Sanierung bestehender Infrastrukturen, die darauf abzielt, den Ausstoß von Treibhausgasen zu reduzieren. Diese Maßnahmen sind mit hohen Kosten verbunden, die sich unmittelbar auf die finanzielle Wertschöpfung der BWB auswirken. Die Notwendigkeit, bestehende Gebäude und Anlagen energieeffizient zu modernisieren, stellt somit ein finanzielles Risiko dar, das sorgfältig geplant und gesteuert werden muss.

Darüber hinaus erfordert der Umstieg auf einen elektrifizierten Fuhrpark erhebliche Investitionen. Die Anschaffung von Elektrofahrzeugen sowie der Aufbau der entsprechenden Ladeinfrastruktur verursachen hohe Anfangskosten. Diese Maßnahmen sind notwendig, um die Treibhausgasemissionen im Bereich der Mobilität zu reduzieren, belasten jedoch kurzfristig die finanzielle Stabilität der BWB.

Ein weiteres finanzielles Risiko ergibt sich aus möglichen zusätzlichen Klimaschutzauflagen des Landes Berlin. Strengere gesetzliche Vorgaben könnten zu einem erhöhten administrativen und operativen Aufwand führen, der mit weiteren Kosten für die Anpassung von Prozessen und Technologien einhergeht. Diese potenziellen Auflagen stellen eine zusätzliche Herausforderung dar, die die finanzielle Belastung der BWB weiter erhöhen könnte.

Schließlich sind Investitionen in umweltfreundlichere Technologien ein weiterer wesentlicher Faktor, der finanzielle Risiken birgt. Die Entwicklung und Implementierung solcher Technologien erfordert hohe Anfangsinvestitionen, deren Rentabilität erst langfristig sichtbar wird. Dies erhöht die Unsicherheit und stellt eine zusätzliche Belastung für die finanzielle Wertschöpfung der BWB dar.

2.2.3 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Im Rahmen eines umfassenden Konzepts für ressourcenschonenden und nachhaltigen Energieeinsatz setzt die BWB auf eine schrittweise Umsetzung von Maßnahmen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren (entsprechend dem Zielbild des Landes Berlin). Zudem werden im Rahmen des Sicherheitsschutzes klimabezogene Themen gezielt adressiert, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden auch unter den veränderten klimatischen Bedingungen zu gewährleisten. Diese Konzepte tragen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen bei und stärken auch die nachhaltige Ausrichtung der BWB und deren Anpassungsfähigkeit an die Herausforderungen des Klimawandels.

2.2.4 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakzepten

Die BWB hat Maßnahmen und Systeme etabliert, um klimabezogene Anforderungen innerhalb des Unternehmens zu adressieren

Maßnahmen im Bereich Energieeffizienz:

- ein zentraler Bestandteil ist die Einführung eines Energiemonitorings, das eine detaillierte Analyse der Einsparpotenziale ermöglicht. Auf dieser Grundlage wurde das konkrete Einsparziel „10% weniger Energie aus fossilen Brennstoffen pro Jahr“ definiert und Maßnahmen zur Optimierung des Energieverbrauchs geplant und umgesetzt, um die Anforderungen der DIN ISO 50001 zu erfüllen.
- Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Umstellung des Fuhrparks auf nachhaltige Mobilitätslösungen, insbesondere durch den Einsatz von Elektrofahrzeugen. Die Elektrifizierung wurde seit 2022 schrittweise ausgebaut und fasst inzwischen unterschiedliche Fahrzeugklassen um. Neben Pkw werden auch Busse, Kastenwagen, Doppelkabinen- und Nutzfahrzeuge elektrisch betrieben. Dabei beschränkt sich die Umstellung nicht nur auf einzelne Dienstfahrzeuge, sondern wird zunehmend auch auf operative und transportbezogene Einsatzbereiche ausgeweitet.

E-Fahrzeuge - Fuhrpark BWB

Nr.	Typ	Aktivierungsdatum	Standort
1	PKW	14.06.2022	IMB
2	PKW	14.06.2022	IMB
3	PKW	21.04.2023	Nord GF
4	Bus	06.07.2023	Süd
5	Bus	06.07.2023	Ost
6	Kastenwagen	28.07.2024	SW GalaBau
7	Kastenwagen	30.09.2024	Nord FM
8	LKW	28.01.2025	Nord
9	PKW	04.02.2025	IMB
10	Bus / Kasten	11.03.2025	SW Wupper.

E-Fahrzeuge – Fuhrpark Integra

Nr.	Typ	Aktivierungsdatum	Standort
11	PKW/SUV	01.12.2022	Integra
12	PKW	12.03.2024	Integra
13	Kastenwagen	12.03.2025	Integra
14	Bus	24.04.2025	Integra
15	Bus / Kasten	09.10.2025	Integra

- Darüber hinaus erfolgte der Ausbau der Ladeinfrastruktur für die elektrische Flotte schrittweise an mehreren BWB-Standorten. Bis Februar 2023 wurden insgesamt sechs Wallboxen in Betrieb genommen:

Installation und Inbetriebnahme der BWB Wallboxen

Nr.	Standort	Straße	Inbetriebnahme
1	BWB - Nord	Westhafenstraße	Januar 2021
2	BWB - Nord	Westhafenstraße	Juli 2023
3	BWB - Nord	Westhafenstraße	Juli 2023
4	BWB - Ost	Blumberger Damm	September 2021
5	BWB - Süd	Fontanestraße	Oktober 2021
6	BWB - SW	Wupperstraße	Februar 2023

- Ergänzend dazu verpflichtet sich die BWB, verstärkt auf erneuerbare Energien wie Photovoltaik zu setzen.
- Außerdem bezieht BWB seit dem 01.01.2021 Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energien.

Einsatz Photovoltaik

Standort	Bearbeitungsstand
Nord	Inbetriebnahme seit Q4 2024
Ost	Installiert: Anschlussarbeiten. Inbetriebnahme Q2 (spätestens Q3) 2026.
Steglitz	Ausschreibung Mai 2026. Geplant Q3 2026.
Süd	In Planung: Ausschreibung Q3 2026. Geplant Q4 2026 / Q1 2027.

Maßnahmen in Bezug auf den Sicherheitschutz:

- Wir streben die Erstellung und Umsetzung von Lüftungsplänen an, die speziell auf den Hitzeschutz ausgerichtet sind.
- Alle Mitarbeitenden erhalten täglich Zugang zu ausreichend Trinkwasser, um einer Dehydrierung vorzubeugen, sowie Hinweise und Schulungen zu Hautschutzmaßnahmen.
- Ergänzend werden Hautschutzpläne entwickelt, die den Schutz vor intensiver Sonneneinstrahlung sicherstellen.
- Darüber hinaus werden Schulungen zu Notfallsituationen im Zusammenhang mit extremer Hitze durchgeführt, um die Mitarbeitenden auf mögliche Risiken vorzubereiten und die Reaktionsfähigkeit in kritischen Situationen zu verbessern.
- Die Einführung von Hitzeschutzkoffern oder erweiterten Erste-Hilfe-Koffern wird derzeit diskutiert, um im Ernstfall eine schnelle und effektive Unterstützung gewährleisten zu können.



2.3 Kennzahlen und Ziele

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

Das Zielbild des Landes Berlin für die BWB GmbH legt umwelt- und klimapolitische Zielsetzungen fest; die mittelfristigen Ziele sind dabei auf einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren ausgerichtet. Die operative Umsetzung dieser Vorgaben liegt bei der BWB GmbH.

Im Fokus stehen insbesondere

- ein ressourcenschonender und nachhaltiger Energieeinsatz,
- die Einführung eines Energiemonitorings,
- die Analyse von Einsparpotenzialen sowie
- die Planung und Umsetzung entsprechender Einsparziele als Grundlage für die Erfüllung der DIN ISO 50001.

Darüber hinaus sieht das Zielbild

- die Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität,
- den Bezug von Ökostrom,
- die Verringerung fossiler Brennstoffe sowie
- den Einsatz von Photovoltaik vor.

2.3.2 Energieverbrauch und Energiemix

Die hier nachfolgend dargestellten Kennzahlen im Kontext des Energieverbrauchs und Energiemix der BWB wurden im Rahmen der Erstellung dieser ersten Nachhaltigkeitserklärung 2024 systematisch erfasst. Auf eine Interpretation und einen Vergleich der Kennzahlen wird im ersten Berichtsjahr verzichtet.

Als größte Quellen des Energieverbrauchs im eigenen Geschäftsbereich sind insbesondere Beleuchtung, Küche und Produktion aufzuführen.

Energieverbrauch und Energiemix der BWB 2024

Nr.		BWB GmbH	Integra (Tochter)	Gesamt
1.	Gesamtverbrauch fossiler Energie gesamt (MWh)	3.082,67	392,63	3.475,3
2.	Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	0	0	0
3.	Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen (MWh)	1.823,60	103,18	1.926,78
3.1	Brennstoffverbrauch für erneuerbare Energieträger, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	0	0	0
3.2	Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen (MWh)	1.823,60	103,18	1.926,78
3.3	Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	0	79,57	79,57
4.	Nicht-erneuerbare Energieerzeugung	0	0	0
5.	Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen	0	0	0

2.3.3 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Da für diese Nachhaltigkeitserklärung die erste systematische Erfassung der THG-Bruttoemissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 stattgefunden hat, kann kein Vergleich mit vorhergehenden Berichtszeiträumen vorgenommen werden. Auf eine Interpretation der Werte wird – auf Grund der geringen Aussagekräftigkeit – verzichtet. Scope 3 wurde auf Grund der fehlenden Datenverfügbarkeit noch nicht erfasst. 2024 wird als Basisjahr definiert. Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgt auf Basis der vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS) auf den Internetseiten der für Klimaschutz zuständigen Senatsverwaltung bereitgestellten Emissionsfaktoren, wie in den Vorgaben des Landes Berlin zur Steigerung der Transparenz und Vergleichbarkeit festgelegt.

Emissionen in t CO₂-Äquivalenten 2024 / Basisjahr

	BWB	Integra	gesamt
Scope-1-THG-Emissionen (tCO₂e)	163,18	112,75	275,93
Scope-2-THG-Emissionen (tCO₂e)	1.344,78	24,04	1.368,82
Emissionen aus eingekaufter Energie (marktbasierter Ansatz)	0	0	0
Emissionen aus eingekaufter Energie (standortbasierter Ansatz)	1.344,78	24,04	1.368,82
Scope-3-THG Emissionen (tCO₂e)	N/A	N/A	N/A
THG-Emissionen gesamt (tCO₂e)	1.507,96	136,79	1.644,75
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	1.344,78	24,04	1.368,82
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	0	0	0

3

Arbeitskräfte des Unternehmens [ESRS S1]





3.1 Strategie

3.1.1 Interessen und Standpunkte der Interessenträger (Arbeitskräfte des Unternehmens)

Die Beschäftigten der BWB bilden eine zentrale Interessengruppe im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens. Ihre Erwartungen, Bedürfnisse und Erfahrungen sind maßgeblich für eine verantwortungsvolle und zukunftsfähige Unternehmensentwicklung.

Eine zentrale Rolle in der Arbeitnehmervertretung nimmt der Betriebsrat ein. Er ist ein fest verankerter Bestandteil der Unternehmenskultur sowie der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Im Einklang mit den Unternehmenswerten dient der Betriebsrat als Sprachrohr der Belegschaft und trägt maßgeblich zur Förderung des sozialen Dialogs bei.

Ein weiterer wichtiger Baustein zur Berücksichtigung der Interessen des Stammpersonals ist die regelmäßige Durchführung der COPSOQ-Befragung (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) in Zusammenarbeit mit dem TÜV Rheinland. Diese Befragung dient der Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und ermöglicht es, gezielte Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit der Belegschaft zu entwickeln.

Um die Bedürfnisse und Anliegen der Mitarbeitenden noch besser zu berücksichtigen und gezielt darauf eingehen zu können, führt das Unternehmen regelmäßig Mitarbeitendenbefragungen durch. Diese umfassen unter anderem Themen wie die Lautstärke am Arbeitsplatz, die Hygiene in den Arbeitsbereichen sowie das betriebliche Integrationsmanagement. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden systematisch ausgewertet und fließen direkt in die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen ein, die darauf abzielen, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Um der Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse und der gelebten Inklusion bei der BWB gerecht zu werden, wird in diesem Bericht folgender Sprachgebrauch verwendet:

- „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ werden als Stammpersonal bezeichnet.
- Menschen mit Behinderung in einem arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis werden als „Mitarbeitende“ bezeichnet.
- Unter „Beschäftigten“ werden sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Mitarbeitenden gemeinsam verstanden.

3.1.2 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der im Jahr 2024 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) wurden keine erheblichen wesentlichen Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte identifiziert, die eine Anpassung der Unternehmensstrategie oder des Geschäftsmodells erfordern würden. Bei der Analyse wurden alle Arbeitskräfte der Organisation (hier das Stammpersonal) berücksichtigt. Für die Analyse wurde ebenfalls die COPSOQ-Befragung berücksichtigt.

Die DWA wird als dynamisches Instrument betrachtet, das kontinuierlich aktualisiert wird, um potenzielle und tatsächliche wesentliche Auswirkungen, finanzielle Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft zu überprüfen. Dieser iterative Ansatz gewährleistet, dass potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und angemessene Maßnahmen ergriffen werden können, falls sich die Ausgangslage oder Rahmenbedingungen ändern. Ergänzend hierzu wird die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat genutzt, um die Arbeitsbedingungen weiter zu optimieren und soziale Anliegen der Belegschaft aktiv in die unternehmerischen Entscheidungen zu integrieren.

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der BWB 2024

Standard	Unter-Thema	WSK	Beschreibung	IRO
ESRS S1	Arbeitsbedingungen – Sichere Beschäftigung	Eigene Wertschöpfung	Die hohe Quote unbefristeter Arbeitsverträge bietet den Mitarbeitenden eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, was zu einem stabilen und sicheren Arbeitsumfeld beiträgt.	Positive tatsächliche Auswirkungen
ESRS S1	Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit	Eigene Wertschöpfung	Förderung des Wohlbefindens und der Motivation der Mitarbeitenden durch Vollzeitwoche mit 35 Stunden.	Positive tatsächliche Auswirkungen
ESRS S1	Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit	Eigene Wertschöpfung	Förderung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch Angebot von Teilzeit.	Positive tatsächliche Auswirkungen
ESRS S1	Arbeitsbedingungen – Angemessene Entlohnung	Eigene Wertschöpfung	Gewährleistung eines angemessenen Lohns durch die Angliederung an den TV-L und somit soziale Sicherung.	Positive tatsächliche Auswirkungen
ESRS S1	Arbeitsbedingungen – Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben	Eigene Wertschöpfung	Die BWB ermöglicht die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch flexible Arbeitszeitregelungen hierzu zählen:	
ESRS S1	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Eigene Wertschöpfung	Die BWB ermöglicht die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch flexible Arbeitszeitregelungen hierzu zählen: Gleitzeit, 35-Stunden-Woche, Teilzeit möglich, 30 Tage Urlaub, Elternzeit möglich, Kind-Krank-Regelung, Pflegetage, Sabbatical möglich, Sportmöglichkeiten, Bildungsurlaub	Positive tatsächliche Auswirkungen
ESRS S1	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Eigene Wertschöpfung	Die BWB trägt aktiv zum Schutz der Mitarbeitenden vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch ein Gewaltschutzkonzept und Schulungen hierzu bei.	Positive tatsächliche Auswirkungen

Legende: ■ Rot = negative Auswirkungen, ■ Grün = positive Auswirkungen, ■ Gelb = Risiko; ■ Blau = Chance

Die BWB legt großen Wert auf die Schaffung und Förderung eines sicheren, fairen und unterstützenden Arbeitsumfelds für ihre Beschäftigten. Im Einklang mit den Anforderungen der ESRS S1-Standards werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Chancengleichheit und das Wohlbefinden der Belegschaft nachhaltig verbessern.

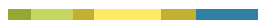
Ein zentraler Aspekt ist die sichere Beschäftigung. Die BWB bietet eine hohe Quote unbefristeter Arbeitsverträge, die den Beschäftigten ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit und Stabilität gewährleistet. Dies trägt maßgeblich zu einem sicheren und vertrauensvollen Arbeitsumfeld bei.

Im Bereich der Arbeitszeitgestaltung setzt die BWB auf Modelle, die das Wohlbefinden und die Motivation der Mitarbeitenden fördern. Die Einführung einer 35-Stunden-Vollzeitwoche mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, tragen wesentlich zur Zufriedenheit der Belegschaft bei.

Die angemessene Entlohnung der Arbeitnehmer*innen wird durch die Anbindung an den Tarifvertrag der Länder (TV-L) sichergestellt. Dies gewährleistet nicht nur eine faire Vergütung, sondern auch eine umfassende soziale Absicherung.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird durch flexible Arbeitszeitregelungen unterstützt. Zu den Angeboten zählen unter anderem Gleitzeit, die 35-Stunden-Woche, Teilzeitmöglichkeiten, 30 Tage Urlaub, Home-Office, die Möglichkeit eines Sabbaticals sowie Sport- und Bildungsangebote. Diese Maßnahmen fördern die Work-Life-Balance und tragen zur langfristigen Bindung der Mitarbeitenden bei.

Die BWB setzt sich zudem aktiv für Gleichbehandlung und Chancengleichheit ein. Ein besonderer Fokus liegt auf der Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen (Mitarbeitende), die durch das Hauptgeschäft des Unternehmens gefördert wird. Darüber hinaus engagiert sich die BWB für den Schutz der Mitarbeitenden vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Ein umfassendes Gewaltschutzkonzept sowie regelmäßige Schulungen tragen dazu bei, ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.



3.2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

3.2.1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Die BWB verfolgt ein umfassendes Konzept, um die Sicherheit, Gesundheit sowie die Gleichbehandlung und Chancengleichheit aller Beschäftigten nachhaltig zu fördern.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Zur systematischen Vorbeugung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren führt die BWB regelmäßig Arbeitsschutzausschusssitzungen (ASA) durch. Diese finden viermal im Jahr unter Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit der TÜV Rheinland GmbH statt. In diesem Rahmen werden Unfallereignisse ausgewertet, Gefährdungen identifiziert und präventive Maßnahmen beschlossen.

Zusätzlich werden bei der Beschaffung und Inbetriebnahme neuer Maschinen und Anlagen gezielte Arbeitssicherheitsbegehungen durchgeführt. Ziel ist es, ein sicheres Arbeitsumfeld für das Stammpersonal und die Mitarbeitenden zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern.

Chancengleichheit, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung

Zur Beseitigung von Diskriminierung (einschließlich Belästigung) sowie zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion setzt die BWB auf standardisierte und transparente Personalprozesse. Grundlage bilden das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das Berliner Landesgleichstellungsgesetz.

Im Bewerbungs- und Auswahlverfahren kommt ein strukturiertes, einheitliches Vorgehen zum Einsatz:

- Alle Bewerberinnen und Bewerber werden von einem fest definierten Auswahlgremium beurteilt.
- Die Interviews folgen einem standardisierten Fragenkatalog und werden in einem strukturierten Gesprächsbogen dokumentiert.

- Die Bewertung erfolgt anhand klar festgelegter, objektiver Kriterien.
- Die Einstellungsentscheidung wird auf Basis eines Punktbewertungssystems getroffen, wodurch Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Vergleichbarkeit der Entscheidungen sichergestellt werden.

Durch diese Konzepte stärkt die BWB ein diskriminierungsfreies, inklusives und sicheres Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten und unterstützt zugleich die nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung.

3.2.2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

In der BWB erfolgt die Einbeziehung der Arbeitskräfte sowohl direkt als auch über den Betriebsrat als gewählte Arbeitnehmervertretung.

Eine zentrale Rolle bei der direkten Einbeziehung spielt die regelmäßige Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen (COPSOQ). Im Rahmen dieser Erhebung werden die Arbeitskräfte direkt zu ihren Arbeitsbedingungen, Belastungen und Verbesserungspotenzialen befragt. Ergänzend findet ein kontinuierlicher Dialog auf Team- und Führungsebene statt.

Weitere strukturierte Beteiligungsformate bestehen in Form von Arbeits- und Projektgruppen, in denen Mitarbeitende die Interessen und Erfahrungen ihrer Standorte und Beschäftigtengruppen einbringen können. Hierzu zählen unter anderem der BGM-Steuerungskreis, der das betriebliche Gesundheitsmanagement begleitet und weiterentwickelt, sowie die Arbeitsgruppe Gewaltprävention, die Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt unterstützt und kontinuierlich weiterentwickelt. Darüber hinaus ist die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Frauenförderung vorgesehen, die die Umsetzung des Frauenförderplans begleitet und auf Grundlage der Perspektiven der Beschäftigten geeignete Maßnahmen entwickelt.

Die Einbeziehung der Arbeitskräfte erfolgt regelmäßig sowie anlassbezogen über verschiedene strukturierte Formate. Über den Betriebsrat erfolgt die Einbindung in einem regelmäßigen Turnus (zweiwöchentlich). Der Betriebsrat bietet offene Sprechstunden für die Arbeitskräfte an und steht in einem kontinuierlichen Dialog mit der Geschäftsführung. Ergänzend finden Betriebsversammlungen zweimal jährlich statt, in denen Arbeitskräfte Fragen stellen sowie Themen und Anliegen einbringen können.

Die COPSOQ-Erhebung wird im Turnus von drei Jahren durchgeführt und umfasst mehrere Phasen:

- **Erhebung:** standardisierte Befragung der Arbeitskräfte zu Arbeitsbedingungen und Belastungen,
- **Auswertung:** Analyse der Ergebnisse und Präsentation in Workshops auf Bereichs- und Standortebene,
- **Maßnahmenentwicklung:** gemeinsame Ableitung von priorisierten Handlungsfeldern und Maßnahmen im Rahmen moderierter Workshops. Diese werden durch eine externe Moderation begleitet. Zur Sicherstellung eines offenen Austauschs sind Führungskräfte in der Phase der Erörterung kritischer Themen sowie der Maßnahmenentwicklung nicht anwesend.
- **Umsetzung und Nachverfolgung:** Im ersten Schritt erhalten die Bereiche von der Personalabteilung eine zusammenfassende Ergebnisdarstellung inklusive der vereinbarten Maßnahmen. Im zweiten Schritt dokumentieren die Führungskräfte Umsetzung und Wirksamkeit in strukturierter Form und berichten an die Personalabteilung zurück. Im dritten Schritt wird ergänzend Feedback der Mitarbeitenden zur Umsetzung über anonyme Befragungen sowie offene Sprechstunden eingeholt. Die Koordination dieses Prozesses erfolgt durch Führungskräfte bzw. Standortverantwortliche; die Personalabteilung begleitet und überwacht den Gesamtprozess.

- Die finanzielle und personelle Ausstattung der Maßnahmenumsetzung erfolgt im Rahmen der jährlichen Budget- und Fortbildungsplanung, die jeweils zum Jahresende für das Folgejahr durchgeführt wird. In diesem Zuge können alle relevanten Gremien (z. B. Betriebsrat, Arbeitsgruppen und Fachbereiche) Budgetbedarfe einreichen. Führungskräfte berücksichtigen die Umsetzung der aus der COPSOQ-Erhebung abgeleiteten Maßnahmen in ihrer jährlichen Budgetplanung, und so stellt die BWB entsprechende Mittel für die Umsetzung bereit.

In der BWB sind zahlreiche Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat geschlossen, die zentrale arbeitsbezogene Themen wie Arbeitszeit, Homeoffice/mobile Arbeit, Vergütungssystem, Sonderzahlungen, Schließtage sowie Gesundheit, Soziales und Regeln am Arbeitsplatz regeln. Die Betriebsvereinbarungen werden in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat entwickelt und stellen sicher, dass die Perspektiven der Arbeitskräfte systematisch in die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen einfließen. Durch die zugrunde liegenden Mitbestimmungs- und Konsultationsprozesse ermöglichen sie einen strukturierten Einblick in die Sichtweisen der Beschäftigten und deren Berücksichtigung in unternehmensweiten Regelungen.

3.3 Kennzahlen und Ziele

3.3.1 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die BWB verfolgt im Umgang mit ihren Beschäftigten klare quantitative Ziele, um Chancengleichheit, Inklusion und die nachhaltige Entwicklung der Belegschaft zu fördern sowie damit verbundene Risiken zu steuern. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Ausbildung des Nachwuchses, die Förderung von Frauen in Leitungspositionen sowie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

■ Ausbildung von Nachwuchskräften

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und zur Unterstützung eines nachhaltigen Übergangs in Arbeit strebt die BWB bis zum Jahr 2026 eine **Zielmarke von 2 Auszubildenden** an.

■ Förderung von Frauen in Leitungspositionen

Zur Stärkung der Gleichstellung und Diversität in Führungsfunktionen hat sich die BWB das Ziel gesetzt, bis 2026 **11 Frauen in Leitungspositionen** zu beschäftigen. Damit verbunden ist die kontinuierliche Erhöhung des Anteils von Frauen auf Leitungsebenen, um Chancengleichheit strukturell zu verankern und geschlechterbezogene Ungleichgewichte abzubauen.

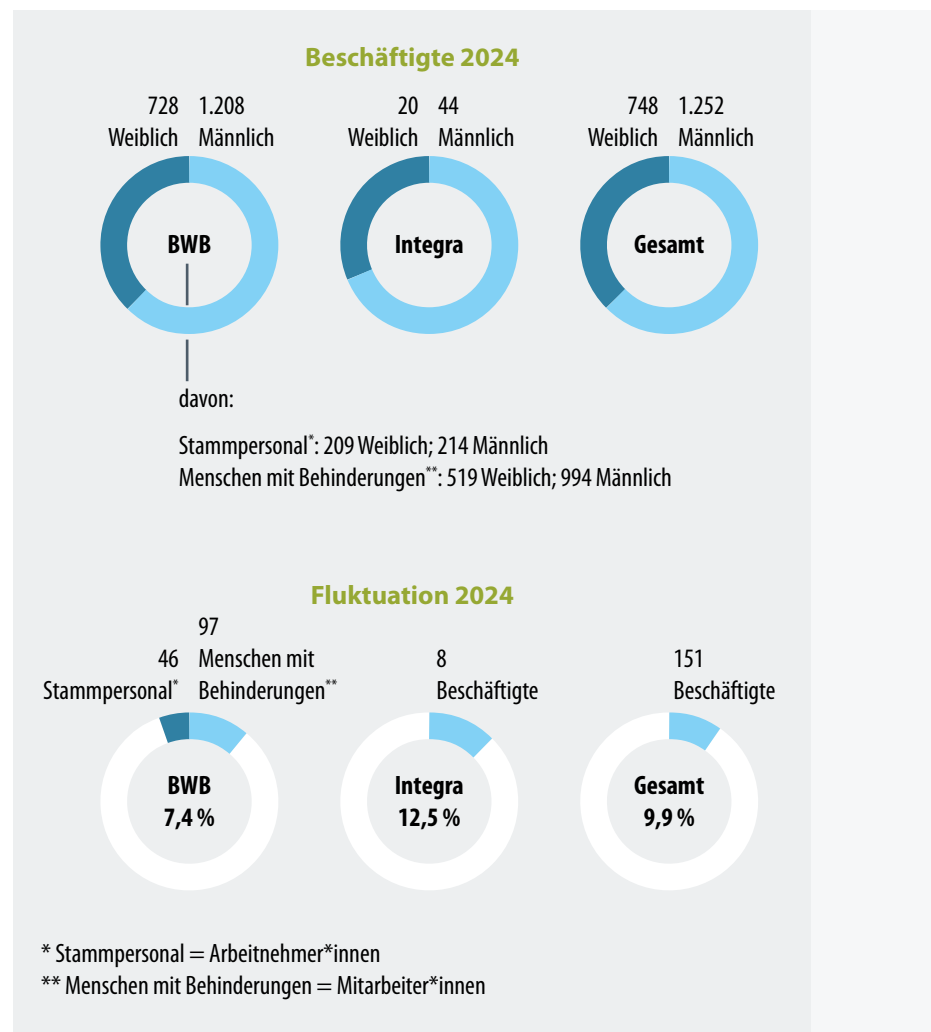
■ Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Im Sinne einer inklusiven Personalpolitik und im Einklang mit den Vorgaben des SGB IX (§ 154 ff.) verfolgt die BWB das Ziel, den **Anteil von Beschäftigten mit Behinderung auf über 6 %** zu erhöhen bzw. auf einem Niveau von über 6 % zu halten. Damit sollen bestehende Barrieren für Menschen mit Behinderung abgebaut, ihre Teilhabe am Arbeitsleben gefördert und damit verbundene Diskriminierungsrisiken reduziert werden.

3.3.2 Kennzahlen im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften 2024

Die hier nachfolgend dargestellten Kennzahlen im Kontext der Beschäftigten der BWB wurden im Rahmen der Erstellung dieser ersten Nachhaltigkeitserklärung 2024 systematisch erfasst. Auf eine Interpretation und einen Vergleich der Kennzahlen wird im ersten Berichtsjahr verzichtet.

3.3.3 Merkmale der Beschäftigten der BWB 2024



3.3.4 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog in der BWB 2024

Tarifvertragliche Abdeckung der Beschäftigten

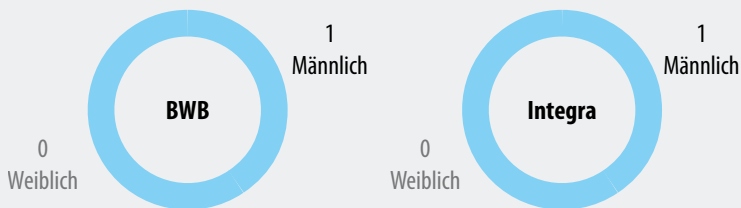


Abdeckung der Beschäftigten durch den Betriebsrat

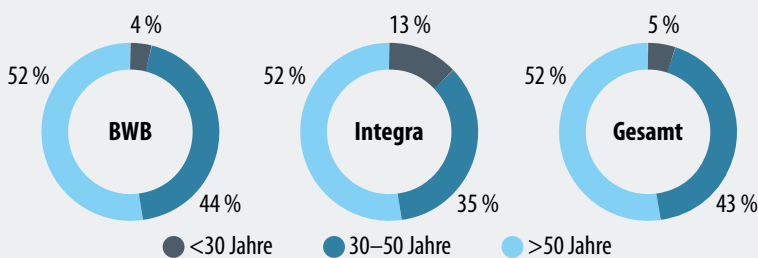


3.3.5 Diversitätsparameter der BWB 2024

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene



Altersverteilung des Stammpersonals*



* Stammpersonal = Arbeitnehmer*innen

3.3.6 Angemessene Entlohnung in der BWB 2024

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BWB erhalten eine angemessene Entlohnung im Einklang mit den geltenden Referenzwerten.

3.3.7 Soziale Absicherung in der BWB 2024

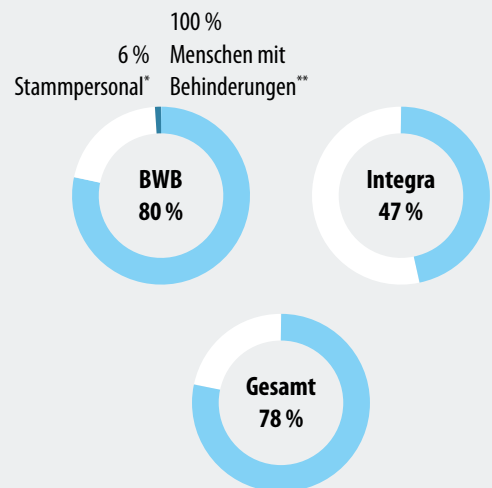
Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BWB sind durch einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund bedeutender Lebensereignisse abgesichert (betriebliche Altersversorgung, Sozialfonds, Sozialberatung).

Zu den abgesicherten Lebensereignissen zählen:

- Krankheit
- Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die eigene Arbeitskraft für das Unternehmen arbeitet
- Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit
- Elternurlaub
- Ruhestand (gesetzliche Rentenanspruch, betriebliche Altersversorgung)

3.3.8 Menschen mit Behinderungen in der BWB 2024

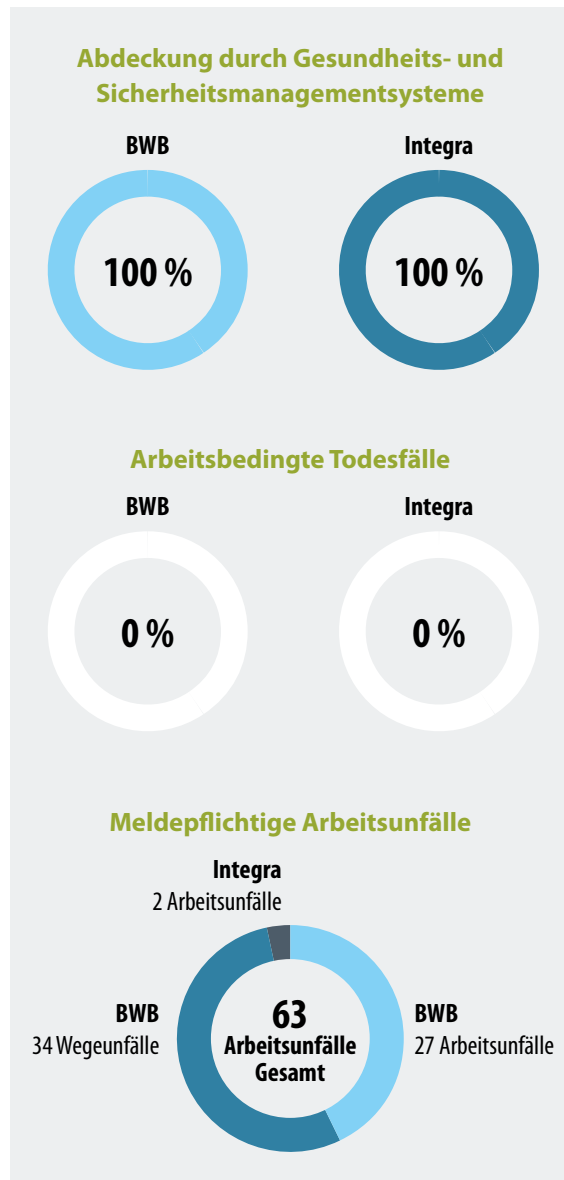
Anteil der Beschäftigten mit Behinderungen



* Stammpersonal = Arbeitnehmer*innen

** Menschen mit Behinderungen = Mitarbeiter*innen

3.3.9 Gesundheitsschutz und Sicherheit in der BWB 2024

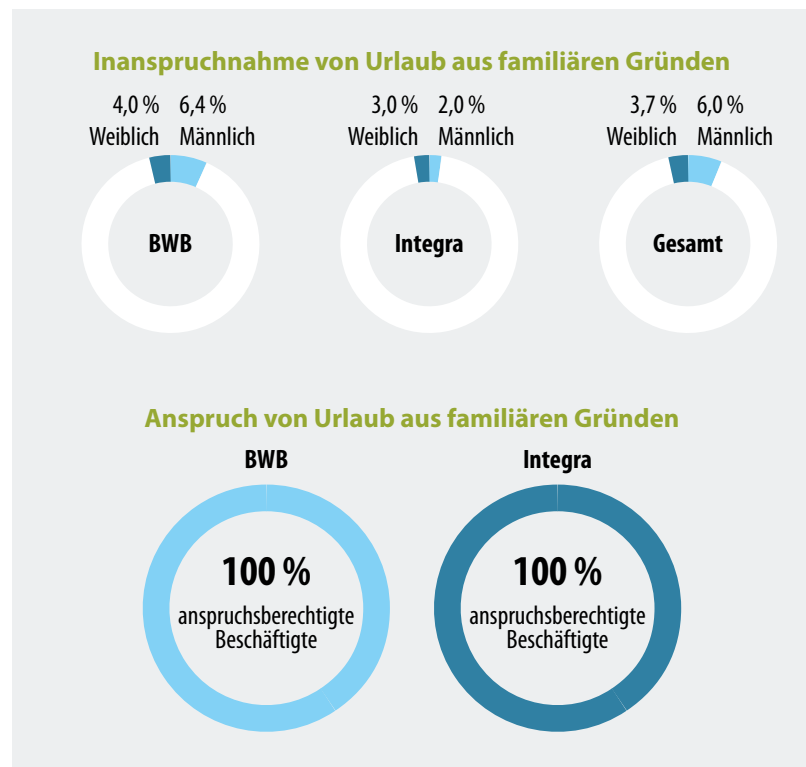


Auslösender Gegenstand / Umstand der Unfälle:

Die Auswertung der auslösenden Gegenstände bzw. Umstände zeigt, dass Sturzereignisse mit 28 Fällen – davon 20 Wege- und 8 Arbeitsunfälle – deutlich im Vordergrund stehen. Weitere Unfälle ereigneten sich durch nicht freigehaltene Verkehrswege (z.B. Paletten, Hubwagen, Kisten) sowie durch nicht festgestellte Bremsen an beweglichen Arbeitsmitteln. Zudem kam es zu zwei Unfällen aufgrund schlechter oder ver-gessener Sicherung im Fahrdienstbus, zu einer schweren Schnittverletzung bei dem Versuch, eine

Papierschnidemaschine zu reparieren, zu einer schweren Quetschung bei der Entnahme eines Werkstücks aus einer Fräsmaschine und zu einem Anfahrungsfall mit einem E-Rollstuhl.

3.3.10 Vereinbarkeit von Berufs- und Privat-leben in der BWB 2024



3.3.11 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten in der BWB 2024

Es gab im Berichtszeitraum 2024:

- Zahl der **eingereichten Beschwerden**, die über Kanäle, über die Personen innerhalb der eigenen Belegschaft der Unternehmen Bedenken äußern können: **3**
- Anzahl der **schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte** im Zusammenhang mit der Belegschaft der Unternehmen: **0**

Der **Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen** im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden im Berichtsjahr 2024 ist: **0 €**.

4

Unternehmens- führung [ESRS G1]



4.1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

4.1.1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Beschreibung	Unter-Thema	WSK	Zeithorizont	Kategorie
Die hohe Zuverlässigkeit der Zahlungen stellt die BWB über strukturelle Abläufe in der Finanzbuchhaltung und Liquiditätskontrolle sicher.	Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten	Eigene Wertschöpfung	-	Positive tatsächliche Auswirkungen
Die BWB verhindert Korruption und Bestechung durch die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen und der Einhaltung des 4-Augen-Prinzips.	Korruption und Bestechung – Vermeidung & Aufdeckung einschließlich Schulung	Eigene Wertschöpfung	-	Positive tatsächliche Auswirkungen
Die BWB fördert die Unternehmenskultur und somit das Zugehörigkeitsgefühl und Motivation der Mitarbeitenden durch die aktive Einbindung.	Unternehmenskultur	Eigene Wertschöpfung	-	Positive tatsächliche Auswirkungen

Legende: ■ Rot = negative Auswirkungen, ■ Grün = positive Auswirkungen, ■ Gelb = Risiko; ■ Blau = Chance

4.1.2 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Die Unternehmenskultur der BWB ist durch ein partnerschaftliches, respektvolles und vertrauensvolles Miteinander geprägt. Im Mittelpunkt steht die Verwirklichung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung durch Förder-, Bildungs- und Teilhabeangebote sowie durch die Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft. Die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden, die Angebote der BWB wahrnehmen, und dem Stammpersonal wird dabei als partnerschaftliches Verhältnis verstanden, in dem Fähigkeiten berücksichtigt, Beeinträchtigungen beachtet und gemeinsame Bildungs- und Förderziele vereinbart werden.

Das Konzept der Unternehmensführung wird wesentlich durch die Führungsgrundsätze und Unternehmensleitlinien getragen. Diese definieren zentrale Erwartungen an Zusammenarbeit, Kommunikation, Feedback, Verbindlichkeit, Entwicklung und Innovation.

Unsere **Führungsgrundsätze** konkretisieren, wie Führung und Zusammenarbeit innerhalb der BWB gelebt werden sollen. Dazu gehören ein regelmäßiger und offener Austausch über Hierarchieebenen hinweg, transparente

Kommunikation von Entscheidungen sowie nachvollziehbare Begründungen. Durch ehrliches, anerkennendes und individuelles Feedback sollen Erfolge und Fortschritte sichtbar gemacht sowie Entwicklung und Orientierung ermöglicht werden. Zusammenarbeit soll bei BWB auf gegenseitigem Vertrauen, Ehrlichkeit, aktivem Zuhören, echtem Interesse und Dialog auf Augenhöhe basieren. Gleichzeitig wird Verbindlichkeit in Absprachen betont: Zusagen sollen realistisch sein, frühzeitig kommuniziert und in der Umsetzung verlässlich eingehalten werden.

Auch Innovation und Weiterentwicklung sind Bestandteil der Unternehmenskultur. Die BWB beschreibt neue Erkenntnisse und Techniken als Beitrag zur Realisierung der Gleichstellung behinderter Menschen und steht neuen Kunden sowie neuen Aufträgen aufgeschlossen gegenüber. Fortbildung, der Mut zum Erproben neuer Wege sowie die Bereitschaft, auch Misserfolge einzugestehen, werden als wichtige Voraussetzungen für erfolgreiche Innovation benannt. Die Führungsgrundsätze ergänzen diesen Ansatz durch den Anspruch, mit Weitsicht und Innovation die nachhaltige Entwicklung der BWB zu sichern, Raum für Entwicklungen zu schaffen und vorhandene Ressourcen optimal einzusetzen. Darüber hinaus ist Qualität ein wesentliches Element

bei BWB: Leistungen sollen kundenorientiert, flexibel, termingerecht, wirtschaftlich, zu einem fairen Preis und angemessen dokumentiert erbracht werden. Ein umfassendes Qualitätsmanagement unterstützt die stetige Verbesserung der Qualität.

Unsere Unternehmensleitlinien



■ In der BWB verwirklichen Menschen mit Behinderung ihr Recht auf Gleichstellung.

Durch Förder- und Bildungsangebote sowie die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und am Arbeitsleben unterstützt die BWB Menschen mit Behinderung dabei, ihr Recht auf Gleichstellung im Sinne der UN-Charta über die Rechte von Menschen mit Behinderung zu verwirklichen.



■ Wir finden neue Wege.

Neue Erkenntnisse und Techniken helfen uns, die Gleichstellung behinderter Menschen zu realisieren. Neuen Kunden und neuen Aufträgen stehen wir aufgeschlossen gegenüber. Um Innovation erfolgreich zu gestalten, bilden wir uns stetig fort. Wir haben den Mut, Neues zu erproben, aber auch den Mut, einen Misserfolg zuzugeben.



■ Wir verfolgen unsere Ziele partnerschaftlich.

Wir, die Mitarbeiter, die in der BWB Förder-, Bildungs- und Teilhabeangebote wahrnehmen, und die Mitarbeiter, die Förder- und Bildungsangebote erstellen oder zur Arbeit anleiten (Stammpersonal), verstehen uns als Partner. Wir beachten unsere Fähigkeiten und berücksichtigen unsere Beeinträchtigungen. Wir vereinbaren Bildungs- und Förderziele und legen fest, welchen Beitrag zur Zielerreichung jeder leistet.



■ Unsere Kunden können sich auf unsere Qualität verlassen.

Unsere Privat- und Industriekunden sowie die Kostenträger der Rehabilitation können sich auf uns verlassen. Zu unserer Qualität gehört es, Leistungen den Kundenwünschen entsprechend, flexibel, termingerecht, wirtschaftlich, zu einem fairen Preis zu erbringen und angemessen zu dokumentieren. Ein umfassendes Qualitätsmanagement unterstützt uns bei der steten Verbesserung unserer Qualität.



■ Unsere Zusammenarbeit ist vertrauensvoll und offen, sie beruht auf Respekt und Toleranz.

Wir respektieren uns gegenseitig, in unseren jeweiligen Tätigkeiten und mit unseren Kompetenzen. Wir tolerieren unsere Besonderheiten. Wir akzeptieren Fehler als Ansatzpunkte für Verbesserung und äußern notwendige Kritik konstruktiv. Wir informieren uns selber über relevante Sachverhalte und geben relevante Informationen weiter.



■ Schutz von Hinweisgebern

Die BWB bietet über den Whistleblower and Ethics Reporting Channel die Möglichkeit an, Anhaltspunkte für Compliance-Verstöße in einer vertrauensvollen Umgebung zu melden. Der Whistleblower and Ethics Reporting Channel wird durch PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („PwC“) betrieben. PwC ist für die Bearbeitung und Prüfung der abgegebenen Hinweise im Rahmen der rechtlichen Vorgaben verantwortlich.

Hinweisgebende Personen können ihre Hinweise schriftlich über ein Webformular oder telefonisch über die PwC-Whistleblower-Hotline einreichen. Der Zugang zum Webformular erfolgt über folgenden Meldekanal: <https://whistleblowerreporting.pwc.de/6dd268eedc>. Dadurch wird Beschäftigten und weiteren berechtigten Personen eine strukturierte Möglichkeit geboten, Hinweise vertraulich zu übermitteln.

Das Hinweisgebersystem unterstützt damit eine transparente und regelkonforme Unternehmenskultur und trägt dazu bei, mögliche Verstöße frühzeitig zu erkennen und angemessen zu bearbeiten.

Im Jahr 2024 ging eine Meldung zu sonstigen Rechtsverstößen ein. Der Fall wurde bereits abgeschlossen.

4.1.3 Zahlungspraktiken

Die BWB legt großen Wert auf die pünktliche Begleichung ihrer Zahlungsverpflichtungen, insbesondere gegenüber kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), um deren wirtschaftliche Stabilität zu gewährleisten.

Durchschnittliche Zahlungsdauer

Im Berichtszeitraum betrug die durchschnittliche Zeit, die BWB benötigte, um eine Rechnung ab dem Beginn der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen, 10 Tage.

5 Index

Die Übersicht führt alle themenspezifischen ESRS-Standards auf, die der vorliegende Bericht berücksichtigt. Die offengelegten Themen wurden durch eine Wesentlichkeitsanalyse ermittelt.

Angabepflicht	Bezeichnung	Seite	Angabepflicht	Bezeichnung	Seite
ESRS 2	Allgemeine Angaben	6	E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	
ESRS 2 BP-1	Allgemeine Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	7	E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	
ESRS 2 BP-2	Angaben zu spezifischen Umständen der Nachhaltigkeitserklärung	7	ESRS S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	26
ESRS 2 GOV-1	Zusammensetzung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	7	ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger (Arbeitskräfte des Unternehmens)	27
ESRS 2 GOV-2	Angaben wie die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über Nachhaltigkeitsaspekte informiert werden	8	ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	27
ESRS 2 GOV-3	Informationen über die Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Leistung in Anreizsysteme	8	S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	29
ESRS 2 GOV-5	Wichtigste Merkmale des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems – Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung	9	S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	29
ESRS 2 SBM-1	Zusammenspiel der Unternehmensstrategie mit Nachhaltigkeits-Aspekten, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	9	S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	13	S1-4	Maßnahmen und Ansätze im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens – und deren Wirksamkeit	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	14	S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	31
ESRS 2 IRO-1	Verfahren zur Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen	15	S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer der BWB 2024	31
ESRS E1	Klimawandel	20	S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte der BWB 2024	
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	21	S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog in der BWB 2024	32
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	21	S1-9	Diversitätsparameter der BWB 2024	32
ESRS 2 SBM-3	Ermittelte klimabezogene Risiken	21	S1-10	Angemessene Entlohnung in der BWB 2024	32
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	22	S1-11	Soziale Absicherung in der BWB 2024	32
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	23	S1-12	Menschen mit Behinderungen in der BWB 2024	32
E1-4	Kennzahlen und Ziele	24	S1-13	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung in der BWB 2024	
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	24	S1-14	Gesundheitsschutz und Sicherheit in der BWB 2024	33
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	25			

Angabepflicht	Bezeichnung	Seite
S1-15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in der BWB 2024	33
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten in der BWB 2024	33
ESRS G1	Unternehmensführung	34
ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	35
MDR-T	Konkrete Ziele zu wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur	
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	35
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	
G1-6	Zahlungspraktiken	37

Impressum

Berliner Werkstätten
für Menschen mit
Behinderung GmbH
Westhafenstraße 4
D-13353 Berlin

Telefon: (030) 390 96 -0
Telefax: (030) 390 96 -197
info@bwb-gmbh.de
www.bwb-gmbh.de