

An aerial photograph of a dense forest with tall evergreen trees. In the center, a small pond is shaped like a footprint, with five smaller circular ponds above it, also arranged to form a footprint shape. The water in the ponds is a clear, light blue. The surrounding forest is lush green, and the lighting suggests a bright, sunny day.

Nachhaltigkeit leben. Verantwortung übernehmen.

Nachhaltigkeitsbericht 2024
gemäß VSME-Standard
Veröffentlichung 2026

1.0 Gemeinsam mehr bewegen

1.1	Über diesen Bericht & Grundlagen		08
1.1.1	Über diesen Bericht		08
1.1.2	Ziele des Berichts		08
1.1.3	Anwendungsbereich		08
1.1.4	Grundlagen für die Erstellung des Berichts	(B1/24.a-c)	08
1.2	Wer wir sind		10
1.2.1	Standorte und allgemeine Informationen	(B1/24.d-e)	12
1.2.2	Weiterführende Informationen		13
1.2.3	Leitbild und Wertekatalog		14
1.2.4	GWS und ihre Nachhaltigkeitsmarken		16
1.2.5	Die Integrativen Betriebe Österreich		18
1.3	Kompetenzen		20
1.3.1	Wesentliche Produktgruppen & Dienstleistungen	(C1/47.a)	20
1.3.2	Relevante Märkte	(C1/47.b)	25
1.3.3	Wichtige Geschäftsbeziehungen	(C1/47.c)	26
1.3.4	Schlüsselemente der Strategie mit Bezug auf Nachhaltigkeit	(C1/47.d)	32
1.3.5	Wertschöpfungskette		34
1.3.6	Wesentlichkeitsanalyse		36
1.3.7	Stakeholderbefragung		40
1.3.8	Qualität und Zertifikate		40
1.3.9	UN Global Compact		42
1.3.10	Risikomanagement		43
1.3.11	Strategie und Nachhaltigkeitspolitik	(B2/26.a-d) C2/48-50)	44

2.0 Zukunft braucht Natur

2.1	Energie und THG Emissionen	(B3)	50
2.1.1	Energieverbrauch	(B3/29.a,b)	50
2.1.2	Brutto-Treibhausgasemissionen	(B3/30.a,b) (C2/48-50)	51
2.1.3	Treibhausgasintensität	(B3/31)	52
2.1.4	THG Reduktionsziele und Klimatransformation	(C3/54.a-e,55,56)	54
2.1.5	Klimabedingte Risiken	(C4/57.a-d)	54
2.1.6	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	(B4/32)	55
2.1.7	Biodiversität	(B5/33)	55
2.1.8	Wasser	(B6/35,36)	55
2.1.9	Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	(B7/37,38.a-c)	56

3.0 Miteinander wirkt

3.1	Belegschaftsstruktur		60
3.1.1	Arbeitsplätze in der Region		61
3.2	Belegschaft – Generelle Merkmale	(B8/39.a-c,40)	62
3.2.1	Das Arbeits-Lebensphasen-Modell der GWS		66
3.2.2	Benefits für Mitarbeiter*innen		68
3.2.3	Integrative Lehrausbildung		69
3.2.4	Beruf und Familie		70
3.3	Belegschaft, Gesundheit und Sicherheit		71
3.3.1	Betriebliche Gesundheitsförderung		71
3.3.2	Betriebliche Sozialarbeit		71
3.3.3	Belegschaft – Gesundheit und Sicherheit	(B9/41.a,b)	72
3.3.4	Gewaltfreies Unternehmen - Konfliktleittfaden		73
3.4	Belegschaft und Vergütung		74
3.4.1	Arbeitszeitmodelle und Kollektivvertrag		74
3.4.2	Aus- und Weiterbildungen		75
3.4.3	Belegschaft – Vergütung, Tarifverträge, Schulungen	(B10/42.a-d)	76
3.4.4	Ergänzende Informationen zur Belegschaft	(C5/59,60)	77
3.5	Richtlinien und Praktiken mit Blick auf Menschenrechte	(C6/61.a-c)	77
3.5.1	Prozesse zur Identifizierung und Handhabung von Menschenrechtsverstößen		78
3.5.1	Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen	(C7/62.a-c)	79

4.0 Verantwortung gibt Richtung

4.1	Erlöse aus kritischen Sektoren	C8/63.a-d,64)	83
4.2	Gender Diversity auf Leitungsebene	C9/65)	83
4.3	Legal/Compliance - klar, menschlich, verlässlich		84
4.4	Verurteilungen und Geldstrafen für Korruption und Geldwäsche	(B11/43)	85
4.5	Whistleblower		85

“

Nachhaltigkeit ist für uns bei der GWS kein Trend und keine Pflichtübung – sie ist Ausdruck unserer Haltung. Wir übernehmen täglich Verantwortung für das, was wir tun, und für die Wirkung, die wir als Unternehmen erzeugen.

”



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser!

Wir haben in den vergangenen Jahren bereits zwei Nachhaltigkeitsberichte erstellt – bewusst, aber ohne formalen Standard. Jetzt gehen wir einen entscheidenden Schritt weiter: Mit diesem Bericht legen wir erstmals unsere Arbeit nach dem VSME-Standard dar. Dieser Rahmen fordert uns, genau hinzusehen, ehrlich zu bilanzieren und konsequent weiterzudenken. Genau das entspricht unserem Selbstverständnis.

Nachhaltigkeit ist für uns ein zentraler Bestandteil guter Unternehmensführung. Es geht darum, wie wir miteinander arbeiten, wie wir Ressourcen einsetzen, wie wir lernen, wachsen und Verantwortung teilen. Und es geht darum, langfristig Wirkung zu erzielen – für unsere Mitarbeiter*innen, unsere Kund*innen, unsere Region und die Gesellschaft.

Wir sind stolz auf das Team der GWS, das diese Haltung jeden Tag lebt. Dieser erste VSME-Bericht ist ein sichtbarer Ausdruck dieses Engagements – und zugleich der Anfang eines Weges, den wir mit Überzeugung weitergehen werden.

Mit herzlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Astrid Lamprechter".

Mag.^a Astrid Katharina Lamprechter, MBA
Geschäftsführerin

A handwritten signature in black ink, reading "Markus Lametschwandtner".

Markus Lametschwandtner, MBA
Geschäftsführer

1.0 Gemeinsam mehr bewegen

Über uns & diesen Bericht

1.1 Über diesen Bericht & Grundlagen		08	1.3 Kompetenzen		20
1.1.1 Über diesen Bericht		08	1.3.1 Wesentliche Produktgruppen & Dienstleistungen	(C1/47.a)	20
1.1.2 Ziele des Berichts		08	1.3.2 Relevante Märkte	(C1/47.b)	25
1.1.3 Anwendungsbereich		08	1.3.3 Wichtige Geschäftsbeziehungen	(C1/47.c)	26
1.1.4 Grundlagen für die Erstellung des Berichts	(B1/24.a-c)	08	1.3.4 Schlüsselemente der Strategie mit Bezug auf Nachhaltigkeit	(C1/47.d)	32
			1.3.5 Wertschöpfungskette		34
1.2 Wer wir sind		10	1.3.6 Wesentlichkeitsanalyse		36
1.2.1 Standorte und allgemeine Informationen	(B1/24.d-e)	12	1.3.7 Stakeholderbefragung		40
1.2.2 Weiterführende Informationen		13	1.3.8 Qualität und Zertifikate		40
1.2.3 Leitbild und Wertekatalog		14	1.3.9 UN Global Compact		42
1.2.4 GWS und ihre Nachhaltigkeitsmarken		16	1.3.10 Risikomanagement		43
1.2.5 Die Integrativen Betriebe Österreich		18	1.3.11 Strategie und Nachhaltigkeitspolitik	(B2/26.a-d) C2/48-50)	44

“

„Die Zukunft hängt davon
ab, was wir heute tun.“

– Mahatma Gandhi
(Indischer Rechtsanwalt &
Publizist) –

1.0 Gemeinsam mehr bewegen

1.1 Über diesen Bericht & Grundlagen

1.1.1 Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht von der Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH (GWS) für das Geschäftsjahr 2024 basiert auf dem **VSME-Standard** (Voluntary Standard for non-listed Small- and Medium-sized Undertakings) der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). Dieser freiwillige Standard erfüllt die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) für kleine und mittelständische Unternehmen. Er zielt darauf ab, die Managementpraktiken von KMU in Bezug auf Umwelt- und soziale Herausforderungen zu verbessern und ihnen zu helfen, relevante Informationen über die Unternehmen bereitzustellen.

1.1.2 Ziele des Berichts

Das Ziel dieses Nachhaltigkeitsberichts ist es, unsere Bemühungen und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance (ESG) transparent darzustellen. Wir zeigen, wie unser Unternehmen zur Schaffung einer nachhaltigen und inklusiven Wirtschaft beiträgt und wie wir die Transparenzanforderungen der CSRD umsetzen.

1.1.3 Anwendungsbereich

Dieser Bericht richtet sich an alle Interessengruppen, die in Verbindung mit der GWS stehen - das schließt unsere Gesellschafter,

Fördergeber*innen, Lieferant*innen, Kund*innen, Mitarbeiter*innen und die breite Öffentlichkeit im Bundesland Salzburg und darüber hinaus ein. Er bietet einen umfassenden Überblick über unsere Unternehmensaktivitäten, unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und unseren zahlreichen Maßnahmen zur Verbesserung unserer Umwelt- und Sozialleistung.

Dieser Bericht soll einen umfassenden Überblick über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und -leistungen bieten. Die hierin enthaltenen Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und basieren auf den aktuellen Daten und Analysen unseres Unternehmens. Ein zentrales Element dieses Berichts war die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse, um die relevanten Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen zu identifizieren und zu bewerten.

1.1.4 Grundlagen für die Erstellung des Berichts (B1/24)

Option für die Erstellung dieses Berichts (B1/24.a)

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir die Module Basic und Comprehensive umgesetzt. Damit wird über die verpflichtenden Mindestangaben hinaus ein umfassender Einblick in die unternehmerischen Aktivitäten, die Nachhaltigkeitsstrategie sowie die ökologischen und sozialen Wirkungen des Unternehmens gegeben.

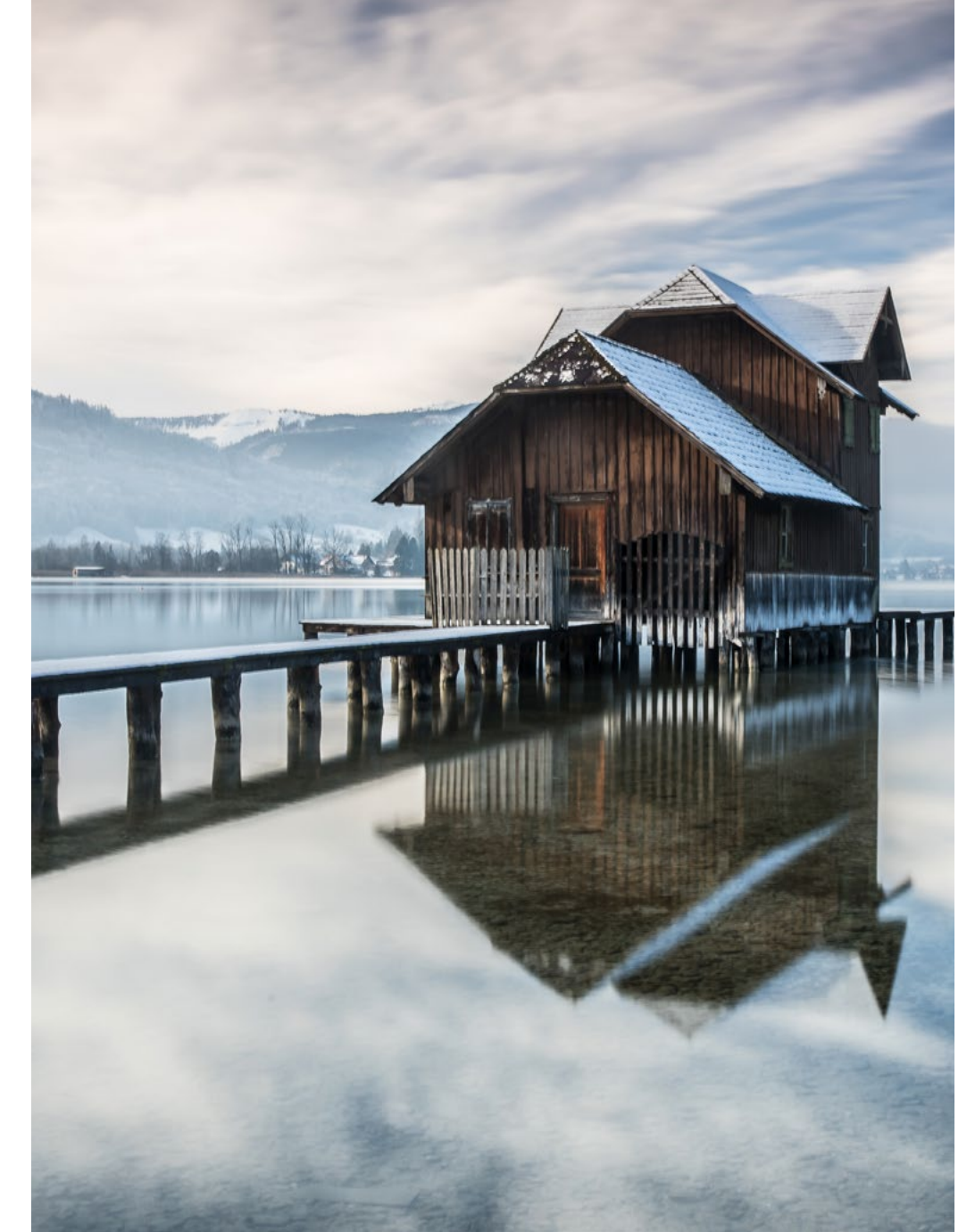
Die Entscheidung für beide Module trägt unserem Anspruch Rechnung größtmögliche Transparenz zu schaffen und den sozialen sowie wirtschaftlichen Auftrag mit einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsperspektive zu verbinden.

Offenlegung von sensiblen Informationen (B1/24.b)

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung der GWS wurde jede Offenlegung umgesetzt. Sämtliche Informationen, die für die Erstellung nach dem VSME-Standard relevant sind, wurden vollständig aufgenommen. Weder Verschlusssachen noch sensible Daten führten zu einer Einschränkung der Berichterstattung.

Basis des Berichts (B1/24.c)

Der Nachhaltigkeitsbericht der GWS wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Damit werden alle vier Standorte im Bundesland Salzburg - Salzburg, Bruck an der Glocknerstraße, St. Margarethen im Lungau und der Store "s'Lieblingsstückl" - sowie die zugehörigen Geschäftsbereiche und Aktivitäten in die Berichterstattung einbezogen.



1.2 Wer wir sind

Die Geschützte Werkstätten - Integrative Betriebe Salzburg GmbH (GWS) ist ein gemeinnütziges Wirtschaftsunternehmen mit sozialem Auftrag. Seit der Gründung im Jahr 1977 steht die GWS für soziale Verantwortung, nachhaltige Entwicklung und hohe Qualität im Bundesland Salzburg. Als ältester und größter Integrativer Betrieb Österreichs bietet die GWS heute ca. 500 Mitarbeiter*innen, davon rund 85 Prozent mit Behinderung, einen sicheren Arbeitsplatz. Die GWS ermöglicht berufliche Chancen, soziale Teilhabe und wirtschaftliche Selbstbestimmtheit. Gleichzeitig leistet sie einen wichtigen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung und verbindet unternehmerisches Handeln mit sozialem Engagement. An vier Standorten im Bundesland Salzburg - zwei in der Stadt Salzburg, in Bruck an der Glocknerstraße und in St. Margarethen im Lungau – entstehen Qualitätsprodukte und Dienstleistungen, auf die sich Unternehmen und öffentliche Auftraggeber verlassen können. Die GWS ist eine starke Arbeitgeberin, eine verlässliche Partnerin und ein stabiler Pfeiler für eine nachhaltige Wirtschaft im Bundesland Salzburg.

Was macht uns besonders?

- Wir sind ein Wirtschaftsunternehmen mit sozialem Auftrag.
- Alle unsere Produkte und Dienstleistungen sind mit der Schaffung und dem Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderungen verbunden.
- Wir sind wirtschaftlich leistungsfähig. Unsere Produkt- und Angebotsvielfalt bietet ein breites Spektrum an Angeboten, das unterschiedliche Märkte bedient.
- Und arbeiten mit unseren Geschäftspartner*innen erfolgreich zusammen und setzen dabei stark auf regionale Wertschöpfung in Kooperation mit lokalen Lieferant*innen und Partner*innen. Kurze Lieferketten sind uns wichtig.
- Nachhaltigkeit & Qualität zeigt sich in unseren Zertifizierungen (z.B. ISO 9001, ISO 14001, GOTS) und unserem Fokus auf regionalen, biologischen Materialien.

8

- 8 Integrative Betriebe in Österreich (dib)
- ca. 3.400 Mitarbeiter*innen
- 20 Standorte in Österreich
- jährlicher Umsatz von rund 104 Millionen Euro

500

- 500 Mitarbeiter*innen in der GWS
- Davon 36 Lehrlinge
- Rund 30 diverse Nationalitäten

2

Auszeichnung der GWS mit dem **Sonderpreis Inklusion** des Austria's Leading Companies Awards sowie dem **Umweltblatt Salzburg**.

Ein Integrativer Betrieb hat seine Grundlage im Behinderteneinstellungsgesetz:

- 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 der GWS



Landesverband Salzburg der Österreichischen Gesellschaft "Rettet das Kind"



Österreichischer Zivil-Invalidenverband, Landesverband Salzburg

Fördergeber*innen und Partner*innen der GWS

Die GWS wird von unterschiedlichen Fördergeberinnen unterstützt und arbeitet mit Partnerinnen in zahlreichen Projekten zusammen:



Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz



Sozialministeriumsservice Salzburg



Land Salzburg



AMS Salzburg



1.2.1 Standorte und allgemeine Informationen (B1/24.d-e)

Die GWS verfügt über keine Tochterunternehmen. Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich daher vollständig auf unsere eigenen Standorte. In die konsolidierte Berichterstattung fließen alle vier Betriebsstätten ein und damit jene Bereiche, in denen wir Verantwortung direkt wahrnehmen und unsere Wirkung unmittelbar gestalten. Damit sind sämtliche relevanten Betriebseinheiten in diesem Bericht abgedeckt.

Standort Salzburg (Zentrale und Produktion)

Warwitzstraße 9
5023 Salzburg
Koordinaten: 47.82336° N, 13.06293° O

Standort Bruck
an der Glocknerstraße

Franz-Lederer-Straße 2
5671 Bruck an der Glocknerstraße
Koordinaten: 47.28376° N, 12.83080° O

Standort St. Margarethen im Lungau

Gewerbegebiet 192
5581 St. Margarethen im Lungau
Koordinaten: 47.08767° N, 13.69399° O

Store s'Lieblingsstückl

Linzergasse 15
5020 Salzburg
Koordinaten: 47.8036 N, 13.0471° O



1.2.2 Weiterführende Informationen

- Rechtsform des Unternehmens: Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)
- Industrie-Klassifizierung (ÖNACE-Code):

Hauptcode

ÖNACE 88.10 Soziale Arbeit ohne Unterkunft für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen
Begründung: Integrative Betriebe erfüllen ihren Hauptauftrag, indem sie vor allem Menschen mit Behinderung eine berufliche Perspektive eröffnen und deren nachhaltige Integration in das Arbeitsleben ermöglichen und unterstützen. Die gewerblichen Tätigkeiten dienen der Erfüllung dieses sozialen Auftrags. (Der Integrative Betrieb ist gemäß § 2 Z 13 GewO 1994 von der Anwendung der Gewerbeordnung ausgenommen.)

Sinnvolle Nebencodes für wesentliche Geschäftsfelder

Druck und Weiterverarbeitung

C 18.12 Sonstiger Druck
C 18.14 Buchbinderei und damit verbundene Dienstleistungen

Textil und Veredelung

C 13.30 Veredlung von Textilien und Bekleidung
C 14.10 Herstellung von Bekleidung aus gewirktem und gestricktem Stoff

Montage, Konfektionierung, Displaybau

O 82.92 Verpackungsdienstleistungen
C 32.99 Herstellung von sonstigen Erzeugnissen a. n. g.

Souvenir und Metall

C 32.13 Herstellung von Fantasieschmuck
C 25.51 Beschichten von Metallen

Dienstleistungen vor Ort

O 81.21 Allgemeine Gebäudereinigung
O 81.30 Pflege und Gestaltung von Grünflächen

Gastronomie und Verpflegung

I 56.22 Sonstige Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen

Handel stationär und online

G 47.12 Sonstiger Einzelhandel mit Waren verschiedener Art

- Bilanzsumme 2024: € 23.464.188
- Umsatz 2024: € 13.918.389
- Anzahl der Beschäftigten in VZÄ 2024: 455,62
- Land der primären Geschäftstätigkeiten und Standorte bedeutender Vermögenswerte: Österreich/Bundesland Salzburg
- Standorte: Bundesland Salzburg

1.2.3 Leitbild und Wertekatalog

Bereits 2014 haben die Mitarbeiter*innen der GWS in einem partizipativen Prozess das Unternehmensleitbild entwickelt. Dieses Leitbild bildet seither die Grundlage für unser tägliches Handeln und für alle wesentlichen Entscheidungen. Zwei Jahre später wurde dieses durch den „Wertekatalog der Gesellschafter“ ergänzt, der die zentralen Prinzipien wie soziale Verantwortung, Fairness und Verlässlichkeit klar festhält.

2025 haben wir unser Leitbild umfassend überarbeitet. Dabei standen zwei Themen im Mittelpunkt, die unsere Zukunft maßgeblich bestimmen: Nachhaltigkeit und verbindliche Qualitätsrichtlinien. Beide Dokumente – Leitbild und Wertekatalog der Gesellschafter – sind auf unserer Website www.gws.at zur Einsicht bzw. zum Download verfügbar.

Mit unserem Leitbild haben wir uns einer klaren und inspirierenden Mission verpflichtet: Wir schaffen Arbeits- und Ausbildungsplätze, die nicht nur vorbildlich, sondern auch langfristig tragfähig sind. Sie zeichnen sich durch Vielfalt, Stabilität und einem starken Pioniergeist aus. Gleichzeitig verstehen wir unser Handeln als Beitrag zur gesellschaftlichen Teilhabe, zur regionalen Wertschöpfung und zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.

So ist das Leitbild für uns weit mehr als ein Dokument. Es ist Ausdruck unserer Haltung, unseres Weges und unseres Anspruchs, Menschen Chancen zu geben, hochwertige Leistungen zu erbringen und Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen zu leben.



Es ist unser
Selbstverständnis,
frei von
jeder Art der
Diskriminierung zu
handeln.

Inklusion bedeutet,
allen Menschen eine
gleichberechtigte
Teilhabe in allen
Lebensbereichen zu
ermöglichen – ohne
Benachteiligung und
ohne Ausgrenzung.

Die **Bedürfnisse** unserer
Kund*innen genau
zu verstehen und mit
passenden, qualitätsvollen
und nachhaltigen
Lösungen darauf
einzugehen, steht für uns
im Mittelpunkt.

G

++

PREMIUM

Unser Premium-Paket erweitert den Standard und schafft größtmöglichen Wert für Mensch, Natur und Region.

Mensch	✓ Produktion GWS ✓ Audit 1. Lieferant Lieferkette für Hauptbestandteile nach folgenden Kriterien ✓ GOTS (<i>oder ISO 9001:2026</i>) oder VSME/CSRD oder ISO 45001 oder SA 8000 ✓ oder folgende Einzelkriterien (<i>davon sind alle zu erfüllen</i>): - Nachweis existenz-sichernde Entlohnung - Maßnahmen Nicht-Diskriminierung/Schutz vor Gewalt - Maßnahmen Arbeits- und Gesundheitsschutz - Arbeitszeit 12h/Tage & 60/Wochen - Zertifizierung oder entsprechende Maßnahmen Vereinbarkeit Beruf und Familie
Natur	✓ Kreislauffähig oder biologisch abbaubar ✓ Zertifizierung für Hauptbestandteil(e) - Holz FSC® - Papier Blauer Engel - Reinigungsmittel EU Eco-Label oder ÖUZ - Merino RWS - Baumwolle/Wolle/Leinen GOTS ✓ Audit 1. Lieferant Lieferkette für Hauptbestandteile nach folgenden Kriterien ✓ GOTS oder VSME/CSRD oder 14001 oder folgende Einzelkriterien (<i>davon sind alle zu erfüllen</i>): - Maßnahmen Reduktion fossile Brennstoffe - Maßnahmen Forcierung erneuerbare Energien - Maßnahmen Reduktion Energie- und Wasserverbrauch - Maßnahmen Reduktion Abfall und Emissionen
Region	✓ Beschaffung Hauptbestandteil(e): ✓ Produzent aus Europa inkl. Türkei und Priorität Salzburg & Österreich ✓ Küche: „gut zu wissen“ mit „salzburgschmeckt“

1.2.5 Die Integrativen Betriebe Österreich

Wir sind einer der 8 Integrativen Betriebe Österreichs

Die Integrativen Betriebe Österreich bieten in ganz Österreich 3.400 Mitarbeiter*innen und 400 Lehrlingen ausgezeichnete Rahmenbedingungen. Das ermöglicht ihnen, ihre persönliche Bestleistung zu liefern. Durch stabile, gerecht entlohnte Arbeitsverhältnisse wird Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung die umfassende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Ihren Kund*innen liefern die Integrativen Betriebe Österreich in vielfältigen Bereichen Profi-Leistungen, die zu 100 % ihren Anforderungen entsprechen und begeistern.

Integrative Betriebe bieten Menschen ab einem 30-prozentigen Behinderungsgrad mit Arbeitsfähigkeit ein unterstützendes berufliches Umfeld.

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 Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dort spielen Integrative Betriebe als potenzielle Arbeitgeber eine bedeutende Rolle.



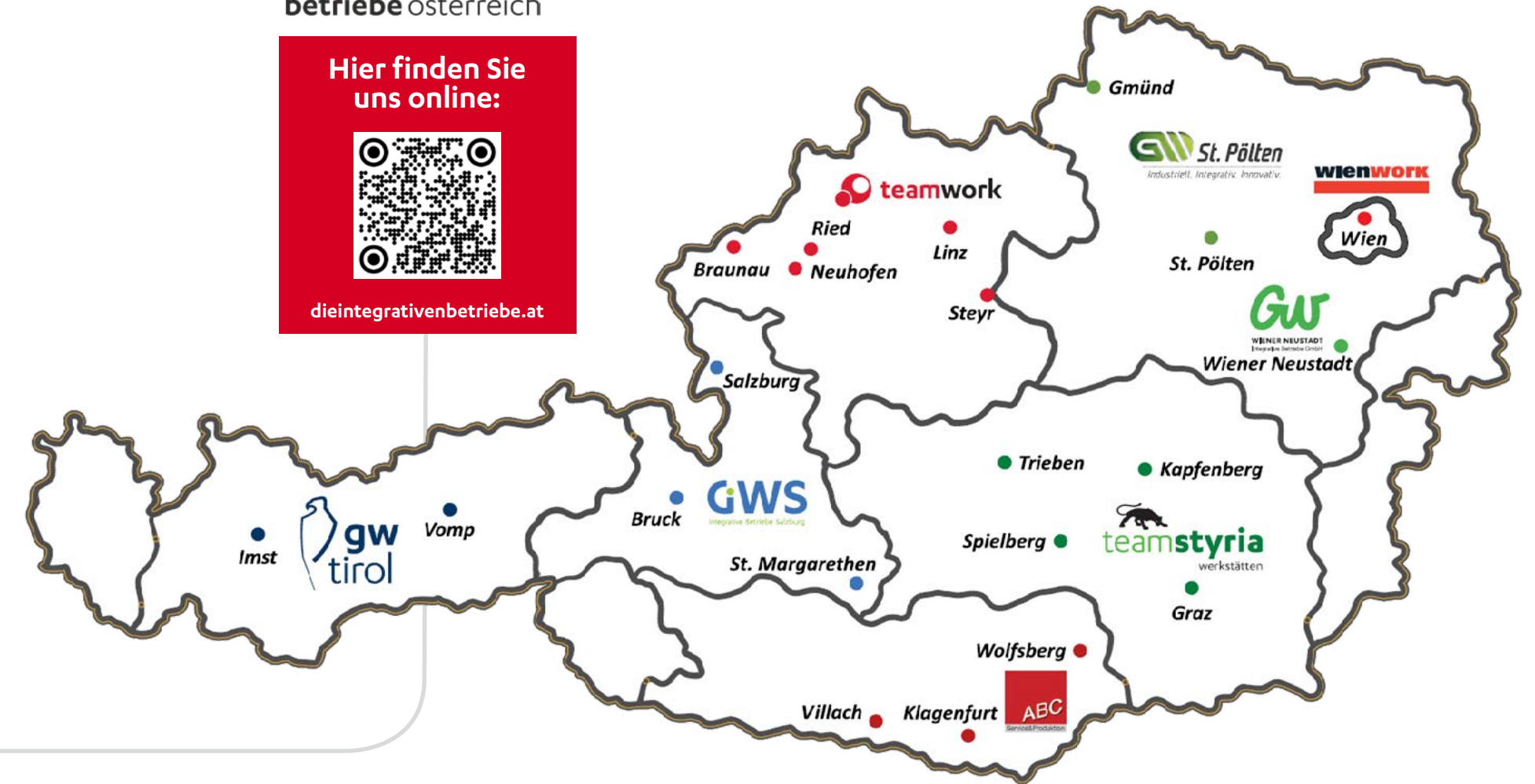
dib

die integrativen
betriebe österreich

Hier finden Sie
uns online:



dieintegrativenbetriebe.at



1.3 Kompetenzen

Die GWS steht für Kompetenz, Qualität und gelebte Vielfalt. Mit einem breiten Spektrum an Produkten und Dienstleistungen begleiten wir unsere Kund*innen entlang der gesamten Prozesskette von der ersten Idee bis zum fertigen Ergebnis. Ob in der Fertigung, Veredelung, Verpackung oder im Dienstleistungsbereich: Wir verbinden Know-how mit sozialem Engagement und schaffen Lösungen, die wirtschaftlich, nachhaltig und individuell umsetzbar sind. Dank unserer langjährigen Erfahrung bieten wir Expertise in jedem Schritt des Dienstleistungs- und Produktionsprozesses – verlässlich, flexibel und mit einem klaren Fokus auf Qualität und Kundenzufriedenheit.

1.3.1 Wesentliche Produktgruppen und Dienstleistungen (C1/47.a)

Die GWS bietet ein breit gefächertes Portfolio an Produkten und Dienstleistungen, das unterschiedliche Branchen, Kundengruppen und Bedarfe abdeckt. Das Angebot reicht von klassischen Handwerks- und Montagetätigkeiten über Serviceleistungen im Bereich Reinigung und Grünraumpflege bis hin zu Gastronomie, Handel und Eigenmarken. Diese Vielfalt ermöglicht es, Arbeitsplätze für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Qualifikationen zu schaffen und zugleich hochwertige Leistungen für Unternehmen, Institutionen und Privatkund*innen bereitzustellen.



Werbemittel & Souvenir

- Textilveredelung (Stickerei, Druckverfahren)
- Souvenir- und Werbeartikel
- Medaillen, Pokale und Auszeichnungen
- Offset- und Digitaldruck für Geschäftskund*innen

Technik & Montagen

Montage mechanischer und elektronischer Komponenten
Montage medizinischer Produkte (Reinraum)
Outsourcing von Fertigungs- und Prüfschritten
Metallbearbeitung und -veredelung

Dienstleistungen

- Reinigung
- Grünraumpflege
- Näherei
- Abfüllung, Verpackung, Konfektionierung und Displaybau
- Druck- und Postversand
- Dienstleistungen direkt beim Kunden vor Ort
- Start-Up Base: Unterstützung für innovative Projekte
- Businesscenter/Telefon-Services/Vermietung von Seminarräumen

Gastronomie & Gemeinschaftsverpflegung

- Betriebsküche Gnigler Kochtopf mit regionalen und Bio-Lebensmitteln für Mitarbeiter*innen und umliegende Firmen
- Lieferservice Mittagessen für regionale Unternehmen
- Catering für interne Veranstaltungen und Seminare

Ausbildung & Qualifizierung

- Lehrlingsausbildung in 14 verschiedenen Berufsfeldern
- Qualifizierung & Vermittlung (bis Ende 2025)

Handel & Eigenmarken

- Geschenkeshop "s'Lieblingsstückl" in der Salzburger Altstadt
- Onlineshop mit nachhaltigen Produkten und Geschenkartikeln
- Nachhaltigkeitsmarken: Green Wear Selection, Anders Schenken, Lieber Wieder



In diesem Bericht wollen wir zwei Themen einen besonderen Platz einräumen. Sie veranschaulichen sehr praktisch und gut verständlich, wie wir Nachhaltigkeit für Mensch, Natur und Region leben:

Küche “Gnigler Kochtopf” – Frische, die man schmeckt

Im Gnigler Kochtopf steht Nachhaltigkeit täglich auf dem Speiseplan. Von Montag bis Donnerstag bieten wir zwei Menüs an, die auf regionale und saisonale Produkte setzen. Rund 300 frisch gekochte Menüs werden täglich zubereitet und an Mitarbeiter*innen und Gäste im Haus ausgegeben sowie an Partnerbetriebe in der Umgebung ausgeliefert. Unsere Speisepläne entwickeln wir laufend weiter – so entsteht eine große Vielfalt an Gerichten, von Fleisch- und Fischgerichten über fleischarme Varianten bis hin zu vegetarischen und veganen Optionen. Dieser Weg ist ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess: Wir definieren klare Qualitätskriterien für unsere Lieferant*innen. Fisch und Fleisch stammen ausschließlich aus Österreich, die Herkunft ist im Speiseplan stets transparent ausgewiesen. Gemüse, Milchprodukte und Backwaren beziehen wir von regionalen Partnern. Damit zeigen wir konkret, wie Verantwortung für Mensch, Natur und Region aussehen kann.

Beispiele unsere sorgfältig ausgewählten Lieferant*innen:

Der Dandlhof in Wals, der uns mit frischem Gemüse beliefert. Dort wachsen rund 250 verschiedene Sorten Obst und Gemüse, kultiviert nach den Prinzipien der integrierten Landwirtschaft. Diese Form des Anbaus achtet besonders auf Bodenschonung, durchdachte Fruchtfolgen und eine nachhaltige Anbautechnik. Die kurzen Transportwege direkt aus Wals tragen zusätzlich dazu bei, den ökologischen Fußabdruck klein zu halten und die Frische am Teller zu sichern.



Der Gnigler Kochtopf bezieht sein Gebäck vom Bäcker Unterbäck in Seekirchen, der 17 Kilometer von der GWS entfernt liegt. Das Unternehmen steht für ehrliches Handwerk, kurze Wege und Rohstoffe aus der Region. So verbindet die Zusammenarbeit regionale Wertschöpfung mit nachhaltiger Qualität – ein Beitrag, der sowohl ökologische Verantwortung als auch kulinarischen Genuss sichert.

Die Metzgerei Lettner aus Gnigl versorgt den Gnigler Kochtopf mit Fleisch- und Wurstwaren aus klar nachvollziehbarer Herkunft. Verarbeitet wird ausschließlich österreichisches Rind- und Schweinefleisch aus Salzburg und dem angrenzenden Oberösterreich, mit langjähriger Zusammenarbeit zu bäuerlichen Betrieben und Schlachthöfen. Die regionale Verankerung, kurze Transportwege und der Einsatz hochwertiger Naturgewürze machen die Produkte nicht nur qualitativ hochwertig, sondern auch nachhaltig wertvoll.

Der Gnigler Kochtopf bringt frische, regionale Küche auch über die eigenen Türen hinaus. 100 Menüs werden täglich an Unternehmen im Umkreis von 20 Kilometern rund um unseren Standort Salzburg ausgeliefert. 6 Unternehmen nutzen unseren Service und versorgen ihre Mitarbeiter*innen mit ausgewogenen Mittagsmenüs.

Damit schaffen wir eine Lösung, die Qualität, Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit verbindet: kurze Transportwege, ressourcenschonende Verpackung und eine Küche, die sich klar an regionalen und saisonalen Zutaten orientiert. So wird verantwortungsvolle Verpflegung Teil des Arbeitsalltags.



Vermittlungsprojekte

Im Laufe eines Berufslebens kann es immer wieder zu Herausforderungen kommen. Unfälle, Erkrankungen oder Beeinträchtigungen führen nicht selten dazu, dass Menschen ihren Arbeitsplatz verlieren und der Weg zurück in den Arbeitsmarkt schwierig wird.

Die GWS unterstützt Betroffene in dieser Situation mit gezielten Vermittlungsprojekten, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. In unseren verschiedenen Abteilungen werden fachliche Kompetenzen, Motivation und Planbarkeit gefördert und Schritt für Schritt stabilisiert. Ergänzend dazu vermitteln Workshops und Schulungen wichtige Themen für den beruflichen und persönlichen Alltag, etwa Gesundheitskompetenz oder Selbstorganisation.

Unsere Outplacer*innen begleiten die Teilnehmenden beim Bewerbungsprozess und bei Arbeitserprobungen in Betrieben der freien Wirtschaft, mit dem Ziel langfristige und stabile Dienstverhältnisse zu schaffen. So entstehen neue Perspektiven und echte Chancen auf einen erfolgreichen Neubeginn.



11

Das ist die Anzahl an Projektteilnehmer*innen die wir im Jahresdurchschnitt von 2024 hatten.

24

Projektteilnehmer*innen die einen Neustart bei uns gemacht haben, hatten wir im Jahr 2024.

961

Stunden an Arbeitserprobungen je Teilnehmer*in hatten wir insgesamt in externen Firmen.

1.3.2 Relevante Märkte (C1/47.b)

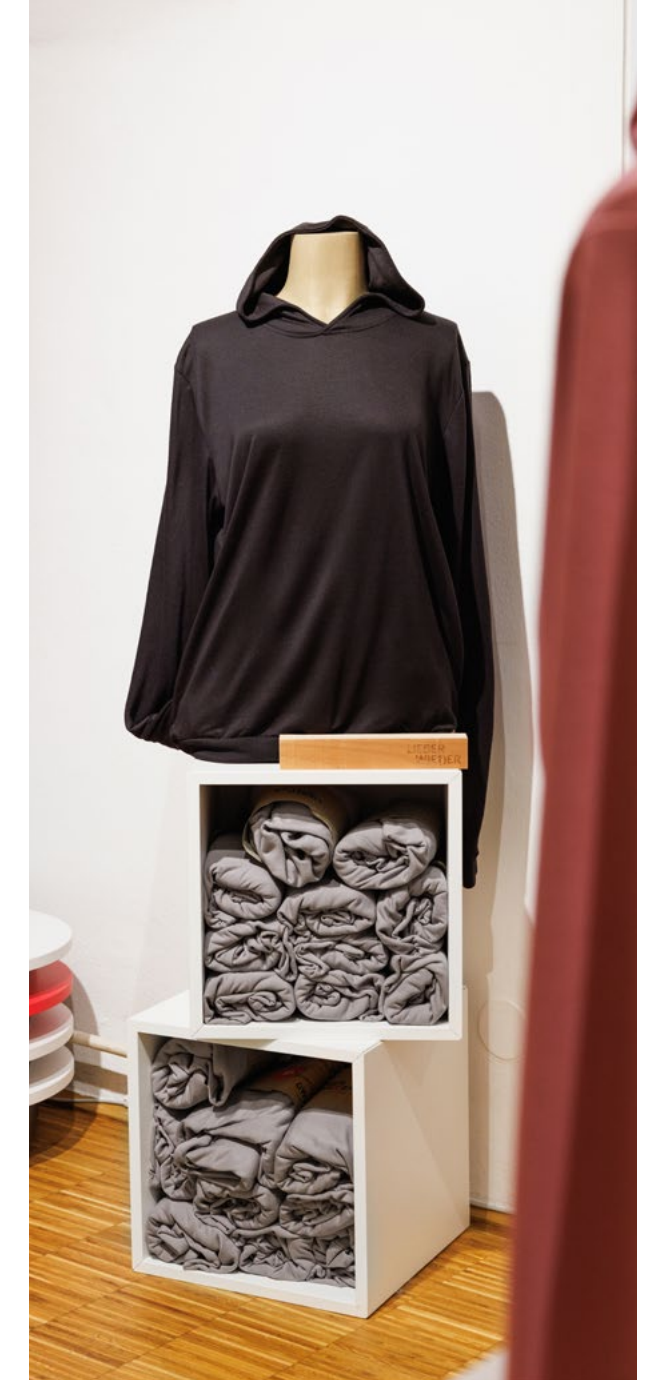
Regionalität ist für uns mehr als ein Trend, sie ist Teil unserer Identität. Wir arbeiten mit Partner*innen, Lieferant*innen und Kund*innen aus der Region zusammen und schaffen sichere, sinnvolle Arbeitsplätze im Bundesland Salzburg. Wann immer möglich, entscheiden wir uns bewusst für die regionale und nachhaltige Lösung – aus wirtschaftlicher wie auch sozialer Verantwortung.

Wir hinterfragen, was Regionalität im täglichen Handeln bedeutet, und entwickeln konkrete Wege, um dieses Ziel operativ umzusetzen. So stärken wir nicht nur die regionale Wertschöpfung, sondern auch das Vertrauen und die Verbundenheit, die unsere Arbeit prägen.

Die Geschäftstätigkeit umfasst sowohl B2B- als auch B2C-Märkte:

- B2B: Der überwiegende Anteil der Leistungen richtet sich an Geschäftskund*innen, Industrie- und Handwerksunternehmen, öffentliche Einrichtungen sowie Behörden und Organisationen.
- B2C: Im Konsument*innenbereich ist die GWS insbesondere durch den Geschenkeshop s'Lieblingsstückl in der Salzburger Altstadt sowie den Onlineshop und den Gnigler Kochtopf präsent.
- Internationale Absatzmärkte spielen für die GWS in ausgewählten Fällen eine Rolle – etwa bei Souvenir- und Werbeartikeln für Tourist*innen oder einzelnen Exportaufträgen. Unser Fokus liegt klar auf regionalen und nationalen Märkten - dort, wo Nähe, Verlässlichkeit und kurze Wege den größten Mehrwert schaffen.

Die Positionierung in beiden Marktsegmenten, B2B und B2C, ermöglicht der GWS, einerseits stabile Partnerschaften mit Unternehmen und Institutionen zu pflegen, andererseits Konsument*innen direkt mit nachhaltigen, regionalen Produkten anzusprechen.



1.3.3 Wichtige Geschäftsbeziehungen (C1/47.c)

Die GWS arbeitet in einem breit aufgestellten Netzwerk aus Kund*innen, Lieferant*innen und Partnerorganisationen. Diese Geschäftsbeziehungen sind ein wesentlicher Bestandteil des Geschäftsmodells, da sie Stabilität, Qualität und die Umsetzung des sozialen Auftrags sicherstellen.

Werbemittel & Souvenir

Das Geschäftsfeld stand in den vergangenen Jahren im Zeichen einer noch stärkeren Verankerung von Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfung. Wir haben regionale Partnerschaften gestärkt, Lieferwege verkürzt und die Zusammenarbeit mit geprüften, zertifizierten Produzenten ausgebaut. In der eigenen Fertigung setzen wir verstärkt auf langlebige, ressourcenschonende Materialien und transparente Prozesse.

Mit einem modernisierten Webshop und zielgerichteten Kund*innen-aktivitäten konnten wir Nähe, Servicequalität und Sichtbarkeit erhöhen. Gleichzeitig haben wir unsere Qualitäts- und Sozialstandards in der Lieferkette überprüft und weiterentwickelt, orientiert an anerkannten Umwelt- und Sozialzertifizierungen.

Insgesamt verbinden die Aktivitäten des Jahres wirtschaftliche Stabilität mit sozialer Verantwortung und ökologischer Sorgfalt. Damit schaffen wir die Grundlage für weiteres nachhaltiges Wachstum und verlässliche Partnerschaften in den kommenden Jahren.



Kund*innen-Struktur Werbemittel & Souvenir in Zahlen

Jahr 2022

Standort	Umsatz in %	Kund*innen in %
Österreich	79,69 %	88,58 %
Salzburg	39,78 %	47,78 %

Jahr 2023

Standort	Umsatz in %	Kund*innen in %
Österreich	81,49 %	88,67 %
Salzburg	40,04 %	50,77 %

Jahr 2024

Standort	Umsatz in %	Kund*innen in %
Österreich	84,13 %	89,54 %
Salzburg	39,46 %	53,70 %



Service & Montagen

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

Wir achten bei jedem Auftrag darauf, ökologische Aspekte mitzudenken – von der Auswahl der Verpackungsmaterialien über die Integration von Umlaufverpackungen bis hin zur bewussten Kund*innenakquise.

Deshalb stammen über 90 % unserer Kund*innen aus einem Umkreis von weniger als 30 Kilometern rund um unsere vier Standorte. Kurze Wege bedeuten weniger Emissionen – und mehr persönliche Nähe.

Besonders im Bereich Reinigung und Grünraumpflege setzen wir auf moderne Technologien, die effektiv, aber ressourcenschonend arbeiten. Wir bieten beispielsweise Graffiti-Entfernung ohne Chemie sowie komplett chemiefreie Fensterreinigung auf Basis der Osmosetechnologie an. Auch unsere Maschinen und Geräte werden schrittweise auf chemiefreie und elektrisch betriebene Systeme umgestellt: überall dort, wo es sinnvoll und praktikabel ist. So entsteht ein nachhaltiger Kreislauf, der ökologische Verantwortung mit wirtschaftlicher Effizienz verbindet.

Schritt für Schritt arbeiten wir daran, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu verkleinern – für eine lebenswerte Zukunft.



Regionale Kund*innen:



Einkaufsvolumen nach Regionen:

Summe vom Umsatz

geografische Zuordnung	2022	2023	2024	Gesamtergebnis
01 Regional	19%	30%	31%	27%
02 National	36%	33%	36%	35%
03 Nachbarstaaten	28%	25%	18%	23%
04 Europa	13%	7%	9%	10%
05 Übersee	4%	4%	6%	5%
Gesamtergebnis	100%	100%	100%	100%

Kund*innenbeziehungen

- B2B-Kund*innen: Industrie- und Handwerksunternehmen, Handelsbetriebe sowie öffentliche Einrichtungen (z. B. Gemeinden, Landesinstitutionen, Bildungseinrichtungen), die die gesamte Breite unseres Angebots nutzen.
- B2C-Kund*innen: Endverbraucher:innen in der Region und im Tourismus (z. B. über den Store „s’Lieblingsstückl“ und den Onlineshop). Hier stehen die Eigenmarken LIEBER WIEDER, GreenWearSelection und Anders Schenken für nachhaltige und faire Produkte im Fokus.
- Langfristige Kooperationen: Viele Geschäftskund*innen arbeiten seit Jahren regelmäßig mit der GWS zusammen, was hohe Planungssicherheit schafft.



Lieferant*innenbeziehungen

- Regionale Lieferant*innen: Schwerpunkt auf kurzen Lieferwegen, regionaler Beschaffung und Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen, insbesondere in den Bereichen Lebensmittel (biologisch, regional für die Betriebsküche „Gnigler Kochtopf“), Textilien, Verpackungsmaterialien, Service und Wartung.
- Nachhaltigkeitsstandards: Auswahl von Lieferant*innen erfolgt unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien (u. a. ISO 9001, ISO 14001, GOTS).
- Langjährige Partnerschaften: Die GWS setzt auf stabile Beziehungen, die Qualitäts- und Versorgungssicherheit gewährleisten.

Vertriebskanäle

- Direktvertrieb an Geschäftskunden: Projektbezogene Zusammenarbeit in Montage, Fertigung und Dienstleistungen.
- Eigene Verkaufsstellen: Geschenke-Store in der Salzburger Altstadt sowie Online-Shop.
- Vertriebs-Außendienst (Vertreter*innen): im deutschsprachigen Raum insbesondere für das Geschäftsfeld Werbemittel & Souvenir.
- Direkte Gastronomieangebote: Betriebsküche und Lieferservice mit Fokus auf Mitarbeitende, regionale Kund*innen und Veranstaltungen.

- Direktmarketing & Kooperationen: Zusammenarbeit mit regionalen Netzwerken, Tourismusinitiativen und Partnerorganisationen.

Partner- und Förderbeziehungen

- Fördergeber: Ausgleichstaxfond vertreten durch das Sozialministerium, Land Salzburg, AMS Salzburg und Sozialministeriumservice Salzburg als zentrale Partner zur Umsetzung des sozialen Auftrags.
- Netzwerke: Mitgliedschaft bei den Integrativen Betrieben Österreich (dib), Teilnahme an Nachhaltigkeitsinitiativen wie dem UN Global Compact, Nachhaltigkeitsclub Salzburg “fairbindet”, IV Salzburg, Umweltservice Salzburg.
- Soziale Partner: Zusammenarbeit mit unseren Eigentümer-Organisationen wie dem Österreichischen Zivilinvalidenverband und „Rettet das Kind“ Salzburg.
- Stabilität und Vertrauen: Langjährige Kunden- und Lieferantenbeziehungen sichern Beständigkeit und erleichtern nachhaltige Geschäftsentwicklung.

1.3.4 Schlüsselemente der Strategie mit Bezug auf Nachhaltigkeit (C1/47.d)

Die GWS verknüpft ihr Geschäftsmodell – die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen – unmittelbar mit einer klaren, umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie. Nachhaltigkeit ist für uns kein Add-on, sondern ein grundlegender Bestandteil aller Entscheidungen, Prozesse und Geschäftsfelder. So entsteht ein Ansatz, der wirtschaftliche Stabilität, soziale Verantwortung und ökologische Wirkung konsequent zusammenführt.

Strategische Schwerpunkte

- **Sozialer Auftrag:** Zentrale Grundlage ist die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen. Rund 85 % der Mitarbeitenden gehören zu dieser Gruppe. Ziel ist es, ihnen langfristig ein selbstbestimmtes Leben und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.
- **Regionale Wertschöpfung:** Starke Verankerung im Bundesland Salzburg mit vier Standorten. Kurze Lieferketten, Zusammenarbeit mit lokalen Partner*innen und Einkauf bei regionalen Lieferant*innen sind fest in der Strategie verankert.
- **Nachhaltige Produkte & Dienstleistungen:** Mit unserem umfassenden Produkt- und Dienstleistungsportfolio setzen wir auf nachhaltigen Konsum, faire Produktion und Transparenz gegenüber Kund*innen.

GWS Nachhaltigkeitsmarken: Anders Schenken, GreenWearSelection

und LIEBER WIEDER stellen nachhaltigen Konsum und bewusstes Handeln für Mensch, Natur und Region in den Vordergrund.

- **Umwelt- und Klimaschutz:** Umsetzung der “Klima- und Energiestrategie 2050” des Landes Salzburg. Wichtige Maßnahmen sind Photovoltaikanlagen an allen Standorten, Umstellung auf LED, Heizsysteme mit erneuerbaren Energieträgern, sukzessive Elektrifizierung des Fuhrparks und Bezug von 100 % Strom aus erneuerbaren Energien.
- **Verantwortung in der Lieferkette:** Lieferant*innen werden nach ökologischen und sozialen Standards ausgewählt (ISO 9001, ISO 14001, GOTS). Audits und langfristige Kooperationen sichern Qualität und Nachhaltigkeit.
- **Gesundheit & Arbeitsplatzqualität:** Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGF), Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber sowie kontinuierliche Weiterbildung stärken die Mitarbeitenden und damit die Umsetzung der sozialen Mission.
- **Digitale Transformation:** Ausbau digitaler Prozesse (ERP-Systeme, Schnittstellen, virtuelle Umgebungen) zur Effizienzsteigerung und Ressourcenschonung.

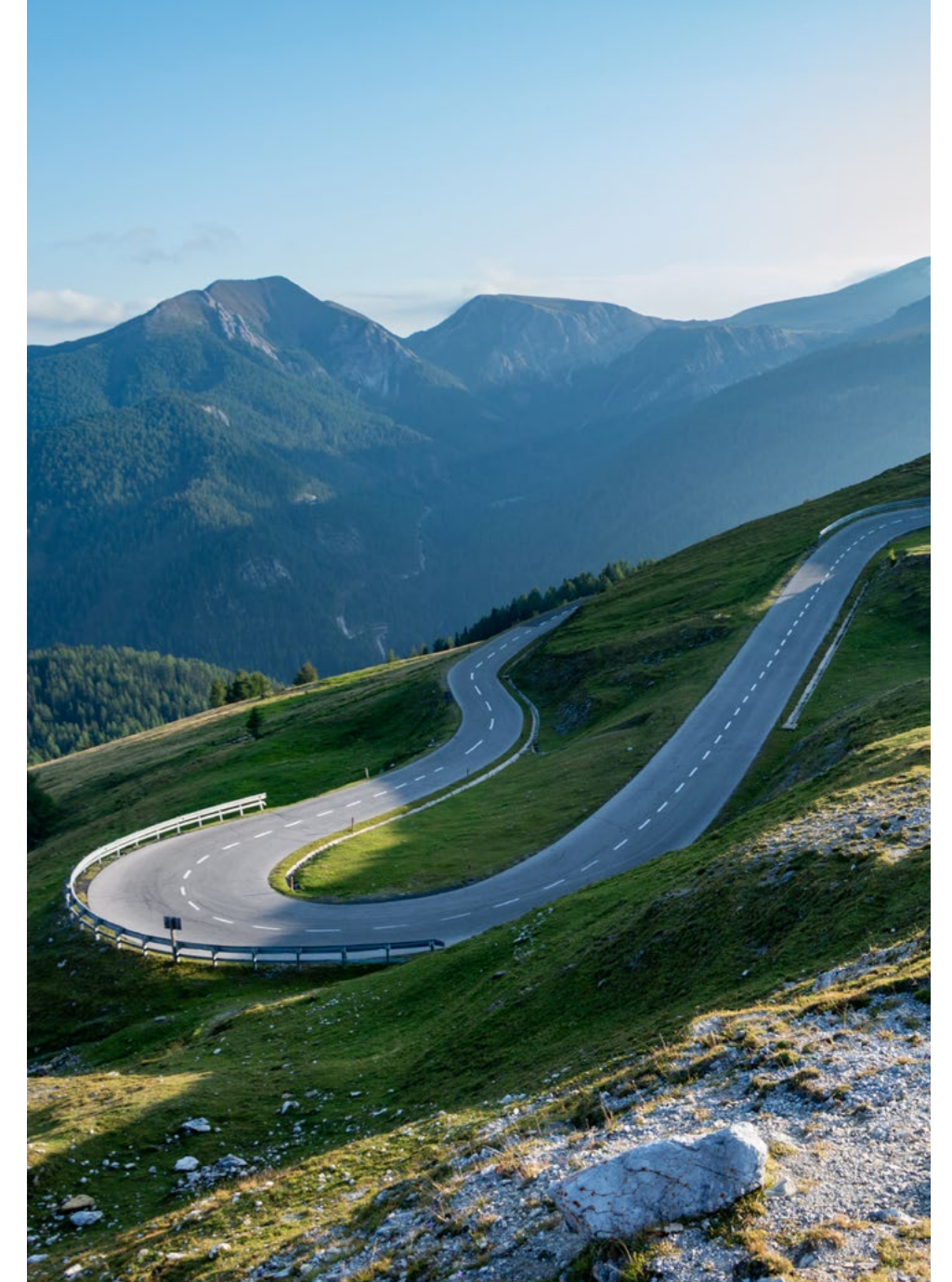
Verwandte Initiativen

- **UN Global Compact:** Die GWS bekennt sich zu den zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung und berichtet regelmäßig darüber.
- **Nationale Programme & Gesetze:** Orientierung an den Richtlinien Integrativer Betriebe (RIB), am Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022–2030, am Behinderteneinstellungsgesetz sowie am Salzburger Teilhabegesetz.
- **Netzwerke:** Mitgliedschaft bei den Integrativen Betrieben Österreich (dib)

Besonderheit der Strategie - die Gemeinnützigkeit

Die Unternehmensstrategie der GWS unterscheidet sich von klassischen Geschäftsmodellen, da sie wirtschaftliche Stabilität nicht als Selbstzweck, sondern als Mittel zur Erfüllung des sozialen und ökologischen Auftrags versteht.

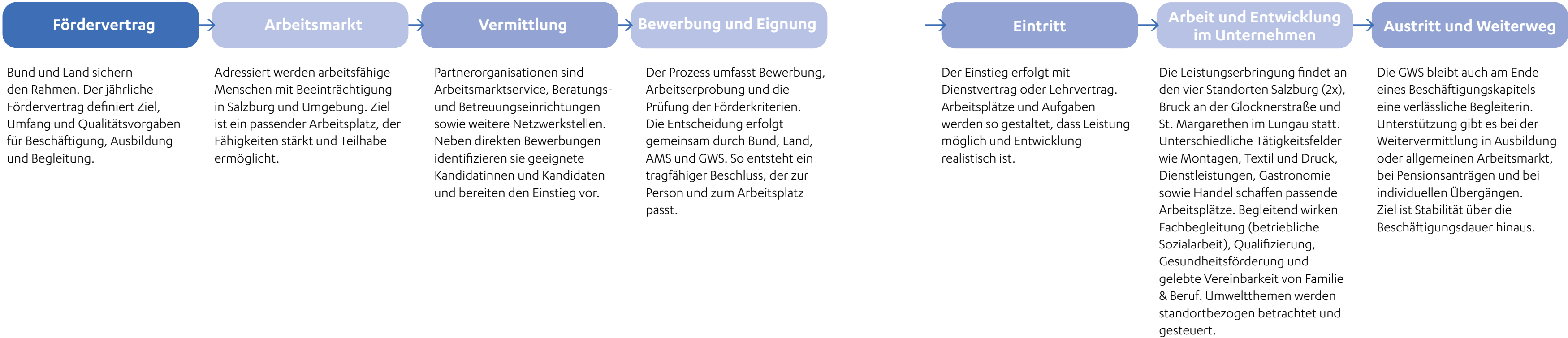
Gewinne werden nicht an Eigentümer ausgeschüttet, sondern – gemäß dem Grundsatz der Gemeinnützigkeit – in die Weiterentwicklung des Unternehmens und in die Sicherung der Arbeitsplätze reinvestiert.



1.3.5 Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfung bei der GWS beginnt nicht mit einem Produkt, sondern mit einem Auftrag. Im Mittelpunkt steht die „Schaffung und der Erhalt von Lehr- und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung“. Entlang dieses Auftrags verläuft die Kette in klaren und transparenten Schritten.

Schaffung und Erhalt von Lehr- und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung



Diese **Wertschöpfungskette** übersetzt Förderauftrag, regionale Vernetzung und betriebliche Leistung in messbare Wirkung. Sie bildet die Grundlage für die Wesentlichkeitsanalyse und die Ableitung von Zielen, Maßnahmen und Kennzahlen.

1.3.6 Wesentlichkeitsanalyse

Wir haben uns 2024 auf den Weg gemacht und eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Ziel war, klar zu zeigen, wo die GWS heute den größten Unterschied macht und welche Nachhaltigkeitsthemen für unsere Zukunft am wichtigsten sind. Dafür haben wir zuerst unsere Leistungen und die Schritte der Wertschöpfungskette auf einer Landkarte gesammelt und mit anerkannten Nachhaltigkeitsthemen abgeglichen. Daraus entstand eine geordnete Themenliste als Grundlage für die Bewertung.

So sind wir vorgegangen

Wir haben jedes Thema aus zwei Blickwinkeln betrachtet. Erstens die Wirkung auf Menschen und Umwelt. Dabei zählt, wie stark die Wirkung ist, wie viele betroffen sind und ob die Wirkung wieder gut zu machen ist. Zweitens die Bedeutung für unser Unternehmen. Hier geht es darum, ob ein Thema unsere Leistungserbringung, Kosten, Erlöse oder Investitionen spürbar beeinflusst, heute oder in Zukunft. Ergebnisse beider Sichtweisen wurden zu einer übersichtlichen Matrix zusammengeführt.

Wen wir einbezogen haben

Die Perspektiven unserer wichtigsten Anspruchsgruppen wurden in Interviews und einer strukturierten Befragung erhoben. Eingebunden waren Mitarbeitende, Betriebsrat, Gesellschafter und Aufsichtsrat, Behörden, Förderstellen, Finanzdienstleistungen, Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten, Gemeinden und Nachbarschaft sowie Marktbegleiter. Die Auswertung floss direkt in die Validierung der Themen ein.

Was dabei besonders war

Als Integrativer Betrieb ist der soziale Blickwinkel sehr stark ausgeprägt. Parallel dazu gibt es klare Umwelt Hebel in Energie und Infrastruktur. Photovoltaik an allen drei Standorten, erneuerbare Wärme, vollständige LED-Umrüstung und Strombezug zu 100 % aus europäischen erneuerbaren Energieträgern (laut gesetzlicher Stromkennzeichnung; Deklaration über Zertifikatshandel mit Herkunftsnachweisen) sind bereits umgesetzt. Diese Maßnahmen und ihre Chancen wurden in der Analyse berücksichtigt.

Was wir daraus machen

Die Matrix zeigt, wo wir fokussieren. Aus den priorisierten Themen leiten wir Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen für die nächsten Jahre ab. So verknüpfen wir die Ergebnisse direkt mit Strategie, Projekten und Berichterstattung.

Hinweis zur Methode

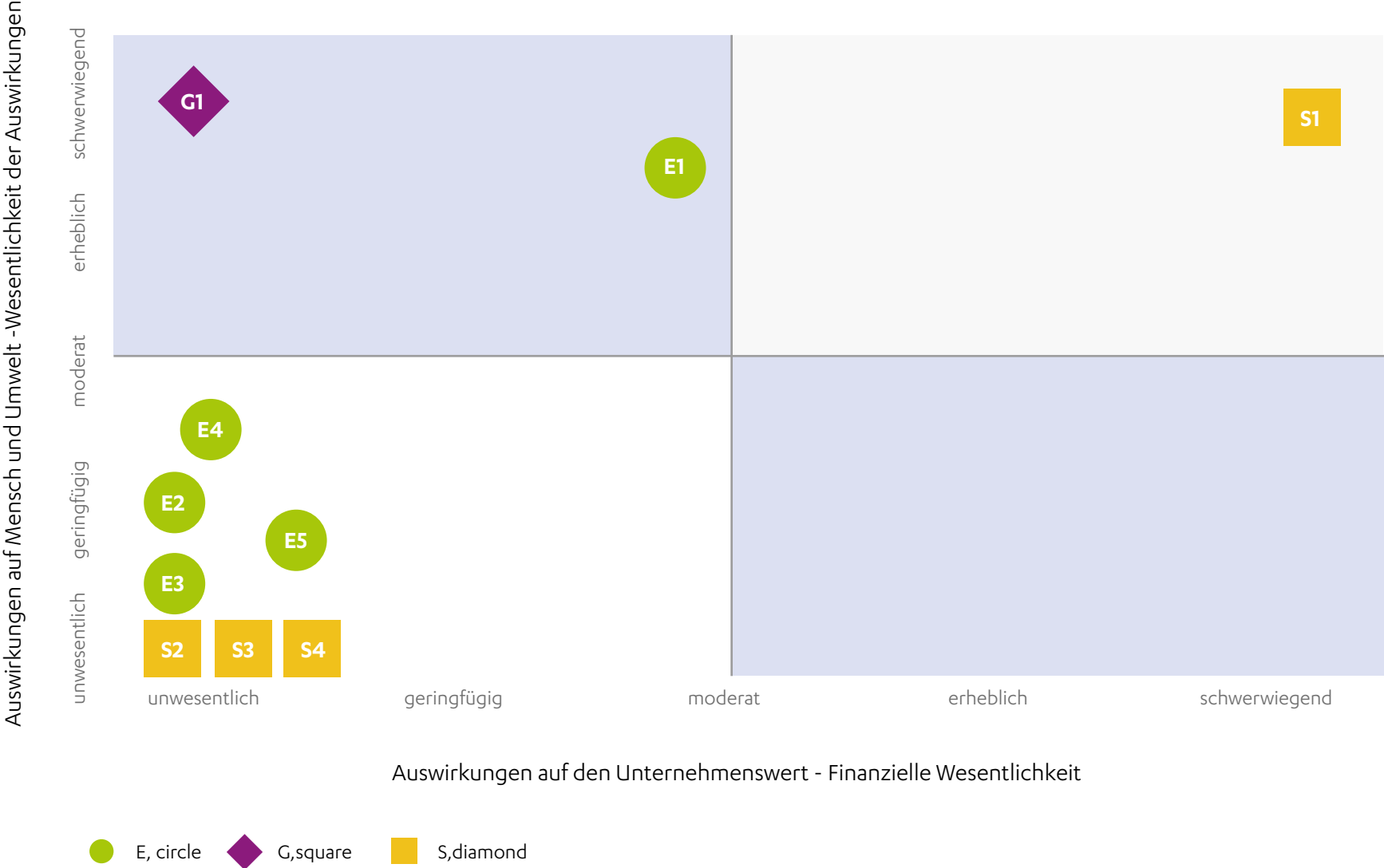
Die verwendeten Kriterien und Zeiträume folgen der gängigen Logik der doppelten Wesentlichkeit und sind intern dokumentiert. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde nach ESRS Standard durchgeführt. In der Kommunikation halten wir die Erklärung bewusst schlank.

	Wesentlich	Begründung
E1 Klimawandel	JA	Relevante Hebel liegen in Energie und Mobilität. Emissionen entstehen vor allem durch Fuhrpark, Pendelverkehr und in Prozessen. Bereits umgesetzte Maßnahmen wie Photovoltaik, erneuerbare Wärme, vollständige LED- Umrüstung und Ladeinfrastruktur wirken, dennoch bleibt das Thema für Strategie, Kosten und Planung wesentlich.
E2 Umweltverschmutzung	NEIN	Die eigenen Tätigkeiten sind wenig schadstoffintensiv. Relevante Aspekte werden über Umweltmanagement, zugelassene Stoffe und geprüfte Prozesse gesteuert. Konkrete Verschmutzungsrisiken aus der Leistungserbringung wurden nicht als umfassend wesentlich bewertet.
E3 Wasser- und Meeresressourcen	NEIN	Die Wasserentnahme ist gering und die Standorte liegen nicht in wasserstressreichen Gebieten. Abwasser wird ordnungsgemäß behandelt und es bestehen keine Bezüge zu Meeresressourcen. Der Themenbereich ist daher aktuell nicht priorisiert.
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	NEIN	Die Flächeninanspruchnahme ist begrenzt und liegt auf bestehenden Standorten. Einzelmaßnahmen wie Bodenentsiegelung und Begrünung verbessern das Mikroklima, ohne große ökologische Risiken auszulösen. Insgesamt keine priorisierten Berührungspunkte aus den eigenen Aktivitäten. Lieferketten werden durch Gütesiegel, Zertifizierungen und externe Audits streng überwacht.
E5 Kreislaufwirtschaft	NEIN	Die Lieferketten sind überwiegend regional und etabliert. Auswahl, Verträge und Audits begrenzen soziale Risiken bei Partnern. Besondere Risikokonstellationen wurden aktuell nicht identifiziert.

	Wesentlich	Begründung
S1 Arbeitskräfte im Unternehmen	JA	Der Kernauftrag ist die Bereitstellung guter Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Arbeitsqualität, Sicherheit, Gesundheit, Qualifizierung und Teilhabe sind damit zentrale Erfolgsfaktoren. Managementsysteme, BGF und Zertifizierung "berufundfamilie" sichern Wirkung und Stabilität.
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	NEIN	Die Lieferketten sind überwiegend regional und etabliert. Auswahl, Verträge und Audits begrenzen soziale Risiken bei Partnern. Besondere Risikokonstellationen wurden aktuell nicht identifiziert.
S3 Betroffene Gemeinschaften	NEIN	Die regionale Verankerung ist stark und die Nachbarschaftsbeziehungen sind stabil. Es bestehen keine erhöhten Risiken aus der Standorttätigkeit. Der Themenbereich ist daher nicht priorisiert.
S4 Verbraucher und Endnutzer	NEIN	Eine überwiegend regionale Kundenstruktur, Produktsicherheit und Kennzeichnung werden über Managementsysteme, Zertifizierungen und Gütesiegel umfangreich abgesichert. Aufgrund der auf Beschäftigte ausgerichteten Wertschöpfungskette und des geringen Produktrisikos derzeit nicht priorisiert.
G1 Unternehmensführung	JA	Gute Steuerung hält den sozialen Auftrag und die Qualität der Leistungen zusammen. Compliance, klare Verantwortungen und integrierte Managementsysteme schaffen Verlässlichkeit gegenüber Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie Förderstellen. Governance ist damit ein tragender Pfeiler der Umsetzung.

Doppelte Wesentlichkeit - Matrix

Gemäß den EU-Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) - Standards: ESRS 1 und ESRS 2



1.3.7 Stakeholderbefragung

Für uns zählt, was die Menschen bewegt, die mit der GWS verbunden sind. Deshalb haben wir 2024 gezielt zugehört. Wir haben mit Expertinnen und Experten gesprochen, Mitarbeitende und Betriebsrat einbezogen, mit Kundinnen und Kunden sowie Lieferantinnen und Lieferanten gesprochen und Rückmeldungen aus Gemeinden, Förderstellen und Aufsichtsgremien aufgenommen. Die Gespräche folgten einem klaren Leitfaden und boten Raum für offene Worte. Ergänzend wurde eine strukturierte Befragung durchgeführt, anonym und leicht zugänglich.

Damit sich alle etwas darunter vorstellen können, haben wir die Befragung entlang der bekannten Themenfelder aufgebaut: Umwelt mit Energie, CO2, Klimaanpassung, Kreislaufwirtschaft und Vermeidung von Umweltverschmutzung; Soziales mit Arbeitsqualität, Gesundheit und Sicherheit, Qualifizierung, Vielfalt und Teilhabe; Unternehmensführung mit Verantwortung in der Lieferkette, Compliance, Integrität und transparenter Steuerung. So wurden alle wesentlichen Aspekte abgedeckt und verständlich abgefragt.

Aus allen Rückmeldungen entstand ein klares Bild. Was wirkt auf Menschen und Umwelt. Was fordert unser Unternehmen heute und morgen? Die Aussagen wurden geordnet, zusammengefasst und mit den Themen unserer Wertschöpfungskette abgeglichen. So konnten wir Relevanz und Gewicht der Themen nachvollziehbar bestimmen.

Die Ergebnisse sind direkt in die Wesentlichkeitsanalyse eingeflossen. Dort wurden sie mit der fachlichen Sicht zusammengeführt und in der Matrix sichtbar gemacht. Auf dieser Grundlage priorisieren wir und richten unsere Ziele und Angaben im Bericht aus.

1.3.8 Qualität und Zertifikate

Qualität ist bei uns kein Versprechen, sondern gelebter Standard. In allen Bereichen unseres Unternehmens setzen wir auf klare Strukturen, überprüfbare Prozesse und laufende Weiterentwicklung. Denn Qualität, Nachhaltigkeit, faire Arbeitsbedingungen, Hygieneanforderungen oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für uns keine Schlagworte, sondern Teil unseres täglichen Handelns.

Ob in der Produktion, in der Dienstleistung oder in der Verwaltung, wir arbeiten normkonform, verantwortungsbewusst und mit Blick auf die Zukunft. Unsere Zertifizierungen und Auszeichnungen belegen diesen Anspruch und schaffen Transparenz gegenüber Kund*innen, Partner*innen und Mitarbeiter*innen.

Sie stehen für verlässliche Qualität, sichere Prozesse und nachhaltige Wirkung – und zeigen, dass unser Engagement weit über gesetzliche Anforderungen hinausgeht.

ISO 9001 Qualitätsmanagement

Erstzertifizierung 1997. Gültiges Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001:2015.

ISO 14001 Umweltmanagement

Erstzertifizierung 2015. Gültiges Umweltmanagementsystem nach ISO 14001:2015

ISO 13485 Medizinprodukte-QM

Erstzertifizierung 2007. Gültiges Qualitätsmanagementsystem für Medizinprodukte nach ISO 13485:2016

EN ISO 14644-1 Reinraum

Qualifizierter Reinraum ISO Klasse 8

HACCP Hygienemanagement

Erstzertifizierung und Implementierung 2009. Präventivsystem für Lebensmittelsicherheit in Produktion und Küche.

IFS Global Markets

Erstzertifizierung 2019. Gültiges Programm nach IFS Programm Food Basis + HACCP, Vers. 3

GOTS Global Organic Textile Standard

Erstzertifizierung 2016. Weltweiter Textilverarbeitungsstandard für biologisch erzeugte Fasern nach GOTS 7.0

Austria Bio Garantie

Erstzertifizierung 2014. Kontrolliert nach BIO Austria Kriterien lt. EU-Verordnung 2022

BGF Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung

Erstzertifizierung 2016. Gültiges Zertifikat nach 15 Qualitätskriterien des Netzwerkes BGF

berufundfamilie staatliches Gütezeichen

Erstzertifizierung 2015. Staatliches Gütezeichen für eine familienfreundliche Personalpolitik

klimaaktiv Programm

Seit 2014 in den Erfolgen ausgewiesen. Teilnahme an Maßnahmen im Rahmen des nationalen Klimaschutzprogramms.

UN Global Compact

Teilnahme mit regelmäßigen Fortschrittsberichten zu den 10 Zielen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention

Österreichisches Umweltzeichen bis Mai 2025

Erstzertifizierung 2019. Staatliches geprüftes Gütesiegel für umweltfreundliche Druckprodukte in unserer Offset-Druckerei.



1.3.9 UN Global Compact

Der UN Global Compact ist die weltweit größte Initiative für unternehmerische Verantwortung und nachhaltige Entwicklung. Sein Ziel ist es, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten – also wirtschaftlichen Erfolg mit Verantwortung für Mensch und Umwelt zu verbinden.

Im Mittelpunkt stehen zehn universelle Prinzipien, die sich auf die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung beziehen. Ergänzt wird dieser Rahmen durch die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen, die als gemeinsame Orientierung für eine lebenswerte Zukunft dienen.

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.

Unser Weg im Rahmen des UN Global Compact

Seit dem 9. März 2020 bekennt sich die GWS offiziell zu den Zielen des UN Global Compact. In unserer Unterstützungserklärung haben wir unser Engagement festgehalten und uns verpflichtet, die zehn Prinzipien in allen Unternehmensbereichen umzusetzen.

Unsere Fortschritte dokumentieren wir jährlich im sogenannten Communication on Progress (COP) – einem Bericht, der Einblick gibt, welche Maßnahmen wir bereits umgesetzt haben und welche nächsten Schritte wir auf unserem Weg zu noch mehr Nachhaltigkeit planen.



1.3.10 Risikomanagement

Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse, der Kontextanalyse sowie aus den Anforderungen unserer interessierten Parteien fließen direkt in unsere Risikobetrachtung ein.

Einmal jährlich besprechen wir diese Themen gemeinsam mit den Abteilungen, bewerten sie neu und leiten bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ab. So stellen wir sicher, dass alle für den VSME relevanten Nachhaltigkeitsthemen – unter anderem Compliance, Auswirkungen der Klimaveränderungen und unsere Rolle als Arbeitgeberin – im Blick bleiben und wir Risiken und Chancen frühzeitig erkennen und angemessen steuern.



1.3.11 Strategie und Nachhaltigkeitspolitik (B2)

Wir verbinden unser Leistungs- und Produktportfolio konsequent mit Nachhaltigkeit. Aus diesem Verständnis leiten wir konkrete Maßnahmen ab, überprüfen deren Wirkung und verbessern uns fortlaufend. Unser Kompass dabei sind drei zentrale Parameter: Mensch. Natur. Region.

Mensch: Im Integrativen Betrieb stehen die Mitarbeiter*innen im Mittelpunkt. Miteinander, Chancengleichheit, Respekt und Toleranz sind gelebte Realität und bestimmen unser tägliches Handeln.

Natur: Wir senken Energie- und Ressourcenverbrauch, vermeiden Abfall, verbessern die Kreislaufführung und treffen Entscheidungen mit Blick auf Klima- und Biodiversitätsschutz.

Region: Wir stärken kurze Wege, regionale Partnerschaften und Wertschöpfung vor Ort – weil Nähe Vertrauen schafft und Emissionen reduziert.

Natürlich geht es in der GWS-Nachhaltigkeitsstrategie auch um Energieeinsparung, reduzierten Wasserverbrauch, kurze Lieferwege und verantwortungsvolle Entsorgung. Optimierung ist Teil unserer täglichen Arbeit: Wir messen, vergleichen, lernen und heben Potenziale – Schritt für Schritt, Standort für Standort.

Unsere Nachhaltigkeitspolitik (B2/26.b)

Die GWS betreibt ein integriertes Managementsystem für Qualität, Umwelt, Medizinprodukte und Lebensmittelsicherheit, zertifiziert nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 13485 und HACCP. Ergänzend bestehen IFS

Global Markets, Österreichisches Umweltzeichen für Druck, Austria Bio Garantie bei Abfüllung und Verpackung und GOTS bei Textilien. Die BGF-Zertifizierung und das staatliche Gütezeichen "berufundfamilie" unterstreichen die Sozialpolitik. Elemente der Governance wie Code of Conduct, Risiko- und Compliance-Prozesse sowie Whistleblowing sind verankert. Das Nachhaltigkeitsverständnis und die Initiativen sind öffentlich in diesem Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert; die GWS bekennt sich zum UN Global Compact.

Welche Ziele haben wir uns gesetzt (B2/26.a,c,d)(C2/48)

Das Land Salzburg hat sich als Ziel gesetzt, bis 2050 soll Salzburg ein klimaneutrales und energieautonomes Bundesland zu sein – im Einklang mit den europäischen Klimazielen und auf Basis der neuesten Erkenntnisse der Klimaforschung. Der Weg dorthin orientiert sich am Prinzip der nachhaltigen Entwicklung und wird durch klare Zwischenziele für 2020, 2030 und 2040 begleitet. (Mehr dazu unter: salzburg.gv.at/salzburg2050)

Auch wir als GWS leisten unseren Beitrag zu dieser gemeinsamen Verantwortung. Bereits in unseren letzten Nachhaltigkeitsberichten haben wir festgehalten, dass wir durch konkrete Maßnahmen im Energie- und Ressourcenmanagement aktiv zur Erreichung der Klimaziele beitragen.

Mit unserer Klimastrategie setzen wir diesen Weg fort – Schritt für Schritt, mit klaren Zielen und einem Bewusstsein für unsere Verantwortung gegenüber Mensch, Umwelt und kommenden Generationen.

Energie und Klima

Maßnahme	Umsetzung
Strombezug zu 100 % aus europäischen erneuerbaren Energieträgern (laut gesetzlicher Stromkennzeichnung; Deklaration über Zertifikatshandel mit Herkunftsnachweisen)	laufend
PV-Ausbau an allen drei Standorten – 370 installierte KWp und rund 80% Eigenstromverbrauch	umgesetzt mit Ende 2024
Weiterer PV-Ausbau in Planung	bis 2030
46 % der Firmenfahrzeuge auf E-Mobilität umgestellt, inklusive E-Ladestationen	2025
Kontinuierlicher Ausbau der E-Mobilität	laufend
Durchführung Energieaudit	2025
Erstellung CO2 Bilanz, Priorität Scope 1+2	2025
Energiemanagement Prüfung von Möglichkeiten zur optimalen Verwendung des PV-Überschusses	laufend
Prüfung von möglichen Energiespeicherlösungen	laufend

Qualität, Produkte, Lieferkette

Maßnahme	Umsetzung
Erhalt der Zertifizierungen: • ISO 9001 • ISO 14001 • ISO 13485 • HACCP • IFS • GOTS • Austria Bio Garantie • Österreichisches Umweltzeichen (bis 2025)	umgesetzt/laufend
Fortführung der Lieferantenaudits	laufend

Ressourcen und Infrastruktur

Maßnahme	Umsetzung
Umsetzung Nachtkühlung mittels Lüftungsanlage - Standort Bruck	2025
Erneuerung Gebäudeleittechnik, Nachtkühlung Salzburg	2026/2027
Grundlastreduktion – Definition der Hauptstromabnehmer – Nachrüsten von erforderlichen Zählern	2026
Nutzung von Abwärme aus der Produktion Standort Bruck	umgesetzt
Thermische Schwachstellen bei Fenstern identifiziert und durch bessere Einstellung beheben	2025
LED-Beleuchtung an den Standorten Bruck und St. Margarethen sowie in der Produktion am Standort Salzburg	bis 2025
Austausch Parkplatzlampen LED	bis 2030
Weitere Nutzung von Prozessabwärme für Speicher	bis 2030
An allen Standorten wurde das Heizsystem umgestellt auf erneuerbare Energie: • St. Margarethen: Pellets • Bruck: Fernwärme (Hackschnitzel) • Salzburg: Hackschnitzel	umgesetzt mit Ende 2024
Erneuerung von technischen Anlagen bei End-of-Life auf nachhaltige, energiesparende Alternativen	laufend
Erneuerung des Abfallwirtschaftskonzeptes	2025/2026
Begrünung Innenhof sowie Beschattung durch Bäume an der Gebäudefront (1. Teil) sowie Parkplätze	umgesetzt
Erweiterung Beschattung durch Bäume an Gebäudefront	2025

Arbeitsbedingungen und Sicherheit

Maßnahme	Umsetzung
jährliche ASA-Sitzung inkl. jährl. Arbeitsunfallstatistik	umgesetzt/laufend
jährliche Evakuierungsübungen	laufend
Evaluierung Psychischer Fehlbelastung am Arbeitsplatz	umgesetzt
laufende Sicherheitsbegehungen durch Arbeitsmedizin und Sicherheitsfachkraft inkl. Protokollierung	laufend
Dokumentation und laufende Umsetzung von Maßnahmen in Bezug auf Arbeitssicherheit (Maßnahmenliste)	laufend
Erhalt der vorhandenen Zertifizierungen BGF und beruf und familie	umgesetzt/laufend



2.0 Zukunft braucht Natur

Umwelt

2.1	Energie und THG Emissionen	(B3)	50
2.1.1	Energieverbrauch	(B3/29.a,b)	50
2.1.2	Brutto-Treibhausgasemissionen	(B3/30.a,b) (C2/48-50)	51
2.1.3	Treibhausgasintensität	(B3/31)	52
2.1.4	THG Reduktionsziele und Klimatransformation	(C3/54.a-e,55,56)	54
2.1.5	Klimabedingte Risiken	(C4/57.a-d)	54
2.1.6	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	(B4/32)	55
2.1.7	Biodiversität	(B5/33)	55
2.1.8	Wasser	(B6/35,36)	55
2.1.9	Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	(B7/37,38.a-c)	56

“

„Die Erde ist das, was wir alle
gemeinsam haben.“

– Wendell Berry
(US-amerikanischer Schriftsteller &
Umweltaktivist) –

2.0 Umwelt

Verantwortung für Mensch und Umwelt zu übernehmen ist bei uns kein Zusatz, sondern gelebter Bestandteil unseres Handelns, in allen Bereichen, an allen Standorten. Nachhaltigkeit bedeutet für uns bestehende Prozesse kritisch zu hinterfragen, dazulernen, Nachhaltigkeit bedeutet für uns Entwicklungen aufmerksam zu beobachten, bestehende Abläufe zu hinterfragen und Verbesserungen Schritt für Schritt umzusetzen. Dabei setzen wir auf klare Strukturen, auf Bewusstsein im Alltag und auf Entscheidungen, die langfristig wirken.

Ob im Umgang mit Energie, Materialien oder Abfall – wir orientieren uns an Kreislaufdenken, effizienten Lösungen und einem sorgsam Einsatz von Ressourcen. So entsteht Umweltschutz nicht nur in Projekten, sondern im täglichen Tun: durch mitdenkende Teams, durch smarte Arbeitsweisen und durch eine Haltung, die Natur und Zukunft gleichermaßen im Blick behält. Unser Ziel ist es, ökologische Verantwortung stetig weiter auszubauen – transparent, nachvollziehbar und getragen von dem Bewusstsein, dass jeder Beitrag zählt.

2.1 Energie und THG Emissionen (B3)

2.1.1 Energieverbrauch (B3/29.a,b)

Wir machen unsere Klimaauswirkungen sichtbar, indem wir Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen offenlegen. Den Energieverbrauch geben wir in Megawattstunden an und unterscheiden klar zwischen Strom und Brennstoffen. Zusätzlich trennen wir erneuerbare und nicht erneuerbare Quellen. So ist auf einen Blick erkennbar, woraus sich unser Energieeinsatz zusammensetzt und wie sich das auf unsere Emissionen auswirkt.

Verbrauch	Erneuerbare Energien (MWh)	Nicht-Erneuerbare Energien (MWh)	Total (MWh)
Strom	153	1242	1395
Brennstoffe	366	868	1234
Total	519	2110	2629
Mobilität gesamt			397

Wir senken unseren Energiebedarf Schritt für Schritt. Dazu bauen wir die Photovoltaik an allen Standorten weiter aus und erhöhen den Eigenverbrauch unseres Solarstroms, indem wir energieintensive Geräte verstärkt betreiben, wenn die PV Energie liefert, um unnötige Lastspitzen zu vermeiden. Beleuchtung und Anlagen werden fortlaufend modernisiert, in den Gebäuden achten wir auf bedarfsgerechte Lüftung und Temperaturführung. In der Küche unterstützen genaue Bedarfsplanung, energiesparende Geräte und optimierte Kühlketten. Digitale Zähler und Auswertungen zeigen uns, wo Verbräuche entstehen und wo wir sie senken können. Schulungen machen das Thema im Alltag greifbar, damit alle mithelfen.

Der Umstieg auf E-Mobilität erfolgt laufend. Ladepunkte sind an den Standorten vorhanden und der Fuhrpark wird schrittweise elektrifiziert. So reduzieren wir den CO2-Ausstoß im Betrieb und legen die Basis für einen wachsenden Anteil eigener erneuerbarer Energie.

2.1.2 Brutto-Treibhausgasemissionen (B3/30.a,b) (C2/48-50)

Klimaschutz beginnt bei uns mit Klarheit. Deshalb legen wir unsere Emissionen offen und folgen der Dreiteilung in Scope 1, 2 und 3. Die direkten und strombezogenen Emissionen sind vollständig erfasst und im Bericht nachvollziehbar dargestellt. Bei Scope 3 starten wir bewusst mit ausgewählten, gut belegbaren Bereichen wie IT-Geräten, Reinigungsmitteln, Abfall, Wasser und Hygienepapier, so wächst die Bilanz Schritt für Schritt in die Breite, ohne an Verlässlichkeit zu verlieren. Unsere Brutto-Treibhausgasemissionen (t CO₂e) weisen wir gemäß dem GHG Protocol Corporate Standard aus.

Wichtig ist uns auch die Qualität hinter den Zahlen. Wir zeigen transparent, wie vollständig die Datengrundlage heute ist und wie belastbar die Quellen sind. Rechnungen und Zählerdaten bilden das Rückgrat; Schätzwerte sind klar gekennzeichnet und werden jährlich verfeinert. So bleibt der Trend sichtbar, die Vergleichbarkeit erhalten und der Weg zu weiteren Reduktionen gut nachvollziehbar, für uns und für alle, die unsere Entwicklung mit Interesse verfolgen.

Gesamtbild 2024. Erfasst wurden 1.256,56 t CO₂e. Die Verteilung: Scope 1 20,37 % (255,98 t), Scope 2 17,70 % (222,47 t) und Scope 3 61,92 % (778,11 t). Der Ausfüllgrad der Klimabilanz liegt bei 20,44 %, die Datenqualität der eingebrachten Datensätze bei 79,30 % – solide für ein Erstjahr und eine klare Basis für den weiteren Ausbau.



Scope 1 – direkt & gut belegt. Die größten Posten sind Wärme/Kälte 166,34 t CO₂e und Treibstoffe/Mobilität 90,38 t CO₂e. Die Datenqualität wird als gut bewertet, weil für nahezu alle Angaben Rechnungen vorlagen.

Scope 2 – Strom im Fokus. Strom 178,23 t CO₂e macht den Hauptanteil aus; hinzu kommen Wärme/Kälte 35,76 t CO₂e und E-Mobilität 8,48 t CO₂e. Auch hier: gute Datenqualität dank belegbasierter Erfassung.

Scope 3 – sichtbar, aber noch selektiv. Erfasst wurden ausgewählte Kategorien; größter Hebel sind IT-Geräte 516,24 t CO₂e (66,1 % von Scope 3). Weitere Anteile entfallen u. a. auf Strom/Wärme in der Vorkette (12,05 % bzw. 7,20 %), Abfall 41,81 t, Reinigungsmittel 20,95 t, Papier 17,08 t, Wasser/Abwasser 3,62 t sowie Kältemittel 0,12 t. Die Datenqualität ist hier noch niedrig und wird schrittweise verbessert.

Zusatzkennzahlen – zum Einordnen. Pro Mitarbeiter: **2,49 t CO₂e**, pro beheizter Bruttogeschossfläche: **0,07 t CO₂e**.

Wichtig: Bei künftiger Erweiterung der Scope-3-Daten können diese Kennzahlen zunächst steigen – Transparenz hat Vorrang vor „Schönrechnung“.

Leseguide zur Datenqualität. „Ausfüllgrad“ beschreibt, wie viele relevante Datenpunkte/Kategorien bereits abgedeckt sind; „Datenqualität“ bewertet die Verlässlichkeit der vorliegenden Quellen (z. B. Rechnungen vs. Schätzungen). Für Scope 1/2 ist sie gut, Scope 3 wird iterativ vertieft, laufend präziser, vergleichbarer und aussagekräftiger. Die Datenlage und Systemgrenze sind klar definiert und werden jedes Jahr durch die Geschäftsführung zur Weiterentwicklung angestoßen.

	2024 Treibhausgasemissionen (tCO ₂ e)
Scope 1	255,98
Scope 2	222,47
Scope 3 - (ausgewählte Bereiche)	778,11
Summe erfasster Bereiche	1256,56

2.1.3 Treibhausgasintensität (B3/31)

Die Treibhausgasintensität beträgt 0,000034 t CO₂e je Euro – das entspricht rund 34,4 g CO₂e pro Euro Umsatz. Diese Kennzahl basiert auf vollständig erfassten Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie den ausgewählten Kategorien in Scope 3.

Die folgenden Maßnahmen wurden bereits umgesetzt und tragen wesentlich zur kontinuierlichen Senkung unserer Emissionen bei:

Maßnahme
PV-Ausbau an allen drei Standorten – 370 installierte KWp und rund 80% Eigenstromverbrauch
Nutzung von Abwärme aus der Produktion Standort Bruck
Umstellung der Heizsysteme auf erneuerbare Energie - St. Margarethen: Pellets - Bruck: Fernwärme (Hackschnitzel) - Salzburg: Hackschnitzel
Begrünung des Innenhofs, Beschattung an Gebäudefront (1. Teil) und Parkplätzen



Geplante bzw. laufende Maßnahmen sind bereits eingeleitet und werden künftig zusätzliche Emissionsreduktionen unterstützen:

Maßnahme
Weiterer PV-Ausbau
Kontinuierlicher Ausbau der E-Mobilität
Grundlastreduktion – Identifikation der Hauptstromabnehmer – Nachrüsten von Zählern
Behebung thermischer Schwachstellen an Fenstern
Erneuerung Gebäudeleittechnik, Nachtkühlung
LED-Umstellung an allen Standorten
Austausch Parkplatzbeleuchtung auf LED
Weitere Nutzung von Prozessabwärme
Erneuerung von technischen Anlagen am Ende ihrer Lebensdauer durch energiesparende Alternativen
Aktualisierung des Abfallwirtschaftskonzeptes
Erweiterte Beschattung durch zusätzliche Baumpflanzungen an Gebäudefront

2.1.4 THG Reduktionsziele und Klimatransformation (C3/54.a-e,55,56)

Wir setzen uns ambitionierte, aber realistische Ziele zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen, mit einem 5-Jahres-Horizont bis 2030.

Unsere Emissionsreduktionsziele:

	Basisjahr	Zieljahr	Ziel
Scope-1-Emissionen	2024	2030	Minus 50%
Scope-2-Emissionen	2024	2030	Minus 5%

Die Maßnahmen, die zur Zielerreichung beitragen, sind in Abschnitt B3/29-31 dargestellt.

2.1.5 Klimabedingte Risiken (C4/57.a-d)

Im Rahmen unserer ISO-14001-Zertifizierung führen wir jährlich eine umfassende Bewertung der Umweltaspekte durch. Dabei werden Risiken und Chancen, sowohl entlang der Prozesskette als auch an unseren Gebäuden – im Normalbetrieb und im Notfallszenario – systematisch erfasst.

Diese Bewertung hilft uns, insbesondere bei Umweltrisiken, Auswirkungen gut einzuschätzen, geeignete Maßnahmen zu treffen und vorausschauend vorzusorgen.

Physische Risiken – über das Offensichtliche hinaus

Zusätzlich haben wir 2024 die Standortrisiken der GWS mit der Natural Hazard Overview & Risk Assessment Austria (HORA) des Bundes analysiert und bewertet. Das Ergebnis zeigt, dass für alle geprüften Gefahrenarten entweder keine oder höchstens mittlere Risiken bestehen. Ergänzend richten wir unseren Fokus daher auf wetterbedingte Extremereignisse wie Hitzeperioden und Hagel, die zunehmend an Bedeutung gewinnen.

- Hitze und Hitzetage: mögliche Auswirkungen auf Innenräume, Arbeitsorganisation und sensible Anlagen. Wir reagieren mit Maßnahmen zu Arbeitsplätzen, Kühlung und Pausenregelungen.
- Hagel und Sturmereignisse betreffen nicht nur Gebäude, sondern auch „kritische Assets“ wie PV-Anlagen, Ladepunkte, Dachaufbauten, Anlieferbereiche und IT-Infrastruktur.

Diese Einschätzungen helfen uns, gezielt vorzusorgen und die Widerstandsfähigkeit unserer Standorte zu stärken.

2.1.6 Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung (B4/32)

Unsere Tätigkeit verursacht keine relevanten Emissionen in Luft, Wasser oder Boden. Wir unterliegen keiner Berichtspflicht nach industriellen Emissionsregelungen oder PRTR.

Wo Stoffe eingesetzt werden, geschieht dies in überschaubaren Mengen und unter klar definierten Vorgaben zur Lagerung, Verwendung und Entsorgung. Das Umweltmanagement nach ISO 14001 gewährleistet zugelassene Stoffe, geprüfte Lagerplätze, klare Sammelstellen, dokumentierte Übergaben an befugte Entsorger.

Abwässer stammen überwiegend aus Sanitärbereichen und Küche und werden ordnungsgemäß in die kommunalen Systeme eingeleitet. Wir beobachten die Entwicklung weiterhin und erweitern unsere Angaben, sollten sich Rechtslage oder Tätigkeitsprofil ändern.

2.1.7 Biodiversität (B5/33)

Der Indikator bewertet, ob Standorte in oder in unmittelbarer Nähe zu biodiversitäts-sensiblen Gebieten liegen – etwa Natura-2000-Gebieten, nationalen Schutzflächen, UNESCO-Welterbestätten oder Key Biodiversity Areas.

Keiner unserer vier Standorte befindet sich in oder direkt an einem solchen Gebiet:

- Salzburg, Warwitzstraße 9
- Bruck an der Großglocknerstraße, Franz-Lederer-Straße 2
- St. Margarethen, Gewerbegebiet 192
- Shop in der Salzburger Altstadt, Linzergasse 15

Wir behalten zukünftige Ausweisungen, sowie mögliche Änderungen der Schutzgebietsgrenzen im Blick und aktualisieren die Angaben bei Bedarf.

2.1.8 Wasser (B6/35,36)

Laut dem Water-Risk-Atlas des WRI liegt keiner der vier GWS Standorte in Gebieten mit Wasserknappheit oder Wasserstress. Das betrifft Salzburg (Warwitzstraße 9), den Store in der Altstadt (Linzergasse 15), Bruck an der Großglocknerstraße (Franz Lederer Straße 2) sowie St. Margarethen im Lungau (Gewerbegebiet 192). Auch wenn das Risiko gering ist, gehen wir sorgsam mit Wasser um. In Salzburg und Bruck ist eine Wasseraufbereitung im Einsatz, wir achten auf dichte Leitungen und effiziente Armaturen und schulen Teams für einen bewussten Umgang. So bleiben Verfügbarkeit und Qualität auch künftig gesichert.

	Wasserentnahme in m³	Wasserverbrauch in m³
Alle Standorte	5.690	nicht relevant
Standorte in Gebieten mit Wasserknappheit	laut Water-Risk-Atlas – keine	

Für das Berichtsjahr liegen standortübergreifend Zahlen zur Wasserentnahme vor. Insgesamt wurden 5.690 m³ bezogen. Da die Tätigkeit der GWS ohne prozessbedingten Wasserbedarf auskommt, entfällt der Verbrauch im Wesentlichen auf Sanitärbereiche und Küche. Nahezu die gesamte Menge wird als Abwasser in den Kreislauf zurückgeführt. Vor diesem Hintergrund hat der Wasserverbrauch derzeit geringe Relevanz.

2.1.9 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement (B7/37,38.a-c)

Wir steuern Ressourceneinsatz und Abfallströme über ein eingeführtes Umweltmanagement nach ISO 14001 und ein eigenes Abfallwirtschaftskonzept. Beides sorgt dafür, dass Verantwortlichkeiten, Prozesse und Nachweise klar geregelt sind – von der Beschaffung über den Einsatz von Materialien bis zur ordnungsgemäßen Entsorgung durch befugte Partner. Die in den Tabellen dargestellten Kennzahlen basieren auf diesem System und werden jährlich überprüft.

Unser Ziel ist ein möglichst geschlossener Kreislauf.
Dazu setzen wir auf:

- bevorzugte Beschaffung von recycelten und recyclingfähigen Materialien in Druck, Verpackung und Textil,
- wiederverwendbare Transportverpackungen mit Lieferpartnern,
- sorgfältige Trennung von Nebenprodukten und Verschnitten, um hochwertige Stoffströme an die Verwertung zu übergeben,
- Rücknahme und fachgerechte Behandlung von Altgeräten und elektronischen Komponenten über zertifizierte Sammelstellen,
- Küchenpraxis mit genauer Bedarfsplanung, Mehrwegsystemen und konsequenter Bioabfall-Trennung.

Diese Maßnahmen werden durch Schulungen, Betriebsanweisungen und interne Audits begleitet. Verbesserungen fließen als Ziele und Programme in das ISO 14001 System ein.

Unser Abfallmanagement verfolgt eine klare Reihenfolge. Vermeidung, Wiederverwendung, stoffliche Verwertung und erst dann Entsorgung.

In der Praxis bedeutet das:

- getrennte Erfassung der Fraktionen Papier und Karton, Kunststoffe, Metall, Glas, Holz, Textilien, Bioabfall und Restmüll an allen Standorten,
- definierte Prozesse für kleine Mengen gefährlicher Abfälle wie Reinigungs- oder Hilfsstoffe, Klebstoffreste, Druckhilfsmittel und Elektroaltgeräte,
- dokumentierte Übergabe an befugte Entsorger und regelmäßige Kontrolle der Nachweise,
- laufende Optimierung der Sammelstellen und Abholrhythmen, um Verunreinigungen zu vermeiden und Recyclingquoten zu erhöhen.

Die nebenstehende Tabelle zeigt das Abfallaufkommen und die Verwertungsanteile des Berichtsjahres. Der größte Teil entfällt auf nicht gefährliche Abfälle. Die zur Wiederverwertung und Wiederverwendung übergebenen Mengen übersteigen die reinen Entsorgungsmengen deutlich. Kleine Anteile gefährlicher Abfälle werden getrennt gesammelt und gesetzeskonform entsorgt.

Aus den Ergebnissen leiten wir drei Schwerpunkte ab:

- mehr recycelten Anteil in Vorprodukten und Verpackungen,
- weniger Restmüll je Vollzeitäquivalent durch bessere Trennung und Prozessanpassungen,
- höhere Verwertungsquote durch saubere Fraktionen und erweiterte Mehrweg-Lösungen.

Damit verbinden wir die Tabellenwerte mit klaren Maßnahmen und einer kontinuierlichen Verbesserung im Rahmen von ISO 14001 und unseres Abfallwirtschaftskonzepts.



	Gesamtes Abfallaufkommen in Tonnen	Anteil des Abfalls, welcher zur Wiederverwertung oder Wiederverwendung weitergegeben wird	Anteil des Abfalls für die Entsorgung
Nicht-gefährliche Abfälle	192,5		
*Papier & Karton	82	82	-
*Gewerbeabfälle	59	-	59
*Grünschnitt	20	20	-
Gefährliche Abfälle	4,5	-	-
Gesamt	197	120	77

**ausgewählte Abfallarten, die für unsere Tätigkeit besonders relevant sind*

3.0

Miteinander wirkt

Soziales

3.1	Belegschaftsstruktur		60
3.1.1	Arbeitsplätze in der Region		61
3.2	Belegschaft – Generelle Merkmale	(B8/39.a-c,40)	62
3.2.1	Das Arbeits-Lebensphasen-Modell der GWS		66
3.2.2	Benefits für Mitarbeiter*innen		68
3.2.3	Integrative Lehrausbildung		69
3.2.4	Beruf und Familie		70
3.3	Belegschaft, Gesundheit und Sicherheit		71
3.3.1	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)		71
3.3.2	Fachbegleitender Dienst (Betriebliche Sozialarbeit)		71
3.3.3	Belegschaft – Gesundheit und Sicherheit	(B9/41.a,b)	72
3.3.4	Gewaltfreies Unternehmen - Konfliktleittfaden		73

3.4	Belegschaft und Vergütung		74
3.4.1	Arbeitszeitmodelle und Kollektivvertrag		74
3.4.2	Aus- und Weiterbildungen		75
3.4.3	Belegschaft – Vergütung, Tarifverträge, Schulungen	(B10/42.a-d)	76
3.4.4	Ergänzende Informationen zur Belegschaft	(C5/59,60)	77
3.5	Richtlinien und Praktiken mit Blick auf Menschenrechte	(C6/61.a-c)	77
3.5.1	Prozesse zur Identifizierung und Handhabung von Menschenrechtsverstößen		78
3.5.1	Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen	(C7/62.a-c)	79

“

„Alleine sind wir klug.
Gemeinsam sind wir
brillant.“

– Jane Goodall
(Verhaltensforscherin &
Umweltaktivistin) –

3.0 Soziales

3.1 Belegschaftsstruktur

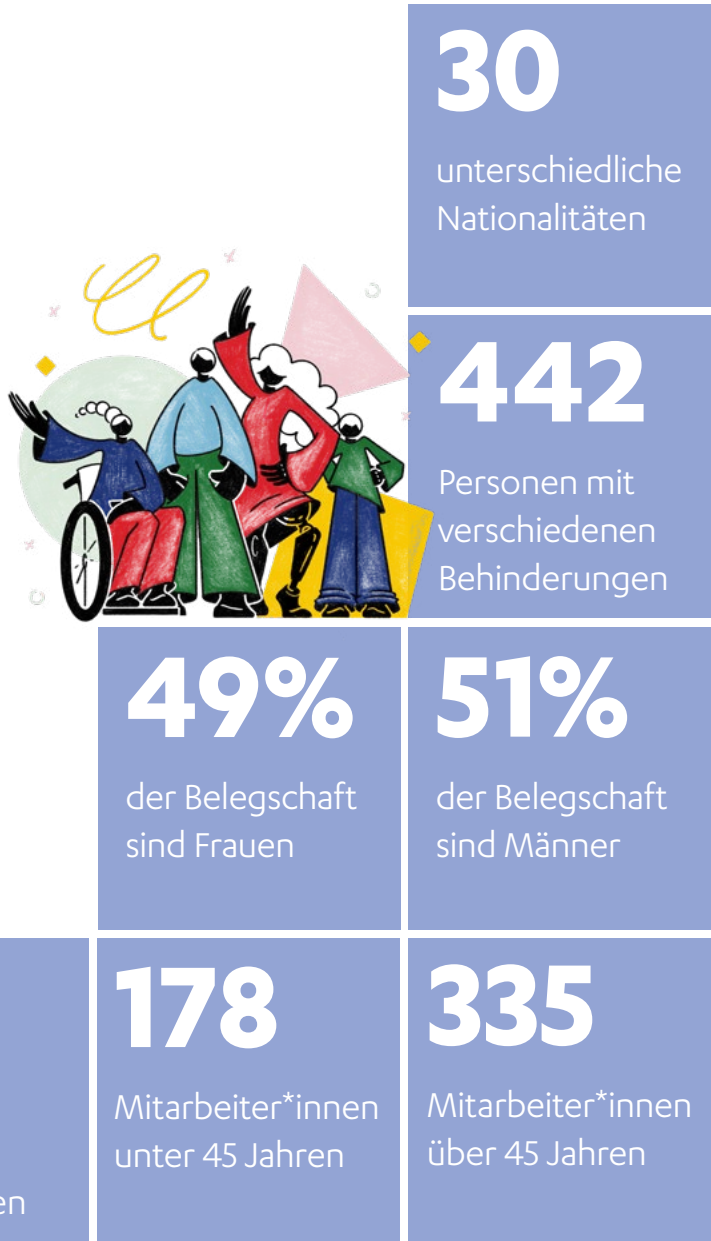
360° Vielfalt

Die GWS lebt Integration seit ihrer Gründung und macht sie bis heute zum Kernauftrag. An unseren vier Standorten arbeiten rund 500 Mitarbeiter*innen, darunter rund 85 Prozent Menschen mit Behinderung. Vielfalt ist dabei keine Begleiterscheinung, sondern unsere zentrale Stärke.

Insgesamt sind Menschen aus 30 Nationen bei uns tätig – vom Lehrling bis zur erfahrenen Fachkraft, vom Wiedereinsteiger bis zur Mitarbeiterin mit jahrzehntelanger Erfahrung. Sie alle zeigen, dass Diversität im Arbeitsalltag nicht nur möglich ist, sondern den entscheidenden Mehrwert bringt.

Integration bedeutet bei uns gelebtes Miteinander:

Jede*r trägt mit den eigenen 100 Prozent bei, wertgeschätzt und auf Augenhöhe. So entsteht eine Arbeitswelt, die menschlich, vielfältig und zukunftsfähig ist.



3.1.1 Arbeitsplätze in der Region

Seit mehr als 45 Jahren steht die GWS für verlässliche und vorbildliche Arbeits- und Ausbildungsplätze. Neben dem sozialen Auftrag ist uns dabei die regionale Verankerung besonders wichtig: Arbeit soll dort stattfinden, wo Menschen leben.

Seit dem Jahr 2000 ist es gelungen auch in den Bezirken Pinzgau und Lungau langfristige Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung zu schaffen. Damit stärken wir nicht nur die lokale Wirtschaft, sondern auch den sozialen Zusammenhalt in den Regionen.

	Salzburg	Bruck	St. Margarethen
Besteht seit dem Jahr	1977 (Neubau 2009)	1989 (Neubau 2000)	2000
Mitarbeiter*innen Stand 31.12.2024	403	71	37
davon Menschen mit Beeinträchtigungen	342	65	35
davon Lehrlinge	27	8	1
Geschäftsbereiche	Druckerei, Textil und Industrieproduktion, Dienstleistungen (Reinigung und Grünraumpflege, Näherei, Lohnabfüllung, Verpackung, usw.)	Metallbearbeitung, Souvenir- und Geschenkartikel, Gravur, Digitaldruck, Assembling- und Montagetätigkeiten, regionale Grünraum- und Reinigungstätigkeiten	Assembling für Medizintechnik, Fertigung nach ISO 13485, Reinraum der ISO-Klasse 8, regionale Grünraum- und Reinigungstätigkeiten

Was in Salzburg Stadt begann, ist heute **ein starkes Netzwerk aus regionalen Standorten**, das Chancen eröffnet, Wege verkürzt und Teilhabe ermöglicht – mitten im Leben, mitten in der Region.

3.2 Belegschaft – Generelle Merkmale (B8/39.a-c,40)

Unsere Belegschaft ist vielfältig und spiegelt unseren Auftrag wider. Insgesamt arbeiten 455,62 Vollzeitäquivalente (VZÄ) Personen bei der GWS. Davon sind 407,84 unbefristet angestellt und 47,78 befristet. In der Geschlechteraufteilung entfallen 212,75 VZÄ auf Frauen und 242,87 VZÄ auf Männer. Diese Struktur zeigt Stabilität bei den Verträgen und eine breite Mischung an Qualifikationen und Lebensläufen, die für unsere Arbeit mit und für Menschen mit Behinderungen wesentlich ist.

Die Fluktuationsrate beträgt 12,15 Prozent. Im Berichtsjahr gab es 64 Austritte. Davon entfielen 17 auf den planmäßigen Zeitablauf, etwa das Ende befristeter Dienstverhältnisse oder das Ende der Behaltefrist nach der Lehrausbildung. Ein Teil der weiteren Austritte steht erfahrungsgemäß mit natürlichen Personalbewegungen in Verbindung. Dazu zählen Pensionierungen, gesundheitliche Veränderungen sowie Übergänge nach Arbeitserprobungen. In einem Integrativen Betrieb sind auch erfolgreiche Wechsel in Ausbildung oder in den allgemeinen Arbeitsmarkt Teil der Wirkung. Nicht jeder Austritt ist ein Verlust, manche sind ein Schritt nach vorn.

Wir steuern Fluktuation mit klaren Prozessen und guter Begleitung. Fachbegleitung und Qualifizierung sichern den Einstieg und die Weiterentwicklung am Arbeitsplatz. Das betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützt Teams bei Prävention und Rückkehr. Flexible Arbeitszeitmodelle und das Gütezeichen "berufundfamilie" erleichtern die Vereinbarkeit. Arbeitssicherheit, regelmäßige Unterweisungen und das integrierte Managementsystem sorgen für Struktur und Verlässlichkeit.

Aus den Kennzahlen leiten wir unsere Schwerpunkte ab. Wir stärken die Bindung in Schlüsselbereichen, begleiten Übergänge noch aktiver und nutzen die Auswertung nach Funktionen und Standorten, um Maßnahmen gezielt einzusetzen. So bleibt unsere Belegschaft stabil, vielfältig und gut aufgestellt für die nächsten Schritte.

Aufschlüsselung nach Art des Arbeitsvertrags

Art des Arbeitsvertrags	Anzahl der Beschäftigten (Vollzeitäquivalente VZÄ)
Befristeter Vertrag	47,78
Unbefristeter Vertrag	407,84
Beschäftigte gesamt	455,62

Aufschlüsselung nach Geschlecht

Geschlecht	Anzahl der Beschäftigten (Vollzeitäquivalente VZÄ)
Weiblich	212,75
Männlich	242,87
Sonstige	-
Nicht bekannt	-
Beschäftigte gesamt	455,62

Kennzahlen für das Jahr 2022

Aufschlüsselung nach dem Grad der Behinderung (GdB)

GdB	Salzburg	Bruck	St. Margarethen
30	54	45	99
40	12	10	22
50	89	92	181
60	26	21	47
70	20	18	38
80	6	13	19
90	8	6	14
100	11	2	13
Gesamt	226	207	433

Aufschlüsselung nach Behinderungsarten

	kognitiv	körperlich	psychisch	mehrfach	Gesamt
M	54	45	99	121	226
W	12	10	22	110	207
Gesamt	89	92	181	231	433

Gesamtdarstellung

	M	W	Gesamt
Angestellte	61	67	128
Arbeiter	185	165	350
Lehrlinge	22	8	30
Zivildienstler	12	0	12
AE/Projekt	6	4	10
Gesamt	286	244	530

Kennzahlen für das Jahr 2023

Aufschlüsselung nach dem Grad der Behinderung (GdB)

GdB	Salzburg	Bruck	St. Margarethen
30	58	60	118
40	10	8	18
50	87	96	183
60	26	23	49
70	21	16	37
80	8	10	18
90	9	5	14
100	11	3	14
Gesamt	230	221	451

Aufschlüsselung nach Behinderungsarten

	kognitiv	körperlich	psychisch	mehrfach	Gesamt
M	18	90	27	95	230
W	17	73	32	99	221
Gesamt	35	163	59	194	451

Gesamtdarstellung

	M	W	Gesamt
Angestellte	66	68	134
Arbeiter	186	168	354
Lehrlinge	23	16	39
Zivildienstler	12	0	12
AE/Projekt	8	1	9
Gesamt	295	253	548

Kennzahlen für das Jahr 2024

Aufschlüsselung nach dem Grad der Behinderung (GdB)

GdB	Salzburg	Bruck	St. Margarethen
30	58	56	114
40	11	8	19
50	81	100	181
60	26	22	48
70	20	17	37
80	6	11	17
90	7	5	12
100	10	4	14
Gesamt	219	223	442

Aufschlüsselung nach Behinderungsarten

	kognitiv	körperlich	psychisch	mehrfach	Gesamt
M	18	93	29	79	219
W	18	77	40	88	223
Gesamt	36	170	69	167	442

Gesamtdarstellung

	M	W	Gesamt
Angestellte	64	70	134
Arbeiter	178	165	343
Lehrlinge	18	18	36
Zivildienstler	10	0	10
AE/Projekt	4	5	9
Gesamt	274	258	532

3.2.1 Das Arbeits-Lebensphasen-Modell der GWS

Im Jahr 2020 wurde ein Modell entwickelt, das einen klaren Rahmen bietet, um Mitarbeiter*innen in ihren jeweiligen Lebens- und Arbeitssituationen bestmöglich zu begleiten. Das Arbeits-Lebensphasen-Modell der GWS zeigt jene Bereiche auf, in denen sich berufliche und persönliche Entwicklungen überschneiden – etwa Elternschaft, Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereplanung oder der Übergang in den Ruhestand.

Auf dieser Basis werden gezielte Maßnahmen umgesetzt und laufend weiterentwickelt – zum Beispiel das Startprogramm für Führungskräfte oder die Väterkarenz.

So schafft die GWS als Arbeitgeberin Strukturen, die Mitarbeitende in unterschiedlichen Lebensphasen unterstützen und ihnen auch in herausfordernden Situationen Sicherheit und Rückhalt geben.



	Kindheit (0-15 J.)	Erwachsene Teil 1 (16 - 25 J.)	Erwachsene Teil 2 (26 - 45 J.)	Erwachsene Teil 3 (46 - 60/65 J.)	Pension	
(Aus-)Bildung		Lehre (IBL) ¹	Bildungskarenz/-Teilzeit Betriebliche Gesundheitsförderung Weiterbildungsprogramm			
Elternschaft		Kids Club Ferienbetreuung Eltern-Kind-Büro				
		Baby-Paket für Eltern				
Arbeitszeit			Väterkarenz Papamonat	verstärkt TZ ² & ATZ ³		
		Homeoffice Sabbatical Wiedereingliederungszeit flexible Arbeitszeit-Modelle				
Karriere			Coaching/Supervision Weiterbildungsprogramm			
		LIEBER WIEDER Verantwortung übernehmen				
Persönliche Veränderung		Fachbegleitender Dienst (Sozialdienst)				
Soziales		Einfache Sprache Baby-Brunch Mitarbeiter*innen-Darlehen Beratung zu Pflege/Hospiz				
		LIEBER WIEDER gut ankommen				
		LIEBER WIEDER dabei bleiben				

¹ IBL - Integrative Betriebe Lehrausbildung | ² TZ - Teilzeit | ³ ATZ - Altersteilzeit
● Neue/Adaptierte Maßnahmen und Angebote für Mitarbeiter*innen

3.2.2 Benefits für Mitarbeiter*innen

In der GWS steht der Mensch im Mittelpunkt. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle entfalten und gesund bleiben können.

Dazu bieten wir eine Vielzahl an Maßnahmen und Angeboten: von der betrieblichen Gesundheitsförderung über flexible Arbeitszeitmodelle bis hin zu Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Rahmenbedingungen fördern nicht nur die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter*innen, sondern sichern auch langfristig ihre Leistungsfähigkeit und damit den gemeinsamen Erfolg. Dies macht die GWS zu einer attraktiven und nachhaltigen Arbeitgeberin, die wirtschaftliche Stabilität mit sozialer Verantwortung verbindet.

- Sozial-, Pausenräume und begrünte Erholungsbereiche im Freien
- Sehr gute öffentliche Verkehrsanbindung
- ergonomische Arbeitsplatzausstattung
- Eltern-Kind-Büro, Kinderspielplatz, Baby-Brunch, Kids-Club
- Barrierefreies, klimatisiertes Gebäude
- frisch zubereitete, gesunde Mittagsmenüs und Jause
- Kostenloses, internes Weiterbildungsprogramm
- Begleitung durch Sozialarbeiter*innen (FBD)



3.2.3 Integrative Betriebe Lehrausbildung

Genau die Lehre, die zu mir passt!

Wer in die Zukunft investieren will, muss den Menschen eine Chance geben, besonders jenen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen. In der GWS fördern wir junge Talente mit besonderem Potenzial: Unsere Integrative Betriebe Lehrausbildung (IBL) richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene mit einem Behinderungsgrad ab 30 %, die bei Ausbildungsbeginn nicht älter als 24 Jahre sind.

Im Rahmen dieser Ausbildung können Lehrlinge eine reguläre Lehre, eine verlängerte Lehre oder eine Teilqualifikation absolvieren – individuell abgestimmt auf ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse. Dabei steht immer eines im Mittelpunkt: Lernen durch Praxis. Unsere Ausbilder*innen vermitteln fachliche Kompetenz, aber auch wertvolle Schlüsselqualifikationen für ein selbstbestimmtes und erfolgreiches Berufsleben.

Aktuell absolvieren 36 Lehrlinge in der GWS ihre Ausbildung und beweisen Tag für Tag, dass Vielfalt und Engagement die besten Zukunftschancen schaffen. Denn unsere Lehrlinge von heute sind die Fachkräfte von morgen.



36

Lehrlinge gesamt
(Stand 31.12.2024).
Davon 18 ♀ und
18 ♂.

11

positive LAPs 2024.
Davon 6 ♂ und
5 ♀.

16

Erfolge in 2 Jahren.
5 Abschlüsse (2023)
und 11 Abschlüsse
(2024).

3.2.4 Beruf und Familie

Zukunft gemeinsam gestalten

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Bereits seit 2015 trägt die GWS das Zertifikat „berufundfamilie“ – und wurde auch 2024 erfolgreich rezertifiziert.

Im Zuge des Zertifizierungsprozesses wurden in einem engagierten 20-köpfigen Team zahlreiche neue Ideen entwickelt. Der Fokus lag darauf, die unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeiter*innen zu berücksichtigen und passende Rahmenbedingungen zu schaffen. Besonders wichtig war uns dabei, die Themen stärker in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zu verankern.

So entstanden Informationsfolder und gezielt ausgerichtete Angebote im Weiterbildungsprogramm, etwa zu Themen wie „Frauen und Pension“, „Sterbebegleitung“ oder „gesundheitliche Aktivierung“. Auch die Kommunikation wurde ausgebaut – sowohl intern über die Betriebszeitung, als auch extern über unsere Social-Media-Kanäle. Viele persönliche Gespräche halfen dabei, individuelle Lösungen zu finden und flexible Wege für Mitarbeiter*innen zu ermöglichen.

Ein besonders geschätztes Angebot ist unser Angebot interner Betriebstageseltern, die Kinder direkt am Standort betreuen. 2020, 2021 und 2024 wurde dieses Angebot erstmals um eine zweiwöchige Ferienbetreuung am Betriebsgelände erweitert – ein weiterer Schritt, um Familie und Beruf noch besser in Einklang zu bringen.



3.3 Belegschaft, Gesundheit und Sicherheit

3.3.1 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

“Schau auf di!”

Gesundheit ist die Grundlage für Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und Lebensqualität und damit ein zentraler Bestandteil unserer Verantwortung als Arbeitgeber. In der GWS arbeiten rund 85 % Menschen mit Beeinträchtigung. Umso wichtiger ist es, gesundheitsfördernde und präventive Maßnahmen gezielt zu unterstützen und im Arbeitsalltag zu verankern.

Unsere Angebote reichen von sportlichen Aktivitäten im Rahmen des Weiterbildungsprogramms über gemeinsame Wanderungen und Ausflüge in die Natur bis hin zu Kochkursen und Impfaktionen. Diese Maßnahmen stärken nicht nur das körperliche und seelische Wohlbefinden, sondern fördern auch das Miteinander, die Motivation und ein positives Betriebsklima. Betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet für uns Menschen in ihrer Ganzheit zu sehen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die ihre Gesundheit, ihr Potenzial und ihre Lebensfreude nachhaltig stärken.

3.3.2 Fachbegleitender Dienst (Betriebliche Sozialarbeit)

Der Fachbegleitende Dienst (FBD) ist eine zentrale Säule der GWS und begleitet Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung sowie Lehrlinge im Arbeitsalltag. Ziel ist es, sie in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu stärken, Belastungen zu verringern und so die berufliche wie gesellschaftliche Teilhabe zu sichern.

Das Team des Fachbegleitenden Dienstes berät und unterstützt in vielfältigen Lebensbereichen – von Finanz- und Wohnfragen über Themen wie Gesundheit, Behinderung oder Pensionierung bis hin zu Arbeitsbeziehungen, Kollegialität und persönlichen Anliegen. Bei Bedarf begleitet der FBD auch zu Ämtern, Behörden oder Fachärzt*innen und stellt Kontakte zu externen Expert*innen und Institutionen her.

Die Leistungen des FBD stehen nicht nur den Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung offen, sondern auch Führungskräften und Teams in den Integrativen Betrieben. So wird ein Umfeld geschaffen, in dem gegenseitiges Verständnis, Sicherheit und Vertrauen wachsen können.

Im Mittelpunkt stehen dabei klare Ziele:

- Erhalt der Arbeitsfähigkeit,
- individuelle Förderung und Stärkung der Eigenverantwortung,
- fachliche und psychosoziale Begleitung,
- Entlastung von Mitarbeiter*innen und Führungskräften sowie
- enge Zusammenarbeit innerhalb der Teams.



Der Fachbegleitende Dienst arbeitet nach den **Prinzipien der Freiwilligkeit**, Vertraulichkeit, Eigeninitiative, fachlichen Unabhängigkeit und Teamarbeit. So entsteht Begleitung auf Augenhöhe – professionell, respektvoll und mit dem Ziel, dass jede*r Einzelne sein Potenzial bestmöglich entfalten kann.

3.3.3 Belegschaft – Gesundheit und Sicherheit (B9/41.a,b)

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden steht an erster Stelle. Wir erfassen und bewerten Unfälle und Beinaheereignisse systematisch und leiten daraus Verbesserungen ab. Im Berichtsjahr wurden 16 Arbeitsunfälle gemeldet. Die Quote der erfassten Arbeitsunfälle liegt bei 3,43 pro 100 Vollzeitbeschäftigte und basiert auf der Annahme von 2.000 Arbeitsstunden pro Jahr. Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen oder Gesundheitsproblemen gab es keine.

Unsere Vorsorge stützt sich auf klare Strukturen: Ein integriertes Managementsystem mit regelmäßigen ASA-Sitzungen, Begehungen und Unterweisungen. Evakuierungsübungen finden jährlich statt. Die psychische Gefährdungsbeurteilung wird ebenfalls durchgeführt. In Bereichen mit besonderen Anforderungen sichern Hygienestandards, Reinraumbedingungen, HACCP und IFS die Abläufe ab. Ergänzend fördert das BGF-Programm die Gesundheit im Alltag und das staatliche Gütezeichen berufundfamilie unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aus den Kennzahlen folgen konkrete Schwerpunkte. Wir stärken das Training zu ergonomischem Arbeiten und sicheres Heben. Wir verbessern das Melden von Beinaheereignissen, um aus kritischen Situationen früh zu lernen. Wir prüfen technische Hilfen in den Produktionen und passen Arbeitsplätze noch genauer an individuelle Fähigkeiten an. Ziel ist es Unfälle weiter zu senken und die sichere Leistungserbringung an allen Standorten zu sichern.

Unterstützt werden wir dabei von einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutz sowie einer Betriebsärztin, die uns bei der Umsetzung und Überprüfung aller Brandschutz- und Sicherheitsmaßnahmen begleiten. Regelmäßige Begehungen an allen vier Standorten stellen sicher, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden und mögliche Gefahrenquellen frühzeitig erkannt werden.

Einmal jährlich tagt der Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA). In diesem Gremium arbeiten interne und externe Fachkräfte, Sicherheitsbeauftragte, Sicherheitsvertrauenspersonen sowie zentrale Ansprechpartner*innen wie die Behindertenvertrauensperson, der Betriebsrat, die Arbeitspsychologin und die Geschäftsleitung eng zusammen.

Zur Stärkung der psychischen Gesundheit führen wir Evaluierungen zu psychischen Belastungen an allen Standorten durch. Ergänzend steht eine externe Betriebsärztin regelmäßig als Ansprechpartnerin im Haus zur Verfügung. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen und Evaluierungen bietet sie auch freiwillige Vorsorgeleistungen an – von Schutzimpfungen über Sehhilfen für Bildschirmarbeitsplätze bis hin zu Gesundheitschecks für Mitarbeiter*innen mit besonderen Arbeits- oder Reisebedingungen.

So schaffen wir ein sicheres, gesundes und unterstützendes Arbeitsumfeld – als Ausdruck unserer Verantwortung gegenüber allen, die täglich zum Erfolg der GWS beitragen.



3.3.4 Gewaltfreies Unternehmen - Konfliktleitfaden

Ein Grundsatz der GWS ist es, einen konstruktiven Umgang mit Konflikten herzustellen und ein gewaltfreies Unternehmen zu sein.

Konflikte entstehen oft durch Grenzverletzungen. Daher ist es wichtig, alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte für diese Grenzverletzungen zu sensibilisieren, um diese zu verhindern oder besser darauf reagieren zu können.

Mit dem erarbeiteten Konfliktleitfaden schaffen wir die Grundlage, um Diskriminierung, Belästigung, verbale und körperliche Übergriffe sowie Mobbing am Arbeitsplatz präventiv zu verhindern und im Anlassfall mit einem klaren und konsequenten Regelsystem reagieren zu können.

Dieser
Konfliktleitfaden
erlangt als Teil der
Betriebsvereinbarung
volle Wirkung und
schafft ein verbindliches
Regelwerk für alle.

3.4 Belegschaft und Vergütung

3.4.1 Arbeitszeitmodelle und Kollektivvertrag

Flexibilität hat in der GWS Tradition. Es gibt über 120 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die es unseren Mitarbeiter*innen ermöglichen, Beruf und persönliche Lebenssituation bestmöglich zu vereinbaren. Sei es aus gesundheitlichen, familiären oder individuellen Gründen.

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen bei der Planung von Bildungskarenzen, Sabbaticals, Elternkarenzen sowie dem Papa-Monat. Auch zeitlich befristete Sondervereinbarungen, etwa bei der Pflege von Angehörigen oder nach längeren Krankenständen, z.B. Wiedereingliederungsteilzeit, sind möglich. So können wir flexibel auf Lebensphasen reagieren und gleichzeitig ein verlässliches Arbeitsumfeld bieten.

Diese Haltung prägt die GWS seit Jahrzehnten – ebenso wie das Prinzip fairer Entlohnung. Bereits vor rund 35 Jahren wurde der Kollektivvertrag für das metallverarbeitende Gewerbe als Grundlage für die Bezahlung aller Mitarbeiter*innen eingeführt. Damit wurden finanziell stabile und transparente Rahmenbedingungen geschaffen, die Sicherheit geben und unsere soziale Verantwortung als Arbeitgeberin unterstreichen.



314

Mitarbeiter*innen
sind in Vollzeit-
anstellung
beschäftigt.

199

Mitarbeiter*innen
sind in Teilzeit-
anstellung
beschäftigt.

1

Mitarbeiter*in ist
geringfügig
beschäftigt.

3.4.2 Aus- und Weiterbildungen

In der GWS verstehen wir Aus- und Weiterbildung als Investition in Menschen. Ein verlässlicher und starker Partner kann wirtschaftlich nur dann eine solide Leistung gewährleisten, wenn er auf qualifiziertes Personal bauen kann. Fachliche Ausbildungen und die handwerkliche Förderung der Fähigkeiten unserer Mitarbeiter*innen und Lehrlinge bilden die Basis für die Wettbewerbsfähigkeit der GWS.

Als Arbeitgeberin fördern wir die fachliche und persönliche Weiterentwicklung durch gezielte Schulungen, interne Trainings und vielfältige Lernangebote. So stärken wir nicht nur individuelles Wissen und Können, sondern auch das gemeinsame Verständnis für Qualität, Zusammenarbeit und Verantwortung. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen die Mitarbeiter*innen bei Weiterbildungen und gesundheitsbezogenen Maßnahmen in der Freizeit. Hier ein Auszug aus dem freien Weiterbildungsprogramm:

2022: Wildkräuter unserer Region wieder entdecken und verwenden, Geführte Tour durch die Lamprechtshöhle, Ätherische Öle für Anfänger*innen, Stadtführung: Kaiviertel und Kloster Nonnberg, Gebärdensprachkurs für Anfänger*innen, Achtsamkeitstraining: Bewusst leben jetzt!

2023: Yoga für Anfänger*innen, Schnupperkurs Näherei in der GWS, Hausapotheke - Kräuter für die Psyche, Grundlagenkurs Ernährung, Selbstverteidigung - Krav Maga, Tiffany Workshop, Pilates

2024: Handwerk im Wald, Kräuterwanderung, Kochkurs, 3D - Druck Schnupperkurs, Yoga, Rückenfit, Vortrag Teilzeit und das Pensionskonto, Vortrag Konsumentenschutz-Verträge, Gebärdendolmetsch Fortgeschrittene



**Kontinuierliche
Entwicklung** ist ein
wesentlicher Schlüssel für
persönliche Entfaltung,
berufliche Zufriedenheit
und die Zukunftsfähigkeit
eines Unternehmens.

3.4.3 Belegschaft – Vergütung, Tarifverträge, Schulungen (B10/42.a-d)

Fair bezahlt, gut abgesichert und regelmäßig weitergebildet: Für 100 % unserer Mitarbeitenden wenden wir die Regelungen zu Lohn, Arbeitszeit und Rahmenbedingungen aus bestehenden Kollektivverträgen an. Das schafft Verlässlichkeit und passt zu unserem Verständnis von guter Arbeit.

Mittels der jährlichen Gendermainstreaming-Berichterstattung an unseren Fördergeber wird periodisch das durchschnittliche Medianentgelt von weiblichen und männlichen Beschäftigten überprüft. Die Auswertung zeigt ein Lohngefälle von 2,52 %, bei dem weibliche Beschäftigte im Median geringfügig weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Unser Ziel ist es weiterhin, transparente, nachvollziehbare und diskriminierungsfreie Vergütungsstrukturen sicherzustellen und das bereits sehr geringe Gefälle nachhaltig weiter zu reduzieren.

Lernen gehört bei uns zum Alltag. Im Berichtsjahr erreichten wir im Schnitt 46,53 Weiterbildungsstunden pro Person. Männer absolvierten durchschnittlich 40,57 Stunden, Frauen 53,32 Stunden. Die Spannweite reicht von fachlicher Qualifizierung in Produktion und Dienstleistung bis zu Angeboten rund um Gesundheit, Kommunikation und Führung. So bleiben Teams handlungsfähig, wachsen in neue Aufgaben hinein und sichern die Qualität unserer Leistungen.



3.4.4 Ergänzende Informationen zur Belegschaft (C5/59,60)

Auf der oberen Führungsebene ist das Verhältnis von Frauen zu Männern mit 50:50 ausgeglichen. Diese Parität spiegelt unseren Anspruch an Chancengerechtigkeit und Vielfalt in verantwortungsvollen Funktionen.

Es gibt keine selbstständigen Personen, die ausschließlich für die GWS tätig sind. Zudem beschäftigen wir keine Zeitarbeitskräfte von Unternehmen, die hauptsächlich in Beschäftigungsaktivitäten tätig sind. Unsere Teams sind damit klar in der Organisation verankert und langfristig ausgerichtet.

3.5 Richtlinien und Praktiken mit Blick auf Menschenrechte (C6/61.a-c)

a. Unser Rahmen für menschenwürdige Arbeit ist klar beschrieben.

Er beruht auf Verhaltenskodex, Wertekatalog, Leitbild und Konfliktleitfaden. Die Vorgaben gelten für alle Standorte und für unsere Partner entlang der Wertschöpfungskette.

b.i. Kinderarbeit

In Österreich gesetzlich ausgeschlossen. In der Lieferkette durch externe Audits und vertragliche Zusicherungen überprüft.

b.ii. Zwangsarbeit

In Österreich gesetzlich ausgeschlossen. In der Lieferkette durch externe Audits und verpflichtende Standards abgesichert.

b.iii. Menschenhandel

In Österreich gesetzlich ausgeschlossen. In der Lieferkette durch externe Audits, Nachweise und regelmäßige Rücksprachen kontrolliert.

b.iv. Diskriminierung

Gleiche Chancen und respektvoller Umgang sind verbindlich. Unser Kodex untersagt Benachteiligung. Meldestellen und klare Zuständigkeiten unterstützen eine zügige Klärung.

b.v. Sonstiges / Prävention von Unfällen

Sicherheit hat Priorität. Unterweisungen, Begehungen und Übungen sind geregelt. Beinaheereignisse werden dokumentiert, um aus ihnen zu lernen. Arbeitsplätze werden an Fähigkeiten und Anforderungen angepasst. Wertekatalog, Leitbild und Konfliktleitfaden fördern einen achtsamen Umgang und offene Kommunikation. Für Lieferanten gelten dieselben Erwartungen. Externe Audits stellen die Einhaltung entlang der Wertschöpfungskette sicher.

c. Beschwerdemechanismus für die Belegschaft

Bei der GWS besteht ein offizieller, leicht zugänglicher Beschwerdeweg. Mitarbeitende können Hinweise zu Menschenrechten und ethischen Themen vertraulich melden, über die interne Hinweisstelle gemäß Hinweisgeberschutzgesetz, an HR, an Führungskräfte oder den Betriebsrat, auch anonym.

Jede Meldung wird zeitnah bestätigt, geprüft und mit Rückmeldung abgeschlossen. Vertraulichkeit und Schutz vor Benachteiligung sind zugesichert. Hinweise zu möglichen Verstößen in der Lieferkette nehmen wir über dieselben Kanäle entgegen. (s. Whistleblower Kapitel 4.5, S.85)

3.5.1 Prozesse zur Identifizierung und Handhabung von Menschenrechtsverstößen

Menschenwürde und Fairness sind für uns nicht verhandelbar. Damit das im Alltag spürbar bleibt, braucht es sichere Wege, auf Missstände aufmerksam zu machen und sie wirksam zu lösen. Deshalb haben wir leicht zugängliche Meldewege eingerichtet und klare Abläufe definiert.

Hinweise und Beschwerden können vertraulich eingereicht werden: im direkten Gespräch mit Führungskräften oder HR, über den Betriebsrat, anonym an die interne Hinweisstelle oder per eigener E-Mail für sensible Anliegen. Jede Meldung wird ernst genommen, geschützt behandelt und zeitnah beantwortet. Betroffene und meldende Personen sind vor Benachteiligung geschützt.

Nach dem Eingang einer Meldung prüfen wir den Sachverhalt, sprechen mit den Beteiligten und legen passende Schritte fest, von sofortigen Korrekturen über Schulungen bis zu strukturellen Anpassungen. Wir dokumentieren den Verlauf, geben Rückmeldung und lernen aus jedem Fall, damit sich Situationen nicht wiederholen.

Auch entlang unserer Wertschöpfungskette gelten diese Erwartungen. Wir führen externe Lieferantenaudits durch, lassen Nachweise prüfen und fordern bei Abweichungen wirksame Korrekturmaßnahmen mit klaren Fristen ein. Bei schwerwiegenden oder nicht behobenen



Verstößen greifen definierte Eskalationsstufen, bis hin zur Beendigung der Zusammenarbeit als letzten Schritt. Hinweise zu Lieferanten können über dieselben Kanäle gemeldet werden; sie werden mit derselben Sorgfalt verfolgt.

Unser Ziel ist eine Kultur, in der sich jede und jeder sicher fühlt, die eigene Stimme zu erheben. So erkennen wir Risiken früh, verhindern Schäden und schützen die Rechte und Würde aller, mit denen wir arbeiten, intern wie extern.

3.5.2 Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen (C7/62.a-c)

Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße festgestellt. Weder in unserer Belegschaft noch entlang der Wertschöpfungskette liegen Fälle zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Diskriminierung vor. Auch aus Gemeinden, von Kundinnen und Kunden sowie Endnutzerinnen und Endnutzern wurden keine Vorfälle gemeldet.

Unsere Meldewege stehen offen und werden aktiv kommuniziert. Externe Lieferantenaudits und klare Erwartungen an Partner sichern die Einhaltung der Standards zusätzlich ab.



So bleiben **Rechte und Würde** der Menschen geschützt, mit denen wir arbeiten und für die wir Verantwortung tragen.

4.0 Verantwortung gibt Richtung

Unternehmensführung

4.1	Erlöse aus kritischen Sektoren	C8/63.a-d,64)	83
4.2	Gender Diversity auf Leitungsebene	C9/65)	83
4.3	Legal/Compliance - klar, menschlich, verlässlich		84
4.4	Verurteilungen und Geldstrafen für Korruption und Geldwäsche	(B11/43)	85
4.5	Whistleblower		85

“

„Manchmal müssen wir unseren Kurs ändern, um unserer Richtung treu zu bleiben.“

– Rosabeth Moss Kanter
(US-Professorin für Leadership) –

4.0 Unternehmensführung

Als gemeinnützige Organisation mit dem klaren Auftrag, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, auszubilden und in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen, tragen wir eine besondere Verantwortung. Diese Verantwortung zeigt sich nicht nur in unserer sozialen Mission, sondern ebenso in einer transparenten und rechtsbasierten Unternehmensführung.

Für die GWS bedeutet gute Governance, dass Compliance, Korruptionsprävention und der Schutz vor Bestechung nicht nur formale Anforderungen sind, sondern Grundvoraussetzungen für Vertrauen – intern wie extern. Unsere Arbeit richtet sich an Menschen, die auf Verlässlichkeit angewiesen sind. Deshalb ist es für uns selbstverständlich höchste Standards einzuhalten, Risiken frühzeitig zu erkennen und klare Strukturen zu schaffen, die Missstände verhindern.

Integrität ist die Basis unserer Entscheidungen und unseres Handelns. Sie schafft Sicherheit, Fairness und Stabilität – und stärkt damit unsere Fähigkeit, unsere soziale Kernaufgabe nachhaltig zu erfüllen.



4.1 Erlöse aus kritischen Sektoren (C8/63.a-d,64)

Wir erzielen keine Erlöse aus kritischen Sektoren. Das betrifft insbesondere: kontroverse Waffen, Anbau und Produktion von Tabak, fossile Brennstoffe Kohle, Öl und Gas sowie die Chemikalienproduktion für Pestizide und andere agrochemische Produkte.

Diese Klarheit passt zu unserem Selbstverständnis und zu den Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden in der Region.

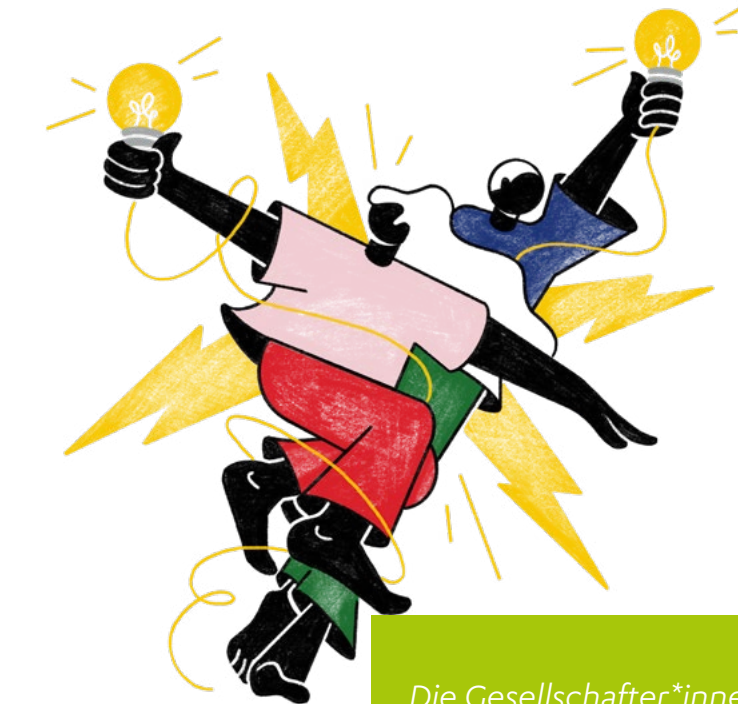
EU-Referenzwerte

Für die GWS bestehen keine Ausschlüsse in Bezug auf an das Pariser Abkommen angepasste EU-Referenzwerte.

4.2 Gender Diversity auf Leitungsebene (C9/65)

Vielfalt gehört für uns in die erste Reihe. In unserem Managementführungsteam inkl. Geschäftsführung "Leitungsteam" sind 8 Personen vertreten, davon 4 Frauen und 4 Männer. Diese Parität ist kein Zufall, sondern Ergebnis bewusster Personalentwicklung und offener Auswahlprozesse. Sie stärkt die Qualität der Entscheidungen, erweitert Perspektiven und passt zu unserem Verständnis von Gleichstellung und Inklusion.

In unserem Kontrollgremium, dem Aufsichtsrat, sind 13 Personen vertreten - davon 4 Frauen, das ergibt einen Anteil von 30%. Die Gesellschafter*innen sind mit einer Präsidentin des ÖZIV Salzburg sowie einem Präsidenten von Rettet das Kind Salzburg ebenfalls **geschlechter- ausgewogen** vertreten.



Die Gesellschafter*innen sind mit einer Präsidentin des ÖZIV Salzburg sowie einem Präsidenten von Rettet das Kind Salzburg ebenfalls **geschlechter- ausgewogen** vertreten.

4.3 Legal/Compliance - klar, menschlich, verlässlich

Gute Compliance ist für uns kein Aktenstapel, sondern gelebter Alltag: verständliche Regeln, verlässliche Kontrollen und Ansprechpersonen, die greifbar sind. So schützen wir Menschen, Umwelt und unser Vertrauen. Jeden Tag.

Unser Rahmen

Verhaltenskodex & Wertekatalog

Fairness, Transparenz, Nulltoleranz gegenüber Korruption; klare Zuständigkeiten und das Vier-Augen-Prinzip.

Hinweisgebersystem

Vertrauliche Kanäle (intern anonym möglich) für Mitarbeitende und Partner, inkl. Nachverfolgung, Rückmeldung und Schutz vor Benachteiligung.

Integrierte Abläufe

Rollen, Freigaben, Dokumentation; interne Audits und jährliche Management-Reviews; externe Zertifizierungs- und Behördenprüfungen.

Lieferant*innen-Sorgfalt

Vertragsklauseln zu Arbeits-, Menschenrechts- und Umweltstandards; externe Lieferantenaudits mit Korrekturmaßnahmen und definierten Eskalationsstufen.

Wichtige Rechtsbereiche, die wir abdecken:

Arbeit & Soziales

- Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitszeit, Gleichbehandlung
- Behinderteneinstellung und Teilhabe (Integrativer Betrieb)
- Betriebsrat, ASA-Sitzungen, Unterweisungen, Gefährdungsbeurteilungen

Datenschutz & IT

- DSGVO/Datenschutzgesetz, Datensparsamkeit, TOMs
- Schulungen, Berechtigungskonzepte, Vorfälle mit Meldeprozess

Umwelt & Anlagen

- Abfallwirtschaft und Nachweisführung, Lager- und Gefahrstoffregeln
- Betriebsanlagenrecht, regelmäßige Begehungen, Notfall- und Wiederanlaufpläne

Produktsicherheit & Branchenrecht

- Lebensmittelsicherheit (HACCP/IFS), Rückverfolgbarkeit
- Medizinprodukt-Richtlinien (inkl. ISO- Reinraumstandard)
- Österreichisches Umweltzeichen (Druck), GOTS-Textilkette

Integrität & Korruptionsprävention

- Anti-Korruptions-Richtlinie sowie Zuwendungs- und Sponsoringrichtlinie
- Schulungen, Interessenkonflikte, Dokumentationspflichten

Unsere Kontrollmechanismen - kurz & bündig

- **Prävention:** verpflichtende Onboarding-Trainings, jährliche Refreshers,
- **Trennung von Funktionen:** Einkauf/Bestellung/Wareneingang/Zahlung getrennt,
- **Freigaben & Limits:** klare Kompetenzregeln, dokumentierte Entscheidungen,
- **Monitoring:** Kennzahlen, Audits, Spot-Checks, Lieferant*innen-Reviews,
- **Learnings:** jede Meldung wird ausgewertet, Maßnahmen werden nachgehalten.

Im Berichtsjahr gab es keine Verurteilungen oder Geldstrafen wegen Korruption/Bestechung und keine gemeldeten schwerwiegenden Menschenrechtsverstöße. Das soll so bleiben, mit einfachen Regeln, offenen Türen und einer Kultur, die Verantwortung vorlebt.

4.4 Verurteilungen und Geldstrafen für Korruption und Geldwäsche (B11/43)

Im Berichtsjahr gab es keine Verurteilungen und keine Geldstrafen wegen Verstößen gegen Anti-Korruptions- oder Anti-Bestechungsgesetze. Unsere Grundsätze für integrires Handeln sind klar kommuniziert, Schulungen und das Vier-Augen-Prinzip unterstützen ihren Alltagseinsatz. Hinweise können vertraulich gemeldet werden und werden verlässlich geprüft. So bleibt Vertrauen die Basis unserer Zusammenarbeit.

4.5 Whistleblower

Die GWS hat einen Meldekanal eingerichtet, über den Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis von Rechtsverletzungen erlangen, Meldungen einbringen können. Dies kann auf Wunsch auch anonym gemacht werden. Die Identität der Hinweisgeber*innen ist in jedem Fall geschützt.

Themenbereiche, zu denen Meldungen über Verstöße eingebracht werden können, umfassen z. B.:

- Verbraucherschutz,
- Verhinderung und Ahndung von Straftaten nach den §§302 bis 309 (StGB) – z. B.: Amtsmissbrauch, Bestechung,
- Öffentliches Auftragswesen,
- Umweltschutz,
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Im Jahr 2024 sind keine Meldungen eingegangen.





Wenn viele kleine Menschen
an vielen kleinen Orten viele
kleine Dinge tun, können
sie das Gesicht der Welt
verändern.

– Afrikanisches Sprichwort –

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*innen



Fördergeber*innen

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz

 Sozialministeriumservice



Chefredaktion und Konzeption

Mag.^a Astrid Katharina Lamprechter, MBA
Geschäftsführerin

Kati Markut, Bakk.Komm.
Leitung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Jasmin Ebner, MSc
Agentur Jasmin Ebner - Nachhaltigkeitsberatung

Redaktion

Mag.^a Astrid Katharina Lamprechter, MBA, Markus Lametschwandtner, MBA,
Kati Markut, Bakk.komm., Monika Schreilechner, Thomas Huber Holistic Green
Consulting CO2-Bilanzierung, Jasmin Ebner, MSc, Ing. Thomas Zaller-Fartek,
Mag.^a Magdalena Edthofer, MA, Sonja Manzeneder, LLB.oec., Günter Füreder,
Christian Schinagl, Ing. Thomas Neuheimer

Design und Layout

Carina Böck

Auflage

2024

Gesamtherstellung

GWS Digital- & Offsetdruck

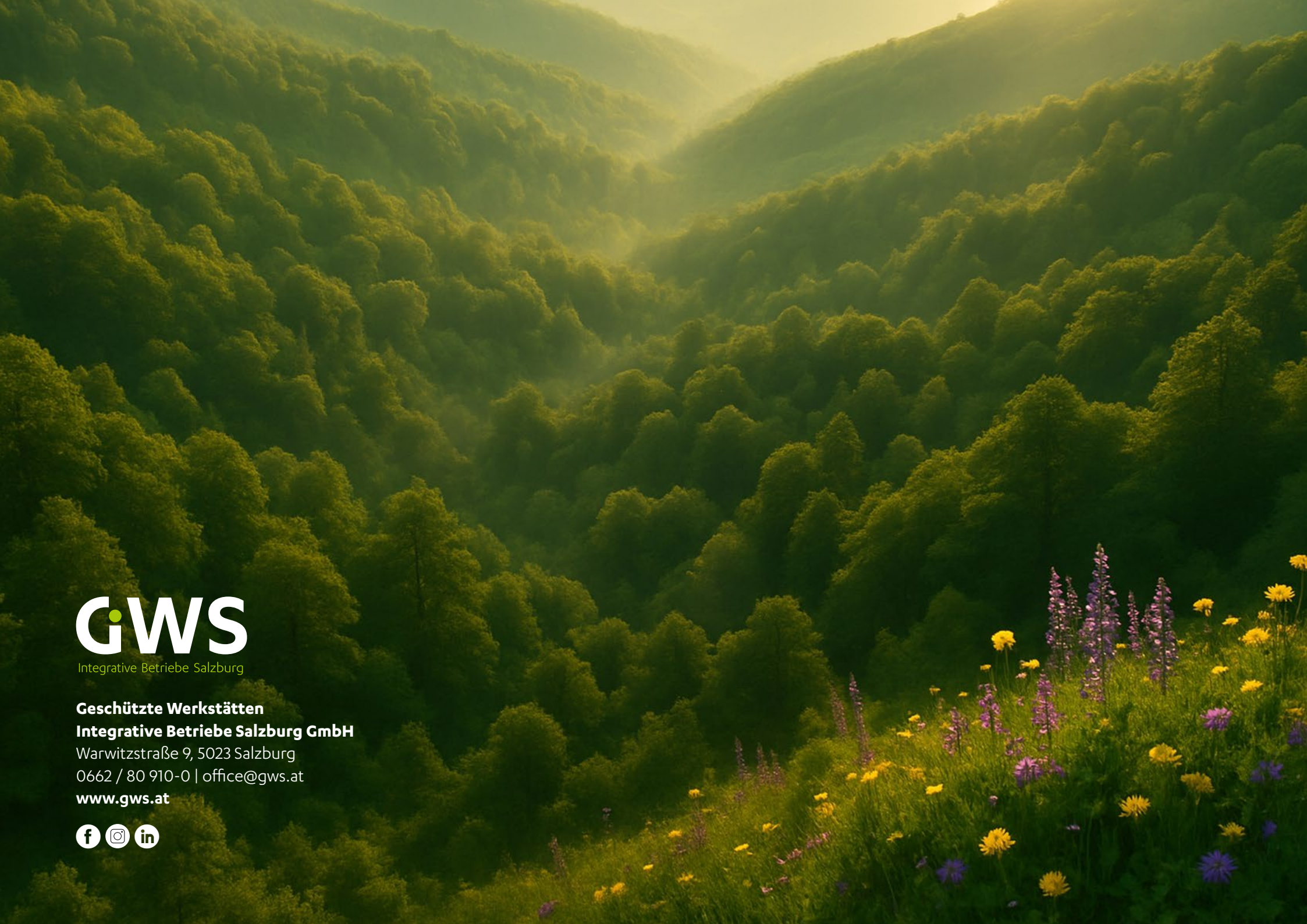
Redaktions- und Erscheinungsort

Salzburg

Hinweis zu Bildmaterial

Die in diesem Bericht verwendeten Bilder setzen sich aus eigenen Aufnahmen,
KI-generierten Visualisierungen sowie lizenziertem Bildmaterial von Adobe
Stock zusammen.

COPYRIGHT © 2024; 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 Rechtsinhaber, 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! offset.bestellungen@gws.at



GWS

Integrative Betriebe Salzburg

Geschützte Werkstätten
Integrative Betriebe Salzburg GmbH

Warwitzstraße 9, 5023 Salzburg

0662 / 80 910-0 | office@gws.at

www.gws.at

