

NACHHALTIGKEITS BERICHT 2021





1.0 PROFIS MIT FAIRANTWORTUNG

1.1	Wer wir sind	06
1.2	Leitbild und Wertekatalog	09
1.3	Kompetenzen	10
1.4	Strategie Nachhaltigkeit	11



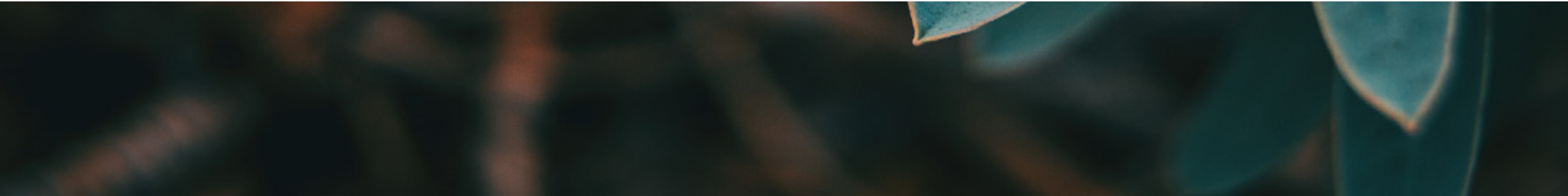
2.0 BERICHTERSTATTUNG

2.1	Fairantwortung ist unser Erfolg	14
2.2	Der Zukunft eine Chance geben	16
2.3	UN Global Compact	20
2.4	360° Vielfalt	22
2.5	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	24
2.6	Arbeitnehmer*innenschutz	26
2.7	Lieber Wieder gleich ein T-Shirt	28
2.8	LIEBER WIEDER	30
2.9	Warum in die Ferne schweifen?	34
2.10	Ökologie und Umwelt	38
2.11	Klima- und Energiestrategie 2050	40
2.12	LIEBER WIEDER und Digitalisierung	42



3.0 ZAHLEN IM DETAIL

3.1	Personal & Integration	46
3.2	Wirtschaftlichkeit	47
3.3	Ökologie und Energie	47
3.4	Zertifikate und Gütesiegel	48



Mag.ª Astrid Katharina Lamprechter, MBA
Geschäftsführerin

VORWORT

LIEBE LESER*INNEN!

Dieser Nachhaltigkeitsbericht der GWS kommt mit einem Jahr Verspätung, dafür mit voller Power und mit vielen gewichtigen Neuigkeiten. Als Integrativer Betrieb stellen wir uns schon länger die Fragen: Wie wollen wir leben? Wie wollen wir arbeiten? Wie wollen wir einkaufen?

Wir haben verstanden: So können wir nicht weitermachen. Die Weichen dazu hatten wir bereits 2018 skizziert. 2021 geben wir mit LIEBER WIEDER die Antworten – Wir schaffen mit unserem unternehmerischen Handeln den größtmöglichen Wert für Mensch, Natur und Region.

In diesem Dreiklang ist alles enthalten. Ehrliche und verantwortungsvolle Nachhaltigkeit darf hier auf nichts verzichten. LIEBER WIEDER ist offen für alle Menschen und Institutionen, die sich diesem Anspruch verpflichten. Wir haben uns aufgemacht. Seien Sie dabei!

1.0 PROFIS MIT FAIRANTWORTUNG

1.1	Wer wir sind	06
1.2	Leitbild und Wertekatalog	09
1.3	Kompetenzen	10
1.4	Strategie Nachhaltigkeit	11

”

Sei du selbst die
Veränderung, die du dir
wünschst für diese Welt.“

– Mahatma Gandhi –



1.1 WER WIR SIND

UNTERNEHMEN

Die Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH (GWS) ist ein Wirtschaftsunternehmen mit sozialem Auftrag. Gegründet 1977 ist die GWS heute unter den acht Integrativen Betrieben Österreichs (IBÖ) der älteste und derzeit der größte. Rund 475 Menschen, 80 Prozent davon mit Behinderung, arbeiten in der GWS. Manchen bleibt so Langzeitarbeitslosigkeit, lebenslange wirtschaftliche Abhängigkeit von sozialen staatlichen Sicherungssystemen und Armutsgefährdung erspart. Die GWS schafft wertvolle Arbeitsplätze an drei Standorten im Bundesland Salzburg - Stadt Salzburg, Bruck an der Glocknerstraße und St. Margarethen im Lungau.

WIR SIND EINER DER 8 INTEGRATIVEN BETRIEBE ÖSTERREICHS

Integrative Betriebe bieten Menschen ab einem 30-prozentigen Behinderungsgrad mit Arbeitsfähigkeit ein unterstützendes berufliches Umfeld. Dadurch werden wertvolle Arbeitsplätze geschaffen, die es Menschen ermöglichen, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

Viele der Mitarbeiter*innen aus Integrativen Betrieben hatten vorher andere Jobs. Irgendwann waren die Gegebenheiten in den Unternehmen, den Institutionen oder Organisationen zu belastend, die Überforderung zu groß. Auslösende Faktoren können Arbeitsunfälle, Erkrankungen oder hohe psychische Belastungen sein. Dann heißt es, auf dem sogenannten zweiten Erwerbsarbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dort spielen Integrative Betriebe als potentielle Arbeitgeber eine bedeutende Rolle.



Weitere Informationen zu den acht Integrativen Betrieben Österreichs finden Sie auf der gemeinsamen Internet-Plattform:
www.integrative-betriebe.at



- 8 Integrative Betriebe in Österreich (IBÖ)
- ca. 3000 Mitarbeiter*innen
- 20 Standorte in Österreich
- jährlicher Umsatz von rund 104 Millionen Euro

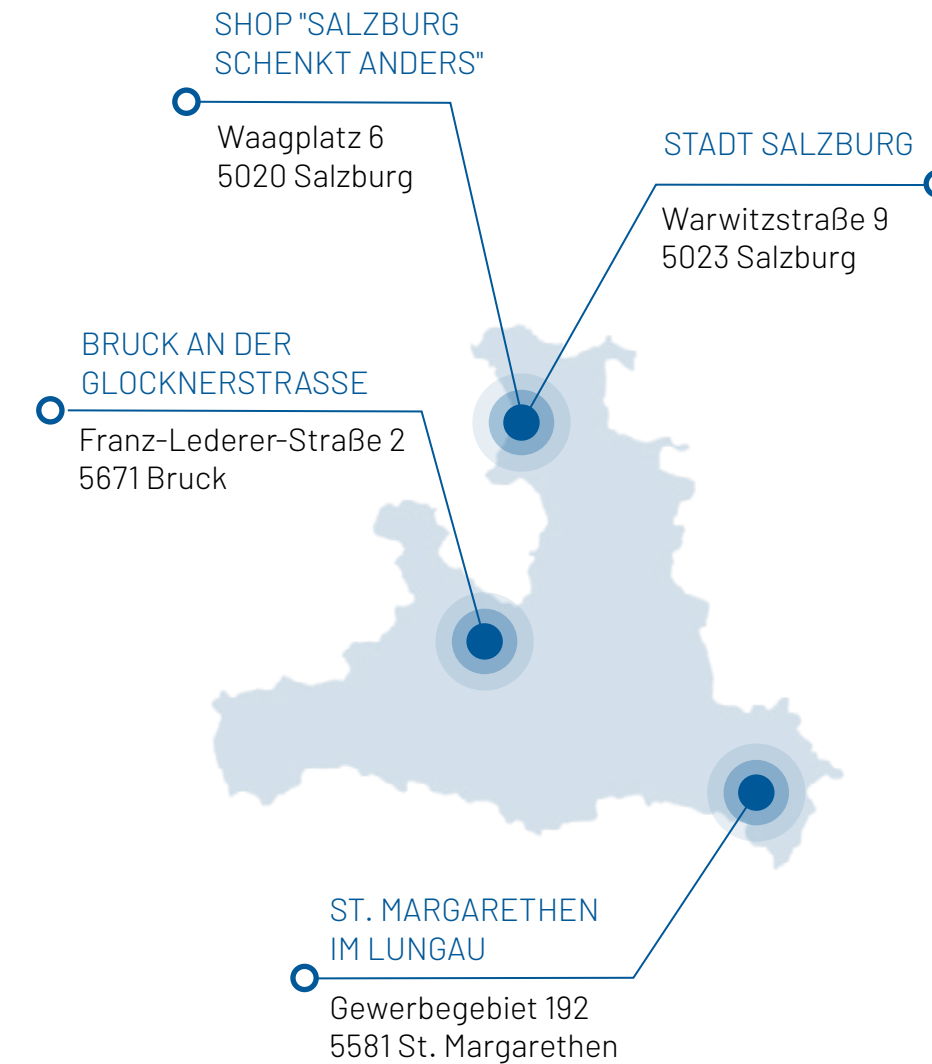


- 475 Mitarbeiter*innen in der GWS
- Davon 26 Lehrlinge
- Rund 17 diverse Nationalitäten



Auszeichnung der GWS mit dem Sonderpreis Inklusion des Austria's Leading Companies Awards für herausragende unternehmerische Leistungen

STANDORTE





WAS UNS BESONDERS MACHT

- Wir sind ein Wirtschaftsunternehmen mit sozialem Auftrag,
- wir sind wirtschaftlich leistungsfähig
- und arbeiten mit unseren Geschäftspartner*innen erfolgreich zusammen.

EIN INTEGRATIVER BETRIEB IST

- Eine Einrichtung zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung,
- die wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind,
- mit wirtschaftlich verwertbarer Mindestleistungsfähigkeit.

EIGENTÜMERSTRUKTUR



Landesverband Salzburg der Österreichischen Gesellschaft "Rettet das Kind"



Österreichischer Zivil-Invalidenverband,
Landesverband Salzburg

FÖRDERGEBER*INNEN UND PARTNER*INNEN

Die GWS wird von unterschiedlichen Fördergeber*innen unterstützt und arbeitet mit Partner*innen in zahlreichen Projekten zusammen:



 Bundesministerium
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz



 Sozialministeriumservice



1.2 LEITBILD UND WERTEKATALOG

Über das gesamte Jahr 2014 erarbeiteten die Mitarbeiter*innen der GWS in einem partizipativen Prozess das Unternehmensleitbild, das uns seither als Grundlage und Leitgedanke für unser Handeln und für unsere Entscheidungen dient. Ergänzt wurde dieses Leitbild im Jahr 2016 vom „Wertekatalog der Gesellschafter“, der ebenfalls wesentliche Grundsteine benennt.

UNSERE WERTE

Gemeinsame Grundwerte sind das Fundament für unser Verhalten und Handeln. Sie geben uns Orientierung in unserer täglichen Arbeit.

Miteinander bedeutet für uns, jede*r Einzelne ist ein wichtiger Teil unserer Gemeinschaft. Wenn wir im Team arbeiten und uns gegenseitig ergänzen, können wir all das erreichen, was wir uns vornehmen.

Chancengleichheit gibt jedem*jeder von uns die Möglichkeit, dieselben Rechte in unserer Gemeinschaft wahrzunehmen – unabhängig von Beeinträchtigung, Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter oder sexueller Orientierung.

Respekt voreinander schafft uns die Basis, achtsam miteinander umzugehen – im Denken, Sprechen und Handeln.

Toleranz ermöglicht uns, dasselbe Verständnis für andere aufzubringen, wie wir es uns für uns selber wünschen.



1.3 KOMPETENZEN

Vielfältigkeit spiegelt sich auch im Produktportfolio der GWS wider. Es braucht viele verschiedene Schritte in einem Fertigungs- oder Dienstleistungsprozess. Wir begleiten unsere Kund*innen auf diesem Weg und bieten ihnen über die gesamte Prozesskette unsere Expertise – egal in welchem Geschäftsfeld.

TECHNIK & MONTAGEN

- Montage mechanischer Komponenten
- Montage elektronischer Komponenten
- Montage medizinischer Komponenten (Reinraum)
- Outsourcing von Prozessen
- Metallveredelung

DIENTSTLEISTUNGEN

- Reinigung
- Grünraumpflege
- Näherei
- Dienstleistungen vor Ort
- Startup-Base
- Druck & Postversand
- Lohnabfüllung, Lohnverpackung, Konfektionierung, Displaybau

WERBEMITTEL & SOUVENIR

- Textilveredelung
- Souvenir- & Werbeartikel
- Offset & Digitaldruck
- Medaillen & Pokale



ONLINESHOP

GWS GESCHENKLADEN

GASTRONOMIE

BERUFLICHE INTEGRATION

SEMINARRÄUME

BUSINESS CENTER

1.4 STRATEGIE NACHHALTIGKEIT

MUT UND INNOVATION

Bereits 2014, während der Erarbeitung des Leitbildes und des Wertekataloges, hat sich die GWS mit Nachhaltigkeit beschäftigt. Damals schon ging es darum, Leistungen und Produkte mit dem Thema zu verbinden und Maßnahmen sowie Verbesserungen abzuleiten.

Die wichtigsten Parameter Natur, Mensch und Region haben ihre Gültigkeit bis heute. Beispielsweise sind Zertifizierungen und Kontrollen für soziale und ökologische Standards bei den regionalen und nachhaltigen Lieferant*innen der GWS ein Muss.

Natürlich geht es in der GWS-Nachhaltigkeitsstrategie um Energieeinsparung, Wasserverbrauch, kurze Lieferwege, Entsorgung etc. Optimierungen dabei sind Teil der täglichen Arbeit. Sie finden sich in konkreten Maßnahmen wieder, wie den Ausbau von Photovoltaik, der E-Mobilität unseres Fuhrparks oder der Verwendung regionaler, biologischer Lebensmittel in unserer Betriebsküche „Gnigler Kochtopf“.

Als Integrativer Betrieb steht bei allem Tun natürlich der*die Mitarbeiter*in im Mittelpunkt. Werte wie Miteinander, Chancengleichheit, Respekt und Toleranz sind in der GWS gelebte Wirklichkeit. Das bestätigt unter anderem bereits zum dritten Mal das staatliche Gütesiegel als familienfreundlicher Arbeitgeber.

Und dann gibt es LIEBER WIEDER. Die Nachhaltigkeitsmarke der GWS, die für Mut und Innovation steht, die anständigen Konsum und sinnvollen Profit fordert und unterstützt. Mehr dazu auf den nächsten Seiten.

WIR ... übernehmen Verantwortung für uns selbst und unser Handeln.

WIR ... gehen schonend mit allen Ressourcen um und nehmen unsere ökologische Verantwortung und Verpflichtung der Umwelt gegenüber wahr.

WIR ... übernehmen als einzelne Menschen in Anerkennung von Fairness Verantwortung für unsere Leistung. Wir nehmen als Betrieb soziale und ökologische Verantwortung wahr.

WIR ... tragen durch die Schaffung guter Arbeitsplätze zu einem selbstbestimmten Leben der bei uns tätigen Menschen bei.

2.0

BERICHTERSTATTUNG

2.1	Fairantwortung ist unser Erfolg	14
2.2	Der Zukunft eine Chance geben	16
2.3	UN Global Compact	20
2.4	360° Vielfalt	22
2.5	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	24
2.6	Arbeitnehmer*innenschutz	26
2.7	Lieber Wieder gleich ein T-Shirt	28
2.8	LIEBER WIEDER	30
2.9	Warum in die Ferne schweifen?	34
2.10	Ökologie und Umwelt	38
2.11	Unser Beitrag zur Klima- und Energiestrategie 2050	40
2.12	LIEBER WIEDER und Digitalisierung	42

”

**Was wir heute tun
entscheidet darüber, wie die
Welt morgen aussieht.“**

– Marie von Ebner-Eschenbach –



2.1 FAIRANTWORTUNG IST UNSER ERFOLG

MENSCH - NATUR - REGION: IM DREIKLANG WIRTSCHAFTEN

Wirtschaftlichkeit und sozialer Auftrag sind keine Widersprüche. Das zeigen wir seit mehr als 40 Jahren Tag für Tag. Wichtiger Faktor dabei ist die Gemeinnützigkeit. Sie ermöglicht uns, dass wir keinen Gewinnauftrag zu erfüllen haben, keine Eigentümer oder Aktionäre mit hohen Gewinnen oder Renditen zufrieden stellen müssen. Unser wirtschaftliches Ziel ist ein ausgewogenes Verhältnis von Einnahmen und Ausgaben, alles was darüber hinaus geht, investieren wir in unsere Zukunft, um unseren Auftrag – die Schaffung und der Erhalt von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen – zu erfüllen.

Mit einem breiten Angebot an Arbeitsplätzen an unseren drei Standorten im Bundesland Salzburg schaffen wir die notwendige Grundlage für die Befähigung und Förderung unserer Mitarbeiter*innen. Wir leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einem selbstbestimmten Leben und einem starken Selbstwertgefühl. Die GWS trägt so zu einem sozialen und gesellschaftlichen Gleichgewicht bei. Deshalb ist es uns wichtig, durch verantwortungsbewusstes Handeln, die Stabilität unseres Unternehmens zu stärken. Dazu gehört auch der bewusste und ökologisch nachhaltige Umgang mit unseren Ressourcen.

Wichtig dabei ist und war schon immer: Den größtmöglichen Wert für Mensch, Natur und Region zu schaffen. Das Bestreben hat jetzt einen Namen: LIEBER WIEDER.

LIEBER WIEDER ist eine Innovation, eine Haltung, eine Bewegung, eine Marke für nachhaltige Produkte, Leistungen, Arbeitsplätze. Hier geht es um das Mitmachen von Menschen mit ihren vielfältigen Ideen und Initiativen. Hier geht es um das Nachdenken in Richtung anständigen Konsum und sinnvollen Profit. Hier geht es darum, gemeinsam Großes zu erreichen.



LIEFERANT*INNENAUDITS

Uns ist es wichtig, auch bei unseren Lieferant*innen auf Nachhaltigkeit – soziale und ökologisch verantwortungsvolle Produktionsbedingungen – zu achten. Dazu bedienen wir uns natürlich der international üblichen Zertifizierungen – wie ISO 9001, GOTS (Global Organic Textile Standard), ISO 14001 und andere. Darüber hinaus wollen wir mit Audits bei Lieferant*innen vor Ort weiter gehen und uns persönlich davon überzeugen, was bereits gut läuft und wo wir gemeinsam mit unseren Partner*innen Verbesserungsmaßnahmen treffen müssen. 2018 wurden ausgewählte Lieferant*innen in Italien und China auditiert.

ITALIEN

Im Jänner 2018 auditierten wir unseren Lieferanten Emmedue in der Nähe von Verona. Die Firma Emmedue ist unsere größte Medaillenlieferantin. Wir konnten uns bei Emmedue von einer professionellen Fertigung in einem modernen metallverarbeitenden Betrieb überzeugen. Die Sicherheitsstandards und Arbeitsbedingungen entsprechen dem europäischen Standard!



CHINA

Im September 2018 wurden vier unserer Lieferant*innen in China besucht und auditiert. Diese zählten 2018 zu unseren Hauptlieferant*innen in Fernost. Mit den verwendeten Rohstoffen wie Metalle, Textilstoffe und Kunststoffe bekamen wir einen guten Überblick über verschiedene Produktionsfertigungen! Wir legten bei den Audits großen Wert darauf, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen sowie die Sicherheitsvorkehrungen an den Arbeitsplätzen prüfen zu können und uns der Qualität der verwendeten Stoffe und Materialien zu vergewissern.



2.2 DER ZUKUNFT EINE CHANCE GEBEN

LEHRLINGSAUSBILDUNG

Unter dem Motto „Mein Spezialeffekt. Meine Chance“ läuft bereits seit über 5 Jahren im Rahmen der „Integrativen Betriebe Lehrausbildung“ (IBL) in der GWS die bisher größte Lehrlingsoffensive. Junge Erwachsene bis 24 Jahren mit einer Behinderung können in 14 verschiedenen Lehrberufen eine vollwertige Lehre absolvieren.

Neben einer fundierten fachlichen Ausbildung in dem jeweiligen Berufsbild, welche durch die Ausbilder*innen durchgeführt wird, bieten wir unseren Lehrlingen auch spezielle Lehrlingsseminare und Nachhilfeangebote an. Auch die Aktion „Lehre mit Matura“ wird unseren Lehrlingen ermöglicht.

Besonders erfreulich ist, dass wir das Angebot in den letzten Jahren bzw. auch noch bis 2023 kontinuierlich ausbauen dürfen. Im Jahr 2020 durften wir 29 jungen Erwachsenen die Möglichkeit einer Lehrausbildung bieten. Bis zum Jahr 2023 dürfen wir die Anzahl auf bis zu 37 Lehrlinge erhöhen.

VERMITTLUNGSPROJEKTE

Einmal in der Arbeitswelt angekommen, kann es im Laufe eines Berufslebens auch immer wieder zu Rückschlägen kommen. Unfälle, Krankheiten oder Beeinträchtigungen können dazu führen, dass



Lehrlinge

- 26 Lehrlinge Ende 2020
- 9 weibliche und 17 männliche Lehrlinge
- 9 erfolgreiche Abschlüsse im Jahr 2020
- 6 erfolgreiche Abschlüsse im Jahr 2019

IBL

- 14 mögliche Lehrberufe
- Laufende Lehrlingsseminare und vertiefende Nachhilfe
- Angebot "Lehre mit Matura"

Projekte

- 36 Neustarts von Projektteilnehmer*innen
- 13 Projektteilnehmer*innen im Jahresdurchschnitt
- 48 Stunden Arbeitserprobung je Teilnehmer*in in einer externen Firma

Dienstverhältnisse beendet werden. Gesundheitliche Probleme erschweren oftmals auch die Suche nach einem neuen Job. Die GWS unterstützt im Rahmen von Vermittlungsprojekten Personen in solchen Situationen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. In den verschiedenen Abteilungen werden arbeitsrelevante Aspekte (fachliche Kompetenzen, Motivation, Planbarkeit, usw.) gefördert und stabilisiert. In Schulungen und Workshops werden weitere berufliche und persönliche Themen vermittelt (z. B. Gesundheitskompetenz). Outplacer*innen unterstützen die Projektteilnehmer*innen bei Bewerbungen und Arbeitserprobungen in der freien Wirtschaft, die schlussendlich zu einem langfristigen Dienstverhältnis führen sollen.

BERUF UND FAMILIE – ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

2018 starteten wir mit der Rezertifizierung „Beruf und Familie“. Neue Ideen wurden in einem 20-köpfigen Team entwickelt. Wichtig war hier, den Fokus auf die unterschiedlichen Lebensphasen eines Menschen zu legen. Dazu war es wesentlich, verstärkt in die Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zu investieren. Folder wurden entwickelt, Angebote im Weiterbildungsprogramm fokussiert gestaltet („Frauen und Pension“, „Sterbebegleitung“, „gesundheitliche Aktivierung“,...). Zudem wurde die Kommunikation sowohl in den sozialen Medien als auch intern in der Betriebszeitung verstärkt. Viele persönliche Gespräche wurden geführt und infolge individuelle Lösungen gefunden.

Weiterer fixer Bestandteil ist natürlich die interne Betriebsgesundemutter. Dieses Angebot wurde 2020 und 2021 erstmalig auch durch eine Ferienbetreuung, für zwei Wochen auf dem Betriebsgelände, erweitert.





DAS ARBEITS-LEBENSPHASEN-MODELL

120 unterschiedliche Arbeitszeit-Modelle, eine firmeneigene Kinderbetreuung auch während der Ferien, Bildungs- und Väterkarenz, verschiedene Coaching-Angebote oder das Baby-Paket als Willkommensgruß an die junge Familie – bei uns haben Mitarbeiter*innen einen hohen Stellenwert und dementsprechend gibt es eine Vielzahl an Leistungen und Services.

Unsere Prämisse: Ein guter Arbeitgeber*Eine gute Arbeitgeberin muss auf der gleichen Wellenlänge wie seine*ihre Mitarbeiter*innen sein. Jetzt geht es noch einen Schritt weiter. Mit dem Arbeits-Lebensphasen-Modell zeigt die GWS vor, wie Mitarbeiter*innen durch die unterschiedlichen Phasen privater und beruflicher Herausforderungen – vom Berufseinstieg, Karriere, Familienzeit, Pflegeaufgaben bis zur Pension – begleitet und unterstützt werden. Integriert ist etwa ein Programm mit Maßnahmen, die den Mitarbeiter*innen nach der Pensionierung Kontaktmöglichkeiten eröffnen, um ihr soziales Umfeld zu erhalten. Gleichzeitig richtet sich der Blick des Unternehmens auf die Lehrlinge, die noch am Beginn ihrer Berufsausbildung stehen. Auch hier werden Aktivitäten im Rahmen des Arbeits-Lebensphasen-Modells entwickelt, um einen Kontakt über die Lehrzeit hinaus zu ermöglichen. Geht es um die ersten Tage im Unternehmen stehen den neuen Mitarbeiter*innen speziell geschulte Ansprechpartner*innen zur Seite. Neu ist auch ein standardisiertes Einstiegsprogramm für „frische“ Führungskräfte mit fixen Coachingstunden.

Wir sind überzeugt: All das schafft die Rahmenbedingungen für einen guten Arbeitsplatz mit gerechter Entlohnung, fairen Entwicklungsmöglichkeiten, Gesundheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für mehr Balance im Leben. So können die Mitarbeiter*innen ihre individuellen 100 Prozent Leistung erbringen.



FACHBEGLEITENDER DIENST (FBD)

Der Fachbegleitende Dienst berät, unterstützt und begleitet die beeinträchtigten Mitarbeiter*innen und Lehrlinge in psychosozialen Fragestellungen, um berufliche und private Probleme zu minimieren und so berufliche und gesellschaftliche Integration zu erleichtern. Die thematischen Zuständigkeiten des FBD sind: Finanzielles, Wohnen, Behinderung, Gesundheit, Pensionierung, Kolleg*innen, Vorgesetzte, Arbeitssituation, Persönliches (soweit oben nicht erfasst), Begleitung (z.B. zu Ämtern und Behörden), Psychosoziale Begleitung. Darüber hinaus stellt der FBD Leistungen auch allen übrigen in den Integrativen Betrieben tätigen Personen (Vorgesetzte, Führungskräfte) zur Verfügung. Wir stellen Kontakt zu Behörden und anderen externen Institutionen oder Spezialist*innen (Therapeut*innen, Fachärzt*innen, etc.) her und bieten den Mitarbeiter*innen bei Bedarf persönliche Begleitung.

Zusammenfassend lässt sich somit sagen: Ziele des Fachbegleitenden Dienstes sind die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, bestmögliche Beratung/Begleitung und Unterstützung, Entlastung der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, individuelle Förderung von Mitarbeiter*innen, Kooperation mit Führungskräften. Die Prinzipien unserer Tätigkeit sind: Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Förderung der Eigeninitiative, inhaltliche und methodische Weisungsfreiheit, Teamarbeit.





2.3 UN GLOBAL COMPACT (UNGC)

Der Global Compact der Vereinten Nationen steht für die größte Initiative zu Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltiger Entwicklung. Ziel dieser Bewegung ist die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Zentrales Element des UN Global Compact sind die 10 universellen Prinzipien und die Unterstützung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs). Die 10 Prinzipien beinhalten die Themen, Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

MENSCHENRECHTE

- **Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- **Prinzip 2:** sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

- **Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- **Prinzip 4:** die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- **Prinzip 5:** die Abschaffung der Kinderarbeit und
- **Prinzip 6:** die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.



UMWELTSCHUTZ

- **Prinzip 7:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- **Prinzip 8:** Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und
- **Prinzip 9:** die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

- **Prinzip 10:** Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

WIE UNTERSTÜTZEN WIR DEN UNGC?

Seit 09. März 2020 unterstützen wir die Initiative „UN Global Compact“. Zum einen haben wir unsere Absichten in der Unterstützungserklärung festgehalten und zum anderen werden wir unsere Fortschritte zur Umsetzung der 10 Prinzipien im jährlichen Fortschrittsbericht (alle zwei Jahre Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichts) festhalten. Grundsätzlich gibt die COP (Communication on Progress) einen Einblick, welche Maßnahmen wir gesetzt haben und setzen werden.

ZIELE DER VEREINTEN NATIONEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die 17 SDGs wurden im Jahr 2015 von den Staats- und Regierungschef*innen auf einem historischen UN-Gipfeltreffen verabschiedet und traten am 1. Januar 2016 in Kraft. Diese Ziele fordern Länder mit niedrigem, mittlerem oder hohem Einkommen auf, einerseits den Wohlstand zu fördern und andererseits den Planeten nachhaltig zu schützen. Die Verfolgung dieser Ziele unterstützt Unternehmen bei der Bewältigung von globalen Herausforderungen wie beispielsweise Armut, Klimawandel und Chancengleichheit.





2.4 360° VIELFALT

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG VIELFALT UND INTEGRATION

Die GWS als Integrativer Betrieb trägt ihren Auftrag schon im Namen: Integration. In unseren drei großen Geschäftsfeldern arbeiten ca. 475 Personen, davon ca. 80% Menschen mit Behinderung(en).

Wir sind stolz sagen zu können: Vielfalt ist unsere Stärke! Denn ein Blick in die Personalstruktur zeigt, dass in der GWS gut 40 Jahre nach ihrer Gründung nicht nur Menschen mit Beeinträchtigung einen Arbeitgeber finden: Menschen aus 17 Nationen, im Alter von 15 bis 65 Jahren führen uns täglich vor Augen, dass man durch Diversität zum Erfolg gelangt. Bunt und vielseitig sind ihre Hintergründe. Wiedereinsteiger*innen, Lehrlinge, Migrant*innen, Facharbeiter*innen – sie alle zeichnen die GWS in ihrer Vielfalt aus.

Wenn so viel Individualität unter einem Dach zusammen kommt, muss Integration nicht nur gedacht, sondern auch gelebt werden. Wir legen Wert auf ein achtsames Miteinander, wo die persönlichen 100% eines*einer jeden Mitarbeiter*in so gut wie möglich eingesetzt werden. Vielfalt – unser Kapital für die Zukunft.



BENEFITS FÜR MITARBEITER*INNEN

In der GWS steht in vielerlei Hinsicht der Mensch im Mittelpunkt. Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen eine Vielzahl an Maßnahmen und Angeboten, mit denen wir ein optimales Arbeitsumfeld schaffen. Betriebliche Gesundheitsförderung, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeiten und vieles mehr bilden die Basis für eine hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen und dienen langfristig der Erhaltung ihrer Leistungsfähigkeit und Arbeitskraft. Dies macht nicht nur eine*n attraktive*n Arbeitgeber*in aus, sondern bildet auch ein solides Fundament für unsere nachhaltige Wirtschaftlichkeit.

- Sehr gute öffentliche Verkehrsanbindung
- Sozial-, Pausenräume und begrünte Erholungsbereiche im Freien
- Barrierefreie, klimatisierte Gebäude
- Ergonomische Arbeitsplatzausstattung
- Frisch zubereitete, gesunde Mittagsmenüs und Jause
- Betriebstagesmutter
- Eltern-Kind-Büro, Kinderspielplatz, Baby-Brunch
- Kostenloses, internes Weiterbildungsprogramm
- Zinsloses Mitarbeiter*innen-Darlehen
- Begleitung durch Sozialarbeiter*innen (FBD)

UNTERSTÜTZUNG IN ALLEN LEBENSPHASEN

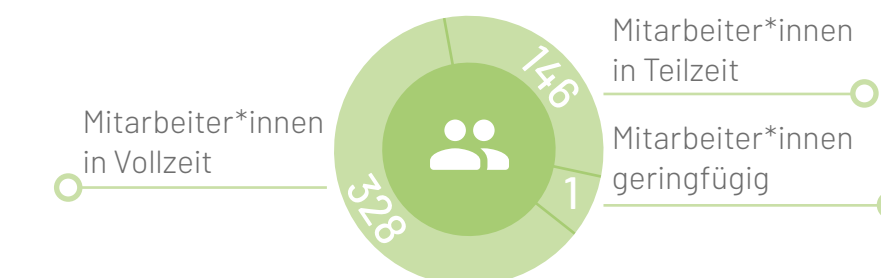
Zusätzlich wurde 2020 ein Modell entwickelt, das einen optimalen Rahmen bildet, um Mitarbeiter*innen in ihrer aktuellen Arbeits- und Lebenssituation bestmöglich zu unterstützen. Im Arbeits-Lebensphasen-Modell wurden speziell jene Bereiche abgebildet, in denen sich berufliche und persönliche Entwicklungen berühren – z. B. Elternschaft, Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriere, Ausstieg aus dem Berufsleben, usw. Die daraus

abgeleiteten Maßnahmen werden laufend weiterentwickelt und umgesetzt (z. B. Startprogramm für Führungskräfte, Baby-Paket für werdende Eltern). So kann die GWS als Arbeitgeberin in verschiedensten herausfordernden Lebenslagen unterstützen und die Mitarbeiter*innen auch in schwierigen Situationen begleiten.

ARBEITSZEITMODELLE UND KOLLEKTIVVERTRAG

Flexibilität wurde bei der Arbeitszeit in der GWS schon seit jeher groß geschrieben. Es existieren über 120 verschiedene Arbeitszeitmodelle, die es den Mitarbeiter*innen ermöglichen ihre individuelle Situation (gesundheitlich oder familiär) mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Darüber hinaus unterstützen wir Mitarbeiter*innen bei der Planung von Bildungskarenzen, Sabbaticals, (Väter-)Karenz oder dem Papa-Monat. Auch zeitlich begrenzte Sondervereinbarungen, beispielsweise bei der vorübergehenden Pflege von Angehörigen oder nach der Rückkehr von längeren Krankenständen, sind möglich. Der GWS als Arbeitgeberin ist es wichtig, den verschiedenen Facetten des Lebens begegnen zu können – so bleibt auch die Bereitschaft der Mitarbeiter*innen ihr Bestes für das Unternehmen zu geben langfristig erhalten.

Dieser Grundsatz war auch schon vor rund 30 Jahren ausschlaggebend, als der Kollektivvertrag für das metallverarbeitende Gewerbe als Basis für die Entlohnung unserer Mitarbeiter*innen eingeführt wurde. Dadurch wurden für die Arbeitnehmer*innen in der GWS finanziell sehr stabile Rahmenbedingungen geschaffen.





2.5 BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF)

„SCHAU AUF DI!“

Als Unternehmen mit ca. 80% Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung waren gesundheitsfördernde und Präventivmaßnahmen schon immer ein wichtiges Thema in der GWS. Besonders Personen, die mit einer Beeinträchtigung leben, profitieren von Gesundheitsförderung, da nicht nur Leistungspotenzial sondern auch Wohlbefinden und Lebensqualität gesteigert werden. Dies wiederum wirkt sich positiv auf den Arbeitsalltag und das Betriebsklima aus und hält Menschen verschiedenen Alters länger im Berufsleben. Zahlreiche Maßnahmen werden jährlich den GWS-Mitarbeiter*innen angeboten. Sportliche Aktivitäten im Rahmen des Weiterbildungsprogrammes, Wanderungen und Ausflüge in der Natur, Kochkurse, Bewegungspausen sowie Impfaktionen und Lungenfunktionstests bieten verschiedene Möglichkeiten um sich mit dem Thema Gesundheit auseinanderzusetzen.

AUS- & WEITERBILDUNGEN

Ein starker und verlässlicher Partner sein und eine wirtschaftlich solide Performance abliefern, ist nur mit fundiert qualifiziertem Personal möglich. Fachliche Ausbildungen und handwerkliche Förderung der Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen der GWS bilden die Basis für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens. Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind so vielfältig wie das Unternehmen selbst. Von der fundierten Lehrlingsausbildung in 14 verschiedenen Lehrberufen, über stetige



GWS-Mitarbeiter*innen

Weiterbildungen in den unterschiedlichen Fachbereichen (wie zum Beispiel Managementseminare, Schweißkurse, Arbeitsrecht, HACCP, Grafikurse, Reinigungstechnik, Gebärdensprache, ...), bis hin zu Trainings, Coachings oder kurzen Seminaren (wie gesunde Ernährung oder psychische Gesundheit) ist bei uns alles dabei. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen die Mitarbeiter*innen bei Weiterbildungen und gesundheitsbezogenen Maßnahmen in der Freizeit. Folgend zusammengefasst die Weiterbildungen der Mitarbeiter*innen im Rahmen des freien Weiterbildungsprogramms:

2018

242 ANMELDUNGEN

Schwerpunkte BGF und Beruf & Familie: Physische Gesundheit, Bewegungstrainings, Ernährung, Auseinandersetzung mit dem Tod, Trauerbegleitung

2019

203 ANMELDUNGEN

Schwerpunkte BGF und Beruf & Familie: Psychische und physische Gesundheit, Bewegungstrainings, Ernährung, Pension

2020

Es konnte aufgrund der Coronapandemie nur ein reduziertes Weiterbildungsprogramm angeboten werden.



2.6 ARBEITNEHMER*INNENSCHUTZ

OPTIMALES UMFELD FÜR DIE INDIVIDUELLEN 100 PROZENT

Damit Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen erst gar nicht entstehen, gibt es bei uns interne Arbeitssicherheit-Management-Tools. Damit können wir Risiken frühzeitig erkennen und mit präventiven Maßnahmen Abhilfe schaffen.

Eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit und ein Betriebsarzt beraten und begleiten uns bei der Umsetzung und Überprüfung aller Brandschutz- und Arbeitssicherheitsaspekte.

Bei regelmäßigen Begehungen an allen drei Standorten wird gemeinsam mit den verantwortlichen Personen überprüft, dass alle Vorschriften eingehalten werden und ob Risiken bestehen.

Jährlich tagt der Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA), dem neben den internen und externen Fachkräften, den Sicherheitsbeauftragten und Sicherheitsvertrauenspersonen, auch interne Schlüsselstellen wie Behindertenvertrauensperson, Betriebsrat, Arbeitspsychologin und die Geschäftsleitung angehören.

Evaluierungen zu psychischen Fehlbelastungen am Arbeitsplatz werden an den drei Standorten alle zwei Jahre durchgeführt.

Ein externer Betriebsarzt steht regelmäßig im Haus als Ansprechpartner zur Verfügung. Neben den vorgeschriebenen Pflichtuntersuchungen und Arbeitsplatzevaluierungen bietet er verschiedene freiwillige Vorsorgen an: Vom Gesundheitsschutz bei Reisen in Regionen mit besonderen klimatischen Bedingungen über Bildschirm-Sehhilfen bis zu Schutzimpfungen.



TESTEN, PLEXIGLAS UND HOMEOFFICE

Während der COVID-19-Pandemie waren wir als Integrativer Betrieb mit einer hohen Zahl an Risikopersonen innerhalb der Mitarbeiterschaft besonders gefordert. Durch eine konsequente Umsetzung zahlreicher Maßnahmen, die mittlerweile zum Standard gehören, wurden mögliche Clusterbildungen erfolgreich verhindert. Dazu gehört ein umfassendes, niederschwelliges, kostenloses Test- und Impfangebot für alle Mitarbeiter*innen genauso wie die Abgrenzung der Arbeitsplätze durch Plexiglaswände. Besonders gefährdete Personen bekamen eigene zugewiesene Räumlichkeiten für weitreichende Hygienemaßnahmen, um so ihre Gesundheit zu schützen. Wo es nötig war, wurden alle Rahmenbedingungen für Homeoffice bewerkstelligt.

Eines hat sich gezeigt: Die Mitarbeiter*innen und die GWS selbst haben sich sehr schnell an die Ausnahmesituation angepasst. Es wurde ein rascher Umgang gefunden, um mit schwierigen Herausforderungen umzugehen und neue Hilfsmittel installiert, um Mitarbeiter*innen gut zu begleiten.



AKTIVE BEWEGUNG

Rückenschmerzen sind eine der häufigsten Gesundheitsprobleme. Zu wenig Bewegung ist oftmals eine Ursache dafür. Die ideale Gestaltung eines Arbeitstages ist eine Kombination aus Sitzen, Stehen und aktiver Bewegung, die mit der hausinternen, bewegten Pause während der Arbeitszeit unterstützt wird. Das ist nicht nur gut für die Wirbelsäule, sondern auch für das Herz-Kreislauf-System, die Muskulatur und die Konzentrationsfähigkeit. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bekamen unsere Mitarbeiter*innen zusätzlich die Möglichkeit, zusammen mit unserem Betriebsarzt eine ergonomische Lösung zu finden, in Form von höhenverstellbaren Schreibtischen und Sitzbällen. Alle Tische weggeben? Das kam natürlich nicht in Frage. Getauscht wurde daher nur das Untergestell der Tische in einen höhenverstellbaren Unterbau. Für die Umsetzung wurde ein Unternehmen aus Oberösterreich beauftragt. Regionalität war auch hier der entscheidende Faktor.

LÜFTUNGSZONEN FÜR ANGENEHMES RAUMKLIMA

Am Standort Bruck gab es Sommer wie Winter eine spezielle Herausforderung, da die Produktionsräume nicht separat zu steuern waren. Das hatte zur Folge, dass das Gebäude an der nördlichen Seite gut beheizt, der südliche Teil jedoch durch die zusätzliche Sonneneinstrahlung über die Fensterfront überhitzt war. Der Einbau von Lüftungszonen mit den passenden Ventilatoren lässt nun eine separate Regulierung zu und die Arbeitsbedingungen verbesserten sich deutlich.



2.7 LIEBER WIEDER GLEICH EIN T-SHIRT

Global Organic Textile Standard, kurz GOTS, spielt in der Textilverarbeitung der GWS schon seit 2016 eine wichtige Rolle. Das zeigt sich in unserer Green Wear Selection. Das hochwertige GOTS-Zertifikat garantiert eine Qualitätssicherung entlang der gesamten Textillieferkette. Es deckt Herstellung, Konfektion, Verpackung, Kennzeichnung, Handel und Vertrieb aller Textilien ab, die aus mindestens 70% kontrolliert biologisch erzeugten Naturfasern bestehen. Auch die sozialen Bedingungen für die Mitarbeiter*innen in den Betrieben der Lieferkette werden nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) geprüft.



Aber wir mussten noch eine bessere Antwort auf Bio-Baumwolle mit dem hohen Wasserverbrauch und den langen Transportwegen finden. Wir wollten ein ganz besonderes T-Shirt herstellen.

Mit dem LIEBER WIEDER T-Shirt haben wir es geschafft. In keinem anderen Textil steckt so viel Österreich. Vom Material über die Lieferketten bis zum Arbeitsumfeld, von der Stoffauswahl über die Färberei bis zum Etikett und der Verpackung – jeder kleinste Fertigungsschritt wurde bis ins letzte Detail beleuchtet und hinterfragt, um diesen Anspruch zu erfüllen.

Das LIEBER WIEDER T-Shirt: Gefertigt aus 100% Holzfaser als Rohstoff, gestrickt und gefärbt in Vorarlberg, genäht in der GWS. Vollständig kompostierbar und biologisch abbaubar – sogar das Etikett aus Samenpapier lässt zerschnitten und in Erde gepflanzt eine Echte Kamille erblühen. Befestigt wird das Etikett mit einem Hanffaden. Dazu wird eine kleine Schlaufe ins T-Shirt eingenäht. Kaufen kann man das Shirt online unter shop.gws.at/lieber-wieder oder im Geschäft „Salzburg Schenkt Anders“ am Waagplatz 6 in der Salzburger Altstadt.



EIN T-SHIRT AUS HOLZFASER? GEHT DAS? LIEBER WIEDER BEWEIST ES.

Das LIEBER WIEDER Shirt besteht zu 100 Prozent aus einer Holzfaser der Lenzing AG, gewonnen aus Bäumen einer kontrollierten, zertifizierten Forstwirtschaft im Umkreis von 200 Kilometern rund um das Firmengelände in Oberösterreich. Die Holzfaser wird mit erneuerbaren Energien gewonnen und als TENCEL™ Modalfaser aufbereitet. Das passiert in einem ökologisch verantwortlichen, energieautarken Prozess unter Rückgewinnung aller Prozesschemikalien. Bei der Firma ARULA in Vorarlberg wird die Faser zu einem Stoff gestrickt und mit ökologisch zertifizierten Farbstoffen gefärbt. Die Faser zeichnet sich durch besondere Eigenschaften aus, die für ein T-Shirt optimal sind. Sie ist doppelt so weich wie Baumwolle, atmungsaktiv und unterstützt damit die natürliche Wärmeregulierung des Körpers. Außerdem zeichnet sie sich durch eine minimale statische Aufladung aus.

Genäht wird das Textil in unserer Näherei mit derzeit rund 20 integrativen Arbeitsplätzen. Alle Fertigungsstufen finden im engstmöglichen Radius statt. So werden Transportwege kurz und die regionale Wertschöpfung hoch gehalten.

Die Entwicklung von LIEBER WIEDER und dem Shirt dauerte ein- einhalb Jahre. Als große Hürde stellte sich die fehlende Transparenz in der Textilbranche heraus. Für die richtigen Lieferant*innen mussten wir immer wieder prüfen und nachfragen, um am Ende sicher zu sein die bestmögliche Lösung gefunden zu haben. Jetzt kann jede Kundin und jeder Kunde zu 100 Prozent darauf vertrauen, dass der Kauf des LIEBER WIEDER T-Shirts den größtmöglichen Wert für Mensch, Natur und Region schafft. Wenn ein T-Shirt, dann LIEBER WIEDER von der GWS.





LIEBER WIEDER

Für Mensch. Natur. Region.

2.8 LIEBER WIEDER – EINE INNOVATION DER GWS, EINE REVOLUTION AUF DIE EHRliche TOUR

Wird über kreislauffähige Verpackungen, wie dem „Graskarton“ nachgedacht oder kommen ressourcenschonende Materialien, wie Altmetall und Bruchglas bei Medaillen zum Einsatz, dann steckt LIEBER WIEDER dahinter. Entstanden aus den Fragen „Wie kaufen wir ein? Wie leben wir? Wie gestalten wir unsere Zukunft? Welchen Beitrag können wir leisten?“ und schließlich der Überzeugung: So können wir nicht weitermachen.

Die innovative Marke LIEBER WIEDER zeigt sich in konkreten Leistungen und Produkten der GWS, wie dem LIEBER WIEDER T-Shirt. Immer mit dem Ziel den größtmöglichen Nutzen für Mensch, Natur und Region zu schaffen, zu entwickeln und anzubieten.

LIEBER WIEDER ist kein Qualitätsversprechen, sondern vielmehr Qualitätsbeweis. Aus dieser kompromisslosen Verpflichtung heraus hat die GWS eine Entscheidungsgrundlage entwickelt mit 15 Qualitätskriterien, jeweils fünf für Mensch, Natur und Region. Sie schaffen Klarheit darüber, wie Produkte und Dienstleistungen unter der Marke LIEBER WIEDER beschaffen sein müssen. Jede Kooperation, jede Zusammenarbeit unterliegt dieser systematischen Prüfung für LIEBER WIEDER.

LIEBER WIEDER versteht sich aber auch als Einladung zum Mittun. Als eine Bewegung für alle, die verantwortungsvolles Wirtschaften, anständigen Konsum und sinnvollen Profit wollen.

DAS LIEBER WIEDER SHIRT

Das erste konkrete LIEBER WIEDER Produkt ist ein T-Shirt. Gefertigt aus 100% Holzfaser als Rohstoff, gestrickt und gefärbt in Vorarlberg, genäht in der GWS. Es gibt derzeit kein anderes Textil, das mehr Österreich in sich trägt. Außerdem ist das T-Shirt vollständig kompostierbar und biologisch abbaubar. Sogar das Etikett ist aus Papier und verwertbar. Zerschnipselt, eingesetzt und kontinuierlich gegossen, entstehen nach ein paar Tagen Keimlinge für die Echte Kamille. Das T-Shirt ist online unter shop.gws.at/lieber-wieder oder im Geschäft „Salzburg Schenkt Anders“ am Waagplatz 6 in der Salzburger Altstadt erhältlich.



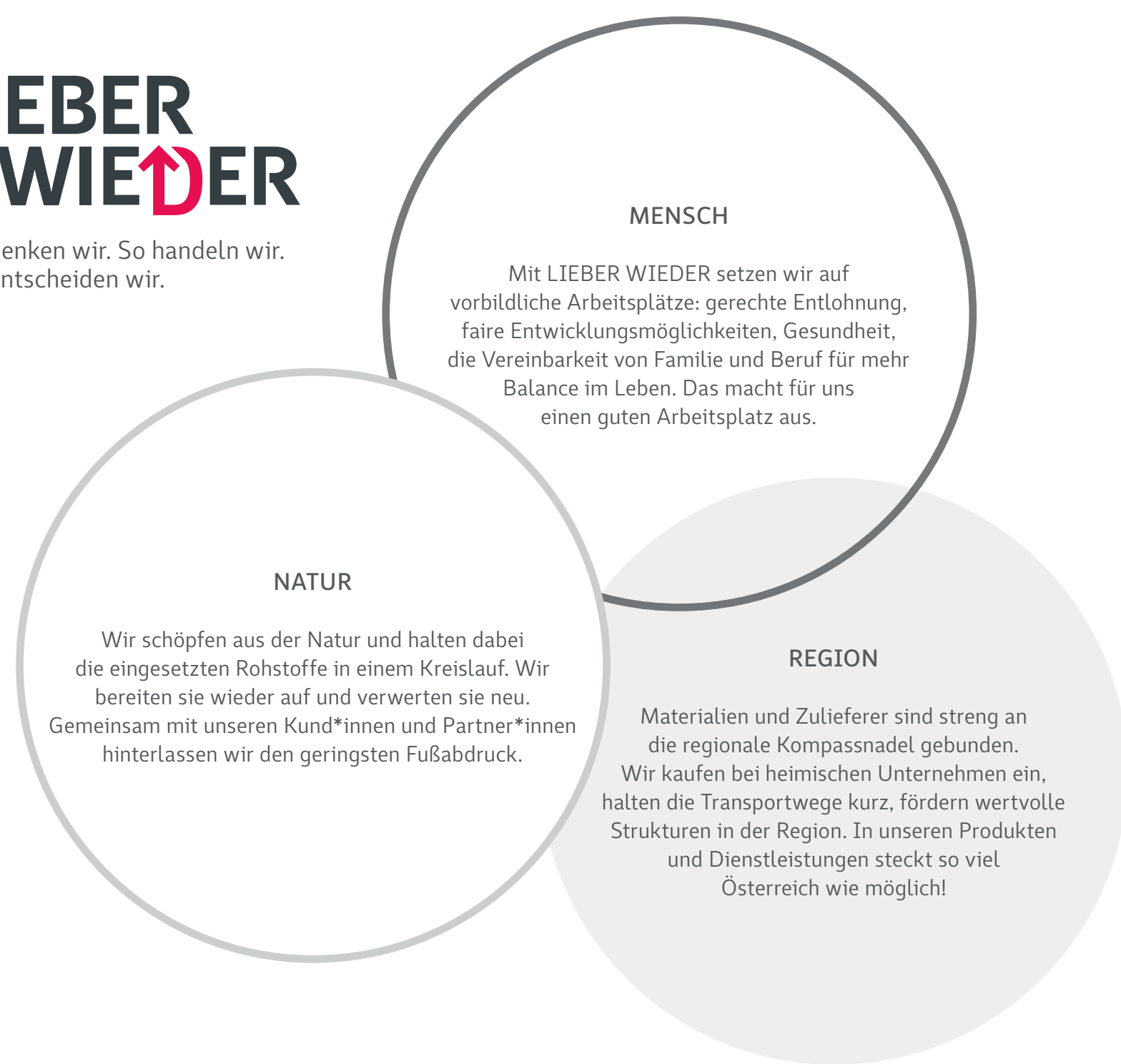
KLARA

„Ich bin übrigens Klara. Ich bin die Entscheidungsgrundlage von LIEBER WIEDER. Ich hinterfrage jedes Detail der Produkte und Leistungen und ich prüfe alle Lieferant*innen und Partner*innen. Ich schaue ganz genau hin, ob diese mit Mensch, Natur und Region so umgehen, wie es dem Anspruch von LIEBER WIEDER entspricht. Ich kontrolliere systematisch die Erfüllung der 15 Qualitätskriterien. Ich prüfe sorgfältig die Güte der LIEBER WIEDER Produkte und Leistungen und versichere so unseren Kund*innen, dass sie den größtmöglichen Wert für Mensch, Natur und Region schaffen.“



LIEBER WIEDER

So denken wir. So handeln wir.
So entscheiden wir.



DER QUALITÄTSBEWEIS

Die Garantie dafür liefert das LIEBER WIEDER Interview mit jedem*jeder unserer Lieferant*innen und Partner*innen zu folgenden Themen:

- ↯ Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
- ↯ Vereinbarkeit Familie und Beruf
- ↯ Chancengleichheit im Unternehmen
- ↯ Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitflexibilisierung
- ↯ Ausbildungs-, Entwicklungs- und Fortbildungsangebote für Mitarbeiter*innen
- ↯ Lieferant*innen-Beziehungen
- ↯ Konflikt- und Fehlerkultur
- ↯ Art der Heizungs- und Energienutzung
- ↯ Ressourcenschonung bei Gebäudekonzeption und -nutzung
- ↯ Umgang mit Verpackungen, Abfallwirtschaft
- ↯ Überblick relevanter Produktionsprozesse, Ressourcenschonung bei Produktionsabläufen
- ↯ Einsatz von regenerierbaren Ressourcen und Rohstoffen
- ↯ Gestaltung der Transportwege
- ↯ Lieferkette und Radius der Wertschöpfungskette
- ↯ Förderung qualitativer Arbeitsplätze in der Region
- ↯ Beitrag zur Entwicklung regionaler Ökonomie





2.9 WARUM IN DIE FERNE SCHWEIFEN

WO WIR ZU HAUSE SIND

Die GWS ist ein Salzburger Unternehmen – durch und durch. Regionalität zieht sich in unserem Verständnis durch alle Bereiche unseres Handelns. Damit meinen wir unsere Lieferant*innen, unsere Kund*innen, unsere Arbeitsplätze. Wo immer aus wirtschaftlichen und sozialen Erwägungen möglich, entscheiden wir uns für die regionale, nachhaltige Lösung. Wir machen uns laufend Gedanken darüber, was Regionalität für uns bedeutet, wie man dieses Ziel konkret und operativ umsetzt und wo wir in unserem Handeln noch hin wollen.

Mit jeder Entscheidung für eine regionale Variante stützen wir Salzburgs und Österreichs Unternehmen, sichern Arbeitsplätze und tragen dazu bei, dass dieses lebens- und liebenswerte Land bleibt, was es ist: unsere wundervolle Heimat!

KUND*INNEN- UND LIEFERANT*INNENSTRUKTUR

WERBEMITTEL & SOUVENIR

Das Jahr 2020 war im Geschäftsfeld Werbemittel & Souvenir sehr stark geprägt durch die Auswirkungen der COVID-19 Krise. Durch Reisebeschränkungen, starken Rückgang im Fremdenverkehr und fehlende Besucher*innen in den großen Tourismusgebieten ist es zu teils massiven Rückgängen im Souvenirbereich gekommen. Bereits mit Beginn der Krise war klar, dass der Souvenirbereich auch in Zukunft nicht mehr so sein wird wie gehabt. Dafür sind Themen wie Regionalität und Nachhaltigkeit verstärkt in den Fokus gerückt. Dies bot gerade für das Geschäftsfeld Werbemittel & Souvenir neue Möglichkeiten sich als regionaler Hersteller mit qualitativen, nachhaltigen, aber auch trendigen Artikeln zu positionieren. Schwerpunktthemen der Geschenkeserien sind Motive und Sprüche, welche positive Botschaften transportieren. Bei den Produktneuentwicklungen legen wir großen Wert auf nachhaltige Materialien und eigene Fertigung. Die Produktserie wird sehr erfolgreich über unseren Onlineshop shop.gws.at bzw. über unser Ladengeschäft „Salzburg Schenkt Anders“ am Waagplatz 6 in der Salzburger Altstadt verkauft.

KUND*INNENSTRUKTUR WERBEMITTEL & SOUVENIR

2018		
STANDORT	UMSATZ IN %	KUND*INNEN IN %
Österreich	83 %	84 %
Salzburg	47 %	46 %
2019		
STANDORT	UMSATZ IN %	KUND*INNEN IN %
Österreich	83 %	84 %
Salzburg	48 %	47 %
2020		
STANDORT	UMSATZ IN %	KUND*INNEN IN %
Österreich	86 %	85 %
Salzburg	53 %	47 %

SERVICE & MONTAGEN

Das Geschäftsfeld Service & Montagen lässt sich in 3 Bereiche aufteilen: Reinigung/Grünraumpflege, Abfüllung/Verpackung und technische Montagen sind hier als die übergeordneten Dienstleistungen zu nennen.

In jedem dieser Bereiche wird versucht das Thema Nachhaltigkeit Schritt für Schritt zu implementieren. Beginnend bei der Wiederverwendung von Verpackungsmaterial, der Integration von Umlaufverpackungen bis hin zur bewussten Kund*innen-Akquisition wird kontinuierlich daran gearbeitet. Langfristige Projekte mit möglichst geringer Umweltbelastung oder Projekte, die grundsätzlich auf das Thema Kreislaufwirtschaft aufbauen, stehen im Fokus der Bemühungen.

Angestrebt werden vorwiegend Partnerschaften im näheren Umfeld des Standortes. Mehr als 90% der Kund*innen befinden sich in einem Umkreis von weniger als 30km. Die Wegstrecke für Lieferungen und Kund*innen-Betreuung reduziert sich so auf ein Minimum.

Speziell in der Reinigung und Grünraumpflege wird versucht ein optimales Resultat mit dem Einsatz von möglichst wenig Chemie zu erzielen. Unter der Marke LIEBER WIEDER ist es so möglich, eine Graffiti-Entfernung ohne jeglichem Einsatz von Chemie anzubieten, die Fensterreinigung wird generell komplett ohne Chemie auf Basis der Osmosetechnologie umgesetzt. Geräte und Maschinen werden Schritt für Schritt auf chemiefreie Technologie umgestellt und der Einsatz von elektrobetriebenen Geräten wird dort forciert, wo es Sinn macht.

Schritt für Schritt ohne Fußabdruck – das ist das Ziel!

REGIONALE KUND*INNEN





FRISCH VOM FELD AUF DEN TELLER

Mehr und mehr regionale und saisonale Produkte kommen von Montag bis Donnerstag in Form von drei Menüs in unserem Mittagsrestaurant, dem Gnigler Kochtopf, auf den Tisch. Das ist ein ständiger Entwicklungs- und Verbesserungsprozess, ein Erarbeiten von Qualitätskriterien für Lieferant*innen, ein Tüfteln am Speiseplan, weg von Fleisch, hin zu mehr vegetarischen Gerichten. Mit dem Gnigler Kochtopf zeigen wir, wie beim Essen ernst gemeinte Verantwortung für Mensch, Region und Natur aussieht.

Frisches, regionales und saisonales Gemüse liefert etwa der Dandlhof aus Wals. Damit kommt Vielfalt auf den Teller, wachsen doch 250 verschiedene Gemüsesorten auf dem Boden des Landwirtschaftsbetriebes, der nach dem Konzept der integrierten Landwirtschaft arbeitet. Das bedeutet eine besonders schonende Bewirtschaftung des Bodens durch die Sortenauswahl, Fruchtfolge, Anbautechnik etc. Mit dem kurzen Transportweg aus Wals fällt der ökologische Fußabdruck entsprechend klein aus.

ESSEN-TO-GO OHNE PLASTIK

Alle Köstlichkeiten vom Gnigler Kochtopf stehen als Take-away zur Verfügung. In der Stadt Salzburg gibt es dazu im Umkreis von max. 30 Kilometer einen Lieferservice, wenn gewünscht auch direkt ins Büro. Für Mitarbeiter*innen ist die Mitnahme der frisch gekochten Menüs nach Hause möglich. Damit war der nächste Schritt vorgegeben: Weg von den Einwegplastikverpackungen, hin zu wiederverwendbaren bzw. kreislauffähigen Verpackungen. Zum Einsatz kommen Glas-, Zellulose- und Papierbehälter. Die Zellulose wird aus zertifiziertem Fichten- und Tannenholz gewonnen und ist kompostierbar. Die Gläser kommen wieder zurück und der Papierbehälter landet gereinigt im Altpapier.



ARBEITSPLÄTZE IN DER REGION

In ihrer über 40-jährigen Geschichte ist der GWS auch die Entwicklung in den ländlichen Regionen geglückt. Seit dem Jahr 2000 ist es gelungen Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen unter dem Dach der GWS auch in den Bezirken Pinzgau und Lungau langfristig zu ermöglichen.

	ST. MARGARETHEN	BRUCK	SALZBURG
Besteht seit dem Jahr	2000	1989 (Neubau 2000)	1977 (Neubau 2009)
Mitarbeiter*innenstand mit 31.12.2020	40	66	369
davon Menschen mit Beeinträchtigungen	36	57	307
davon Lehrlinge	0	5	21
Geschäftsbereiche	Assembling für Medizintechnik, Fertigung nach ISO 13485, Reinraum der ISO-Klasse 7, regionale Grünraum- und Reinigungstätigkeiten	Metallbearbeitung, Souvenir- und Geschenkartikel, Gravur, Digitaldruck, Assembling- und Montagetätigkeiten, regionale Grünraum- und Reinigungstätigkeiten	Druckerei, Textil- und Industrieproduktion, Dienstleistungen (Reinigung und Grünraumpflege, Näherei, Lohnabfüllung, Verpackung, usw.), Start-Up-Base





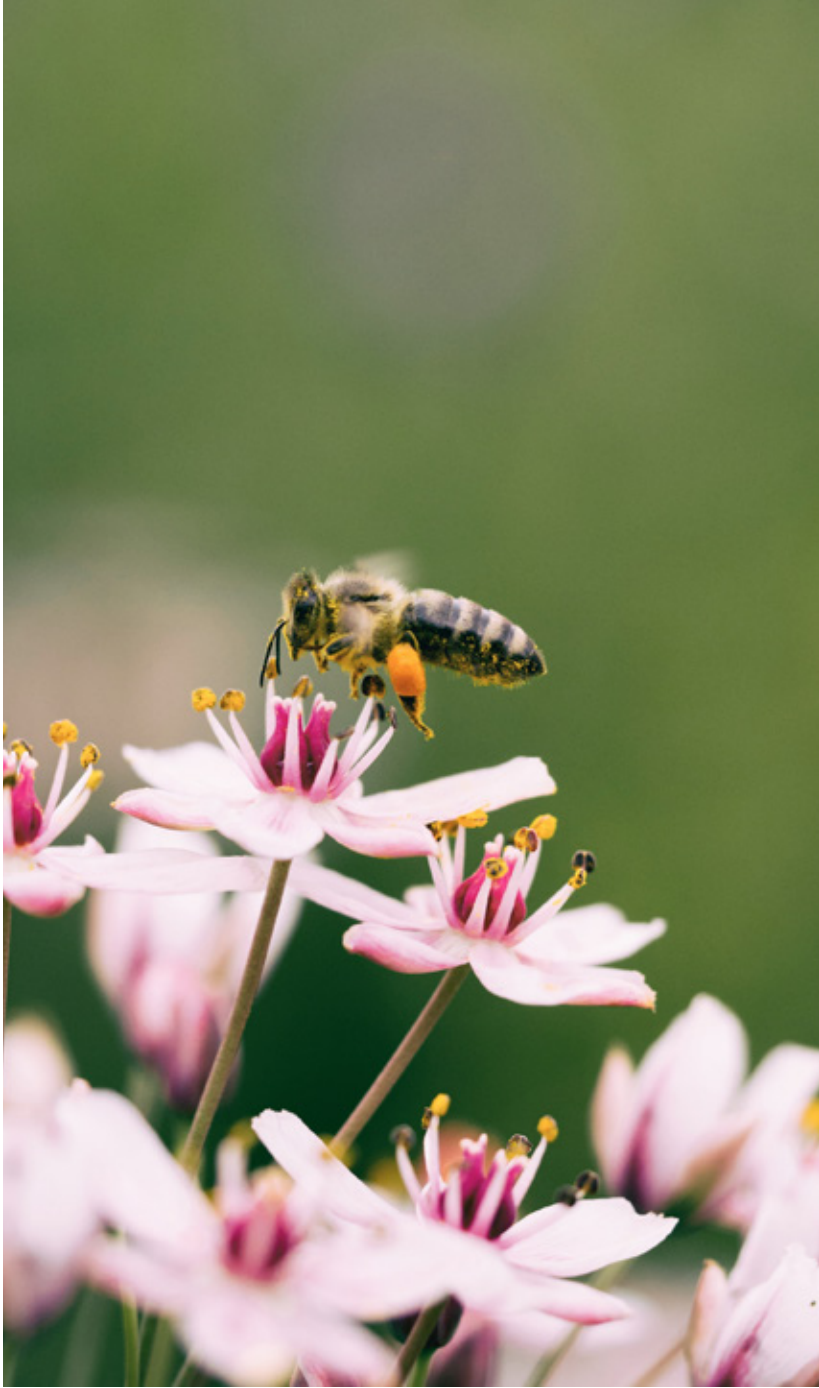
2.10 ÖKOLOGIE UND UMWELT

Verantwortung für die Menschen und unsere Umwelt zu übernehmen ist uns in allen Handlungsfeldern als Unternehmen wichtig. Wir lernen beständig und setzen Schritte, mit denen wir uns stetig verbessern können.

So wurde auch ein Abfallwirtschaftskonzept erstellt, das 2017 in Form eines Farbleitsystems zur Abfalltrennung und -vermeidung eingeführt wurde. Dadurch ist uns beim Restmüll von 2018 bis 2020 eine Reduktion von rund 16% gelungen. Auch Papier und Kartonagen konnten in den vergangenen drei Jahren um circa 9% reduziert werden. Durch die Reduktion des Abfallvolumens ergeben sich um 15% weniger Abfalltransporte und somit eine deutliche Einsparung an Co².

Seit 2021 neu im Haus: Sogenannte Graskartons. Dabei handelt es sich um recycelte Wellpappe, die mit einem 30%-Anteil an Graspapier gefertigt wurde. Dieser innovative, kreislauffähige Rohstoff wächst schnell nach und kann mit deutlich weniger Wasser und Energie sowie geringeren CO₂-Emissionen produziert werden. Die Grasfasern des Graspapiers werden aus landwirtschaftlich ungenutzten Grünflächen der Region gewonnen und tragen somit dazu bei, den Wald als einen unserer wichtigsten Ressourcenquellen zu schonen. Grasfaserstoff spart im Vergleich zu Holzzellstoff bis zu 75 % der CO₂-Emission ein. Eine Tonne Zellstoff aus Holz braucht 47.000 Liter Wasser – eine Tonne Zellstoff aus Gras braucht 1 Liter Wasser.

Auch beim Thema Verpackung gab es in den letzten Jahren einige Änderungen. Kartons, die an den Standorten angeliefert werden und sich in einem guten Zustand befinden, werden für Retoursendungen oder Sendungen an Kund*innen wiederverwendet.



Somit erhält die Verpackung einen zweiten Lebenszyklus. Des Weiteren werden die Paketsendungen, wo dies möglich ist, mit Papierklebebändern und Dokumententaschen aus nachwachsenden, kreislauffähigen Rohstoffen versehen. Das Füllmaterial besteht zu 100% aus recyceltem Zellstoff. Bei Kunststoffverpackungen achten wir darauf, dass vorwiegend recycelte Folien, wie Luftpolsterfolien, Maschinenstretchfolien oder Ähnliches eingesetzt werden.

Zudem wurde die Verpackung für die Essensauslieferungen mit August 2021 auf wiederverwendbare, kreislauffähige Gefäße umgestellt. Seither werden die Köstlichkeiten in Glas-, Zellulose- und Papierbehältern geliefert.



Auch im Bereich Büroausstattung konnten wir erste wichtige Schritte gehen: Seit 2018 kaufen wir unsere Bürostühle von einer österreichischen Möbelfirma (Wieser-Hager GmbH). Diese Stühle werden ausschließlich in Österreich gefertigt.

REGIONALITÄT

Wir konnten im Jahr 2020 5% mehr vom Umsatzvolumen auf regionale Lieferant*innen (Land Salzburg) verlagern. Auch national konnten wir um 3% zulegen. Die Zukäufe aus Europa und Übersee verringerten sich dadurch um 8%.

UMSATZANTEIL IN %

GEOGRAPHISCHE ZUORDNUNG	2019	2020	UMSATZVERSCHIEBUNG
Regional	24 %	29 %	5 %
National	30 %	33 %	3 %
Europa	39 %	32 %	-7 %
Übersee	7 %	6 %	-1 %

ENERGIEVERSORGUNG DURCH SONNENENERGIE

STANDORT	ANLAGEN-GRÖSSE IN KWP	INS NETZ EINGESPEISTE KWH PRO JAHR (Ø)
Salzburg	93,15	180
Bruck	47,25	8.700
St.Margarethen	59,40	13.850



2.11 UNSER BEITRAG ZUR KLIMA- UND ENERGIESTRATEGIE 2050

Durch die Partnerschaft der GWS mit dem Land Salzburg im Rahmen der „Klima- und Energiestrategie 2050“ werden die nächsten 2 Jahre stark vom Themenkreis Energie & Umwelt geprägt sein, ohne die anderen Handlungsfelder zu vernachlässigen.



Das Land Salzburg hat sich – dem aktuellen Stand der Erkenntnisse der Klimaforschung folgend und im Einklang mit den Zielsetzungen der Europäischen Union – zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2050 ein klimaneutrales und energieautonomes Bundesland zu sein. Der Weg dahin ist dem Prinzip der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet. Auf dem Weg dahin wurden ambitionierte Zwischenziele für die Jahre 2020, 2030 und 2040 gesetzt.

Mehr Informationen zur Klima- und Energiestrategie 2050 finden Sie unter:
www.salzburg.gv.at/themen/umwelt/salzburg2050

Bereits im ersten Bericht haben wir festgehalten, dass wir im Rahmen der 2018 geschlossenen Partnerschaft durch konkrete Maßnahmen einen Beitrag leisten werden. Wir haben viel Zeit und Aufmerksamkeit in die Umsetzung der folgenden Bereiche investiert.

KLIMAWANDELANPASSUNG

MASSNAHME	UMSETZUNG
Überlegungen zur Betroffenheit der GWS von den absehbaren Folgen des Klimawandels und gegebenenfalls Entwicklung von Anpassungsmaßnahmen.	laufend

ENERGIEORGANISATION

MASSNAHME	UMSETZUNG
Drehzahlregelung der Zubringerkreise (Salzburg)	in Umsetzung
Begrünung des Parkplatzes und der Fassade sowie Beschattung der Fassade (Salzburg)	in Umsetzung
Anbindung der Hallenkühlung an das Deckenheizsystem (Salzburg)	in Prüfung
Wärmerückgewinnung im Bereich der Kompressoren (Salzburg)	in Prüfung
Wirksamkeitskontrolle – Energieverbrauchsberechnungen (Salzburg)	2022
Austausch der Gastherme (Bruck)	in Prüfung

ENERGIE- UND UMWELTBERATUNGEN DURCH „UMWELT SERVICE SALZBURG“

MASSNAHME	UMSETZUNG
Energiecheck für Produktionsbetriebe / Standort St. Margarethen im Lungau: Fokus auf Umstellung der Wärmeerzeugung	Maßnahme umgesetzt
Energiecheck für Produktionsbetriebe / Standort Salzburg: Allgemeiner Check sowie Optimierung der Klimatisierung und Kühlung	Maßnahme umgesetzt
Fuhrparkanalyse für Betriebe: Reduktion CO ₂ Ausstoß durch optimierte Planung und Umstellung auf E-Mobilität wo möglich	Maßnahme umgesetzt
Mitarbeiter*innen-Mobilität im Betrieb: Reduktion CO ₂ Ausstoß durch optimierte Mobilität der Mitarbeiter*innen	Maßnahme umgesetzt
Reduktion des Lebensmittelverbrauchs und -abfalls in der Küche	Maßnahme umgesetzt
Nachhaltigkeitsmanagement – CSR: Verbesserung der Implementierung in die bestehenden Management Systeme und Berichtswesen	laufend
Energiecheck für in Diskussion befindlichen neuen Standort im Pongau	Standort nicht realisiert

TECHNISCHE MASSNAHMEN

MASSNAHME	UMSETZUNG
Wechsel der Gastherme am Standort St. Margarethen zu einer CO ₂ -freien Technologie	in Prüfung
Nutzung des PV-Stroms an allen Standorten zur Wärmebereitstellung oder Speicherlösung für Mobilitätszwecke	Maßnahme umgesetzt
Umstellung des Fuhrparkes auf Elektromobilität; intelligente Lösungen für eine umweltverträgliche Mitarbeiter*innenmobilität	4 E-Fahrzeuge
Kühlung der Arbeitshalle am Standort Salzburg	Maßnahme umgesetzt
Optimierung des Küchenbetriebes am Standort Salzburg in Hinblick auf Lebensmittelabfälle	Maßnahme umgesetzt
LED Umstellung in den Produktionshallen	laufend



2.12 LIEBER WIEDER UND DIGITALISIERUNG

MEILENSTEINE DER ZUKUNFT

Mit der Entwicklung der LIEBER WIEDER Innovation ist ein erster großer Schritt gelungen. Wir wissen, der Weg stimmt. Wir entscheiden und arbeiten nach der Grundlage von 15 definierten Qualitätskriterien, jeweils fünf für Mensch, Natur und Region. Unser Produktportfolio und jede Zusammenarbeit unterliegt dieser systematischen Prüfung. Wir sind ständig auf der Suche nach Lieferant*innen und Produzent*innen, die mit uns diesen Weg ge-

hen wollen. Jeder einzelne strategische Geschäftsbereich wird LIEBER WIEDER in seinem Handlungsfeld weiterentwickeln, um zugleich den nächsten Meilenstein in Form der Digitalisierung vorzubereiten. Online-Recruiting, Online-Vertrieb, Digitalisierung von Arbeitsprozessen etc. unterstützen unseren Nachhaltigkeitsgedanken. Da gibt es noch viel Potential zu nutzen.



MENSCH

- Quantitativer Ausbau integrativer Arbeitsplätze und Lehrlingsausbildungsstellen im gesamten Bundesland
- Ausbau der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Arbeits-Lebensphasen-Modell
- Gebrauch von einfacher Sprache in der Kommunikation
- Ausbau der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Verstärkte Aus- und Weiterbildung in Richtung Nachhaltigkeit (klimafreundliche Gestaltung der privaten Mobilität)



NATUR

- Erweiterung der regionalen Wertschöpfungsketten über die Auswahl der Lieferant*innen
- Ausbau der E-Mobilität des GWS-Fahrzeugpools
- Laufende Optimierung des Energie- und Stromverbrauchs und Ausbau der Photovoltaik
- Evaluierung der Transportwege
- Mitarbeiter*innen-Mobilitätsanalyse



REGION

- Schaffung regionaler, integrativer Arbeitsplätze
- Stärkung regionaler Handwerksberufe durch Zusammenarbeit
- Erhöhung der Umwegrentabilität
- Prüfung des ökologischen Fußabdruckes
- Verwendung regionaler Lebensmittel



3.0

ZAHLEN IM DETAIL

3.1	Personal und Integration	46
3.2	Wirtschaftlichkeit	47
3.3	Ökologie und Energie	47
3.4	Zertifikate und Gütesiegel	48

”

**Unser Planet ist unser Zuhause,
unser einziges Zuhause.
Wo sollen wir denn hingehen,
wenn wir ihn zerstören?"**

– Dalai Lama –



3.1 PERSONAL UND INTEGRATION

	2018			2019			2020		
Grad der Behinderung in %	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
30	35	26	61	39	28	67	42	26	68
40	15	10	25	14	10	24	12	8	20
50	88	83	171	84	91	175	92	83	175
60	39	24	63	41	22	63	31	23	54
70	25	21	46	24	20	44	19	19	38
80	4	11	15	7	15	22	8	12	20
90	8	5	13	8	4	12	8	5	13
100	7	3	10	9	3	12	9	3	12
GESAMTERGEBNIS	221	183	404	226	193	419	221	179	400

Aufgliederung Arten der Behinderung	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
kognitiv	23	25	48	21	24	45	20	24	44
körperlich	92	76	168	91	77	168	84	65	149
mehrfach	87	69	156	98	78	176	104	75	179
psychisch	19	13	32	16	14	30	13	15	28
GESAMTERGEBNIS	221	183	404	226	193	419	221	179	400

Mitarbeiter*innen gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Angestellte*r	52	57	109	51	59	110	54	56	110
Arbeiter*in	187	150	337	184	145	329	176	142	318
Lehrling	11	9	20	15	13	28	17	9	26
Zivildienstler	9		9	11		11	11		11
AE/Projektteilnehmer*innen	4	3	7	8	6	14	8	2	10
GESAMTERGEBNIS	263	219	482	269	223	492	266	209	475

3.2 WIRTSCHAFTLICHKEIT

	2018	2019	2020
Umsatz	14.596.713,92	13.715.706,14	10.886.695,71
Subventionen gesamt	11.959.393,60	12.460.135,97	11.688.340,50
davon Land	3.668.922,53	3.735.444,63	2.960.007,99
davon ATF	7.028.522,16	7.503.532,26	7.309.007,44
davon Projekte	1.021.451,24	916.038,09	1.034.860,36
davon übrige	240.497,67	305.120,99	384.464,71
Personalaufwand	16.018.455,13	16.692.675,07	17.110.161,60*
Fortbildungskosten	152.574,78	138.678,31	110.369,92
Anlagewerte	19.780.538,28	18.986.943,40	18.037.700,66

Davon waren 2.303205,66 € Covid bedingte Unterstützungen.*

3.3 ÖKOLOGIE UND ENERGIE

	2018	2019	2020
SALZBURG	Wasser / m ³	4.466 m ³	5.246 m ³
	Strom / kWh	1.073.700 kWh	1.087.880 kWh
	Heizenergie - Biomasse	960,90 MWh	884,43 MWh
	Heizenergie - Gas	104,55 MWh	130,03 MWh
	Kälteenergie MWh	160,17 MWh	229,12 MWh
BRUCK	Wasser / m ³	558 m ³	522 m ³
	Strom / kWh	175.481 kWh	174.380 kWh
	Heizenergie Gas	285.621 kWh	278.651 kWh
ST. MARGARETHEN	Wasser / m ³	293 m ³	333 m ³
	Strom / kWh	116.243 kWh	98.532 kWh
	Heizenergie - Gas	4.123m ³	3.081m ³
FUHRPARK	PKW / davon Elektroautos	23 / 0	24 / 4
	LKW	2	2
	E-Bikes	0	2

3.4 ZERTIFIKATE UND GÜTESIEGEL

Das von der Geschützte Werkstätten – Integrative Betriebe Salzburg GmbH angewandte integrierte Managementsystem (Qualität, Umwelt, Medizinprodukte und Hygiene) entspricht den ISO-Anforderungen. Es bildet die Grundlage für alle Arbeitsprozesse und unterstützt das Streben nach einer hohen Kund*innen-zufriedenheit und einer fortlaufenden Verbesserung.

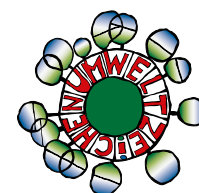
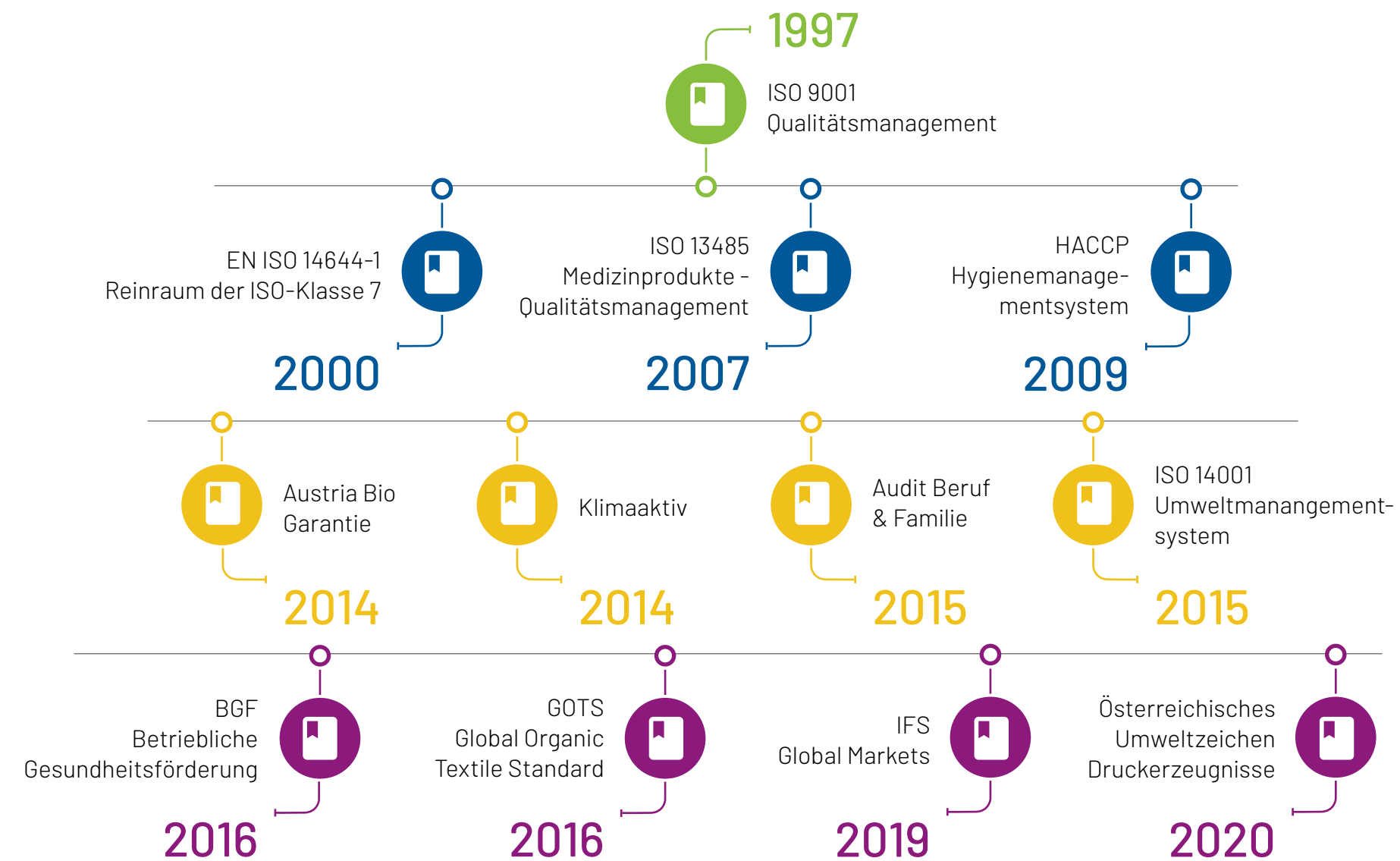
WEITERENTWICKLUNGEN IM QUALITÄTS- & UMWELTBEREICH

In den letzten zwei Jahren konnten wir neben unseren Systemnormen weitere branchenspezifische Standards implementieren.

Einerseits haben wir uns dafür entschieden den Fokus auf die Lebensmittelsicherheit zu legen. Im Bereich Lohnabfüllung, Lohnverpackung, Konfektionierung, Displaybau konnte der IFS Global Markets Standard erfolgreich eingeführt werden. Der IFS Global Markets ist ein standardisiertes Bewertungsprogramm für die Lebensmittelsicherheit und inkludiert das Hygienemanagement. Andererseits können wir im Bereich der Offsetdruckerei unseren Kund*innen zusätzlich nachhaltig produzierte Druckerzeugnisse anbieten. Im März 2020 wurde uns das Österreichische Umweltzeichen dafür verliehen.



UNSERE ERFOLGE – ERSTZERTIFIZIERT SEIT



”

Es ist nie zu spät - nie zu spät
von vorne anzufangen, nie zu
spät glücklich zu sein!“

– Jane Fonda –

IMPRESSUM

MEDIENINHABER UND HERAUSGEBER

Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH

📍 Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg

☎ 0662 / 80 910-0

✉ office@gws.at

🌐 www.gws.at



EIGENTÜMER



FÖRDERGEBER



🇦🇹 Bundesministerium
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz



🇦🇹 Sozialministeriumservice

CHEFREDAKTION UND KONZEPTION

Mag.^a Astrid Katharina Lamprechter, MBA

Geschäftsführerin

Katharina Irlacher, BSc

Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit

Carina Böck

Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit

REDAKTION

Mag.^a Astrid Katharina Lamprechter, MBA; Katharina Irlacher, BSc;

Mag. Gerlinde Hinterauer; Prok. Markus Lametschwandtner, MBA; Prok.

Christian Schinagl; Ing. Thomas Neuheimer, MIM; Günter Füreder; Chris-

tian Mirth; Wolfgang Pichler; Kati Markut, Bakk.Komm.; Mag.^a Magdalena

Edthofer, MA; Christina Haselberger, Bakk.phil.; Noah Schulze ten Berge,

BA; Andrea Imser, MA; Monika Schreilechner; Carina Böck; Katja Stadler

LAYOUT UND GRAFIK

Carina Böck; Katja Stadler

GESAMTHERSTELLUNG

GWS Offsetdruck

REDAKTIONS- UND ERSCHEINUNGSORT

Salzburg

AUFLAGE

2021

COPYRIGHT © 2021; Alle Rechte vorbehalten. Dieser Bericht darf ohne schriftliche Genehmigung der Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH nicht vervielfältigt, in Datenbanken gespeichert oder in irgendeiner Form übertragen werden. Die Klärung der Rechte wurde vom Herausgeber nach bestem Wissen vorgenommen. Soweit dennoch Rechtsansprüche bestehen, bitten wir die Rechteinhaber, sich an den Herausgeber zu wenden. Druckfehler, Irrtümer und Änderungen vorbehalten. Dieser Bericht wurde auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft hergestellt! Gerne drucken wir auch für Sie! print@gws.at