



St. Pölten

Industriell. Integrativ. Innovativ.

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2013

DER GW ST. PÖLTEN INTEGRATIVE BETRIEBE GMBH

Wirtschaftlichkeit



Umwelt

Menschenrechte

Kultur



IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber

GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH
Ghegastraße 9-11, 3151 St. Pölten-Hart

Tel.: +43 (0) 2742 / 867-0
Fax: +43 (0) 2742 / 867-4009
Mail: gw@gw-stpoelten.com
Web: www.gw-stpoelten.com

Projektleitung Nachhaltigkeit / CSR

Silvia Parteder (Marketing)

Beratung und Betreuung

Firma Lognostik, Dipl.-Ing. Klaus D. Tolliner, MBA, CMC

Konzept, Text, Layout und Fotonachweis

Silvia Parteder (Marketing)
Fotos: © GW St. Pölten

Projektteam Nachhaltigkeit / CSR

Gerhard Nachförg (GF),
Martin Rost (GF),
Silvia Parteder (Marketing),
Helga Fischer (Betriebssozialarbeit),
Angelika Nemschitz (Personal),
Elisabeth Pilecky (Berufsvorbereitung),
Maria Simhofer (Buchhaltung),
Dietmar Fenz (Betriebsratsvorsitzender),
Günther Hell (QM/Organisation),
Josef Jahodinsky (Vertrieb),
Erich Krall (Logistik),
Christian Nagl (IT),
Johannes Neuwirth (Sicherheitstechnik/Facility Management),
Mario Schuh (Produktionsleitung Elektro),
Andreas Stummer (Produktionsleitung Metall),
Jürgen Ziervogl (Controlling),
Doris Schweitzer (Arbeitsmedizinerin),
Albert Bacher (Arbeitsmediziner)

Der Einfachheit halber wurden im Nachhaltigkeitsbericht die Bezeichnungen Kunde, Lieferant, Geschäftspartner, Partner, Stakeholder, Eigentümer / Gesellschafter und der gleichen gewählt, es werden damit aber alle Geschlechter - männlich und weiblich - angesprochen .

Der Druck des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes erfolgte auf Recyclingpapier.

Unser Projektteam ...

... bei der Erarbeitung der
Inhalte unseres ersten
Nachhaltigkeitsberichts



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4	Ziele für die Zukunft	51
Unternehmensprofil	6	Kennzahlen Soziales	52
GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH auf einen Blick	6	Produkt-/Dienstleistungsverantwortung	58
Sozialer Hintergrund / Rahmenbedingungen	9	Allgemeines	58
Mission, Vision, Strategie und Leitbild	11	Erfolge und Investitionen	61
Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung in der GW St. Pölten	12	Ziele für die Zukunft	61
Unsere Produkte und Dienstleistungen	13	Kennzahlen Produkt-/Dienstleistungsverantwortung	61
Unsere Märkte / Branchen / Kunden	14	Verantwortung gegenüber der Gesellschaft	62
Unsere Stakeholder / Stakeholder-Matrix	15	Langfristige Partnerschaften	62
Unsere erhaltenen Auszeichnungen	18	Unser Unternehmenszweck	62
Unsere Mitgliedschaften / Netzwerke	20	Unsere Lehrlingsausbildung	63
Verantwortung gegenüber der Wirtschaft	22	Unsere Berufsvorbereitung	64
Allgemeines	22	Unsere Mitgliedschaft bei der Initiative „UN Global Compact“ und Maßnahmen zu deren formulierten Zielen	65
Erfolge und Investitionen	24	Ziele für die Zukunft	67
Ziele für die Zukunft	24	GRI-Index - Berichtsprofil	68
Kennzahlen Wirtschaft	25	GRI-Index - Leistungsindikatoren	70
Verantwortung gegenüber der Umwelt	27	Ansprechpartner/innen	Rückseite
Allgemeines	27		
Erfolge und Investitionen	28		
Ziele für die Zukunft	29		
Kennzahlen Umwelt / Energie	30		
Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter/innen	38		
Allgemeines	38		
Erfolge und Investitionen	51		



VORWORT



Ing. Gerhard Nachförg, MBA
Geschäftsführer



Mag. Martin Rost
Geschäftsführer

Sehr geehrte Leserin! Sehr geehrter Leser!

Sie halten den ersten Nachhaltigkeitsbericht der GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH in Händen, mit welchem wir Ihnen sämtliche Aktivitäten unseres Unternehmens in Richtung CSR und Nachhaltigkeit veranschaulichen.

Wir - die GW St. Pölten als Industriebetrieb mit sozialem Hintergrund - sehen uns als modernes, innovatives Unternehmen und als Integrativer Betrieb, wo Nachhaltigkeit eine zunehmend größere Rolle spielt.

Unser Unternehmenszweck ist die Beschäftigung und Weiterbildung von behinderten Menschen sowie die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung bis hin zu deren Integration am ersten Arbeitsmarkt.

Wir beschäftigen uns mit der Produktion und dem technischen Vertrieb in den Bereichen Metall- und Blechbearbeitung, Elektromontage, Schaltschrankbau sowie Schilder, Druck & Werbetechnik, Textilverarbeitung und Allgemeine Montagen.

Technologien von morgen stehen bei uns schon heute auf der Tagesordnung - E-Mobilität, „Erneuerbare Energien“, LED-Technologie und vieles mehr.

Im Jahr 2013 haben wir, in Bezug auf „Erneuerbare Energien“, einen Großauftrag für die komplette Niederspannungsschaltanlage für ein Biomassekraftwerk auf Hawaii erhalten. Damit hat sich die Neuausrichtung unserer Betätigungsfelder auf Alternativenenergie und Elektromobilität bestätigt.

Derzeit entwickeln wir gemeinsam mit Partnerunternehmen einen Elektro-Roller, E-Bikes, die notwendige Ladeinfrastrukturen und Verwahrungsmöglichkeiten.

Unser Fokus liegt auf langfristigen Kooperationen und Weiterentwicklungen mit Partnerunternehmen aus der Wirtschaft und Wissenschaft, basierend auf innovativen Lösungen und Produkten. Damit entsprechen wir unserer Strategie.

Voriges Jahr wurde das Projekt „eco2production“ (ecological and economical production), welches wir in Kooperation mit dem Mechatronik Cluster und der TU Wien - Institut für Fertigungstechnik und Hochleistungslasertechnik (IFT) beim Clusterland-Award 2013 eingereicht haben, zum Siegerprojekt in der Kategorie „Das beste Kooperationsprojekt zw. Unternehmen und F&E-Einrichtungen“ ausgezeichnet.

Des Weiteren durchlaufen wir gerade einen Wandel von der funktionalen zur prozessorientierten Organisation und beschäftigen uns mit den diversen Lean-Management-Methoden, um die Prozesse der gesamten Wertschöpfungskette ständig zu überprüfen und auf die sich laufend ändernden Anforderungen anzupassen.

VORWORT

Nachhaltigkeit & CSR

(Corporate Social Responsibility = gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen)

Wir sehen die vier Elemente Wirtschaft, Sozial, Umwelt und Kultur als gleich wichtig an. Ohne eine gesunde Umwelt, können sich Kultur und Gesellschaft nicht entwickeln, die letztendlich den Rahmen für das wirtschaftliche Wachstum bieten. Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung bedeutet für uns, im Sinne zukünftiger Generationen, verantwortungsvoll zu handeln.

Sozialverträgliches Handeln, umweltverträgliche Produktionsverfahren, leistungsfähige Produkte die sowohl bei, als auch nach der Anwendung die Umwelt nicht belasten, gepaart mit optimaler Wirtschaftlichkeit, ist das herausfordernde Spannungsfeld in dem wir erfolgreich sein wollen.

Das Ziel sind eindeutige und verbindliche Verhaltensgrundsätze, die von allen Mitarbeiter/innen und Führungskräften gelebt werden und auch für unsere Partner Gültigkeit haben.

Neben den eigenen Grundsätzen verpflichten wir uns zur Einhaltung und Umsetzung internationaler Leitlinien: die GW St. Pölten ist seit 2. Dezember 2010 Mitglied im UN Global Compact.

Wir als Geschäftsführer der GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH unterstützen das Ziel des Global Compact durch Engagement und gemeinsames Handeln zu einer nachhaltigeren und gerechteren Wirtschaft beizutragen.

Wir sind davon überzeugt, dass ein nachhaltiger Erfolg nur auf die gemeinsame Aktivität und das wertschätzende Miteinander auf Augenhöhe aller Stakeholder beruht. Unter anderem ist dafür auch die Wahrung der Menschenrechte und der Arbeitsnormen, die Beachtung des Umweltschutzes und die Bekämpfung von Korruption dafür Voraussetzung.

Wir bemühen uns immer mehr unsere Lieferanten danach auszuwählen und geben die Prinzipien an unsere Kunden weiter.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen unseres Nachhaltigkeitsberichtes und freuen uns auf Ihr Feedback. Wir sind dankbar für Anregungen.



LAbg. Heidemaria Onodi

Aufsichtsratsvorsitzende

Ing. Gerhard Nachförg, MBA

Mag. Martin Rost

LAbg. Heidemaria Onodi

UNTERNEHMENSPROFIL

Standorte

Betriebszentrale:

Ghegastraße 9-11,
3151 St. Pölten-Hart

angemietetes Werk 1:

Hnilickastraße 20-22,
3100 St. Pölten

Werk 2:

Hans Czettel-Straße 4,
3950 Gmünd

GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH auf einen Blick

Gründung:	1981 mit einem Stammkapital von Euro 36.336,40
Rechtsform:	gemeinnützige GmbH
Geschäftsführer:	Ing. Gerhard Nachförg, MBA und Mag. Martin Rost
Gesellschafter:	25% Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG 25% Wirtschaftskammer Niederösterreich 25% BFI Niederösterreich 25% Verein zur Führung von Werkstätten für Behinderte in der Landeshauptstadt St. Pölten

Der Aufsichtsrat besteht aus Vertreter/innen nachfolgender Institutionen:

- Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG
- Wirtschaftskammer NÖ
- BFI Niederösterreich
- Verein zur Führung von Werkstätten für Behinderte in der Landeshauptstadt St. Pölten
- Amt der NÖ Landesregierung
- Bundessozialamt - Landesstelle Niederösterreich
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
- Belegschaftsvertreter/innen
- Sozialministerium
- Arbeitsmarktservice (AMS)
- ecoplus.NÖ

Ergänzend zur Gesellschafterversammlung und dem Aufsichtsrat hat die GW St. Pölten auch einen Finanz- und Prüfungsausschuss der aus den Gesellschaftern, dem Betriebsratsvorsitzenden und im Bedarfsfall dem Wirtschaftsprüfer besteht.

Die Vorsitzende des Aufsichtsrates ist gleichzeitig die Gesellschaftsvertretung der Tagesstätte St. Pölten. Somit ist kein Geschäftsführer Vorsitzender des höchsten Leitungsorgans, dies wäre auch rechtlich nicht möglich.

Die Abstimmungen innerhalb der Gesellschaft (Aufsichtsrat und Generalversammlung) sind durch den Gesellschaftsvertrag geregelt; darüber hinaus gibt es keine entsprechenden Abläufe und Regelungen. Freigaben und Kompetenzen der beiden Geschäftsführer sind ebenfalls im Gesellschaftsvertrag geregelt.

Es gibt keine Eigentümer/innen mit Minderheitsbeteiligungen - alle vier Eigentümer/innen sind mit jeweils 25% beteiligt.

Vier Betriebsratsmitglieder sind im Aufsichtsrat entsendet. Diese vertreten die Belegschaft. Zwischen Mitarbeiter/innen und dem Aufsichtsrat gibt es keine geregelte direkte Kommunikation.

Diese erfolgt - im Normalfall - ausschließlich durch den Betriebsratsvorsitzenden (BRV).



UNTERNEHMENSPROFIL

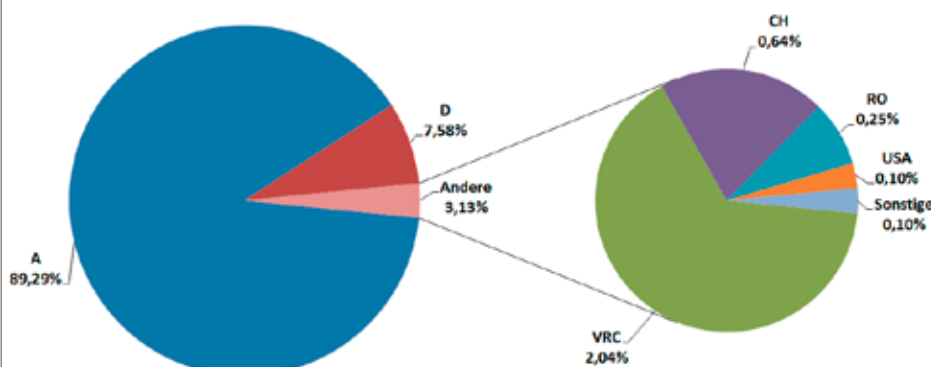
Weitere Informationen
Finden Sie unter:

www.gw-stpoelten.com

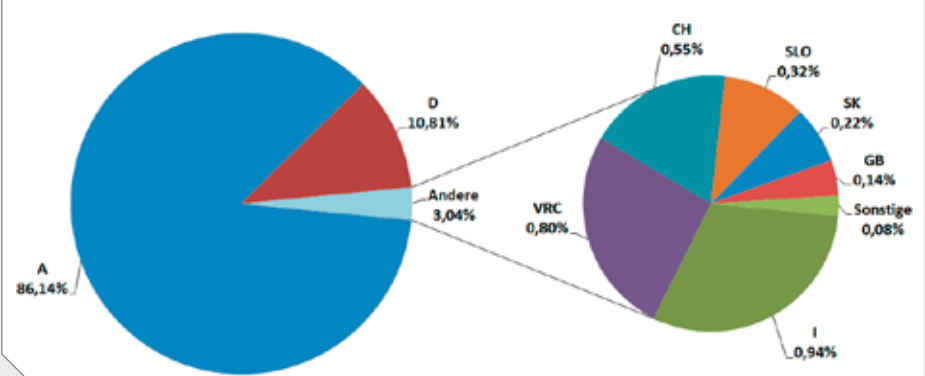
Zahlen / Daten / Fakten (Stand per 31.12.2013)

	2013	2012	2011
Anzahl an Arbeitnehmer/innen	415	413	426
Umsatzerlöse (in Euro)	20.581.588,90	21.339.406,33	23.439.397,70
Umsatzerlöse inkl. Bestandsveränderung (in Euro)	20.707.984,52	21.214.572,32	24.080.767,81
Verbindlichkeiten (in Euro)	4.513.549,70	5.294.478,54	5.945.444,27
Eigenkapital (in Euro)	12.004.164,33	11.992.564,84	11.300.944,14
Gesamtkapitalisierung = Gesamtvermögen (in Euro)	23.544.886,66	24.880.728,37	25.359.312,58

Kunden Länderanteil 1-12/2013
(gem. Umsatz)

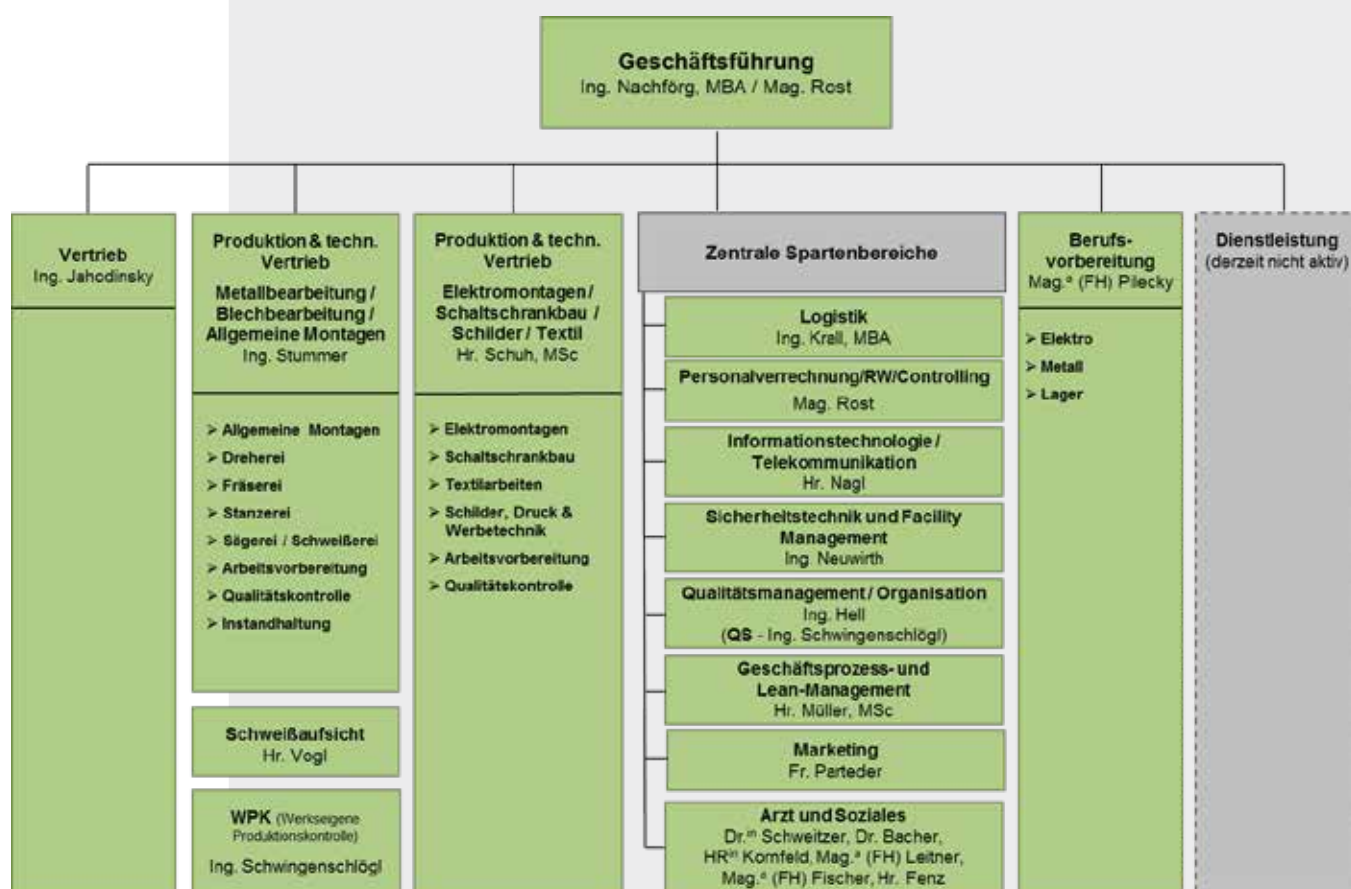


Lieferanten Länderanteil 1-12/2013
(gem. Einkaufsvolumen)



UNTERNEHMENSPROFIL

Organisationsstruktur / Organigramm



- Hierarchieebenen:
1. Geschäftsführung
 2. Spartenverantwortliche
 3. Abteilungsleiter/innen / Fertigungsleiter/innen
 4. Bereichsleiter/innen
 5. Mitarbeiter/innen

Anm.: Die oben genannten Hierarchieebenen sind nicht in allen Sparten durchgehend in dieser Konstellation vorhanden.

UNTERNEHMENSPROFIL

Sozialer Hintergrund / Rahmenbedingungen

Die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter/innen in einem Integrativen Betrieb wird im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) geregelt wo sinngemäß festgehalten wird, dass diese Betriebe behinderte Personen beschäftigen, die wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen aber eine wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit vorliegt. Die Entstehung der Integrativen Betriebe (vormals „Geschützte Werkstätten“) beruht auf dem Weißenbergkonzept von 1977 - vom damaligen Sozialminister Dr. Gerhard Weißenberg entwickelt.

Es enthielt wesentliche Grundsätze:

- Schaffung ausreichender Möglichkeiten zur Beschäftigung behinderter Menschen am ersten Arbeitsmarkt - „Bindeglied zwischen karitativen Einrichtungen und dem ersten Arbeitsmarkt“
- kollektivvertragliche Entlohnung

Die Integrativen Betriebe sind modular aufgebaut:

Modul 1 - Beschäftigung

Auftrag: Beschäftigung von behinderten Menschen, die aufgrund ihrer körperlichen, geistigen bzw. psychischen Beeinträchtigung einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt nicht erlangen oder beibehalten können.

Modulgröße: 264 Vollzeitäquivalente mit Förderungen durch den Ausgleichstaxfonds und dem Land NÖ

Mindestbehindertenquote: > 60%

Modul 2 - Berufsvorbereitung

Auftrag: Vorbereitung von behinderten Menschen (Grad der Behinderung 50%) und von Jugendlichen mit Vermittlungshandicaps auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt.

Modulgröße: abhängig von Nachfrage und verfügbaren Kapazitäten (12 Ausbildungsplätze)

Sonstiges: auf Durchlässigkeit ausgerichtet (40%)

Modul 3: Dienstleistungen (bei der GW St. Pölten derzeit nicht aktiv)

Auftrag: Angebot von Dienstleistungen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von behinderten Menschen stehen wie z.B. Unternehmensservice, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, Bereitstellung von Praktikumsplätzen.

UNTERNEHMENSPROFIL

Ziele für den Integrativen Betriebe GW St. Pölten:

- Sicherung bestehender Arbeitsplätze
- Erhöhung der Durchlässigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität
- Optimierung des Fördermitteleinsatzes
- Schaffung bzw. Erhöhung von Kostentransparenz
- Verringerung des administrativen Aufwandes
- Bestmögliche Nutzung von Synergien unter den Integrativen Betrieben
- Stärkung der Kooperation zu anderen Betrieben der Wirtschaft
- Definition eines klaren Verhältnisses der Fördergeber/innen zu den Integrativen Betrieben
- Erweiterung des Angebotes der Integrativen Betriebe

Den Integrativen Betrieben werden nur jene Mehraufwände durch Förderung abgegolten, die durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gegenüber anderen Betrieben entstehen.

Damit sind die Integrativen Betriebe (IBs) anderen Betrieben gleichgestellt. Sie müssen sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen - wie die anderen Betriebe auch - am Markt im freien Wettbewerb behaupten.

Derzeit gibt es österreichweit acht Integrative Betriebe mit rund 25 Betriebsstätten.



Gruppenfoto beim Haupteingang der GW St. Pölten mit den Besucher/innen von „Wien Work integrative Betriebe und AusbildungsgmbH“

UNTERNEHMENSPROFIL

Nähere Details finden Sie auf unserer Website:
www.gw-stpoelten.com

Zusätzlich informiert Sie unser Imagefilm:
http://www.gw-stpoelten.com/gw_tour/gw_st_poelten

Mission, Vision, Strategie und Leitbild

Unsere Mission

Beschäftigung, Ausbildung und Integration von Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der gesetzlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Unsere Vision

Wir sehen uns in der Zukunft verstärkt als proaktiver industrie- und technologieorientierter Partner der Wirtschaft mit vorzugsweise langfristigen Kooperationen, basierend auf innovativen Lösungen und Produkten.

Unsere Strategie

Erschließung neuer Märkte, Kunden und Fertigungstechnologien, Schaffung einer eigenen Produktpalette, effektivere und effizientere Muster, Einzel- und Serienfertigung, begleitet durch Kooperationen mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft, positioniert als Marke basierend auf dem Wandel von der funktionalen zur prozessorientierten Organisation.

Unser Leitbild

Unser Unternehmen GW St. Pölten steht für eine integrative Beschäftigungspolitik von Menschen mit Behinderung und ist somit ein wesentlicher Bestandteil der österreichischen Sozialpolitik. Wir erfüllen Kundenerwartungen mit unseren motivierten Mitarbeiter/innen, industriellen Standards, Innovationen, permanenter Weiterentwicklung von Technologien, Partnerschaften aus Wirtschaft und Wissenschaft basierend auf gesteigertem Qualitäts- und Umweltbewusstsein.

Daraus ergibt sich ...

... unser Leitsatz

Wir verbinden Menschen und Technologien.

UNTERNEHMENSPROFIL



Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung in der GW St. Pölten

Als integrativer Betrieb stützen wir uns auf drei Dimensionen, die in unserem Logo formuliert sind:

Industriell

- Wir arbeiten nach führenden Industrie- bzw. Qualitätsstandards. Unsere Zertifikate unterstreichen das.
- Qualifizierte Mitarbeiter/innen und modernste Technik sorgen für erstklassige Ergebnisse bei herausragender Fertigungstiefe.
- Unser moderner Maschinenpark sorgt für wirtschaftliche, industrielle Fertigung.
- Optimierte und durchgängige Prozessketten, gepaart mit kontinuierlicher Verbesserung, sichern ein optimales Kosten-Nutzen Verhältnis.
- Alles das sorgt für eine größtmögliche Schonung aller Ressourcen.

Integrativ

- Wir produzieren gesellschaftlichen Mehrwert, indem wir Menschen mit Behinderung produktiv werden lassen.
- Um die Kreativität und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen zu erhalten, ist uns das Wohlbefinden und die Gesundheit aller ein wichtiges Anliegen.
- Wirtschaftliche Entscheidungen werden auch unter Berücksichtigung sozialer Aspekte getroffen.
- Die Ideen, Meinungen und Erfahrungen unserer Mitarbeiter/innen sind auch wertvolle Entscheidungshilfen für die Unternehmensführung.
- Wir streben stabile und faire Partnerschaften mit den Menschen in den Organisationen unserer Kunden, Lieferanten und allen Geschäftspartnern an.
- Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter/innen wird entsprechend deren Potential zum Nutzen des Unternehmens gefördert.
- Wir führen und motivieren unsere Mitarbeiter/innen durch Ziele und unterstützen sie durch regelmäßige Mitarbeiter/innen-Gespräche.
- Mit „Produktiv in die Zukunft“ schaffen wir altersgerechte Arbeitsbedingungen.
- Gleichstellung von Frauen und Männern ist uns ein wichtiges Anliegen. (siehe Seite 52)

Innovativ

- Wir verbinden Technologien und Verfahren. Ständige Verbesserungen führen zu innovativen Produkten und Produktionsprozessen.
- Entwicklung und Produktion erfolgt nach dem „Design-to-Cost“-Prinzip, unter der Einbindung der Lebenszykluskosten.
- Wir verpflichten uns zu einem schonenden Umgang mit der Umwelt durch Reduktion des Energie- und Rohstoffeinsatzes und durch Optimierung unserer Prozesse.
- Betätigungsfelder wie Laser, LED, E-Mobilität, „Erneuerbare Energien“ und Recycling sichern unsere Zukunft und helfen unseren Kunden.
- Moderne, individuell anpassbare Arbeitsplätze ermöglichen altersgerechte Arbeitsbedingungen.

UNTERNEHMENSPROFIL

Unsere Produkte und Dienstleistungen

Metallbe- & Metallverarbeitung

Der Metallbereich bietet spanabhebende Bearbeitung und Umformtechnik mit modernsten CNC-Maschinen: Sägen, Fräsen, Drehen, Stanzen, Biegen, Schweißen (MIG, MAG, WIG), Hart- und Weichlöten, Induktivlöten, Blechbearbeitung, Fertigung von Kühlkörpern und Kühlsystemen sowie Kupferschienen.

Elektromontagen & Schaltschrankbau

Unser Portfolio reicht von der Fertigung von Draht- und Kabelsätzen (UL gelisteter Hersteller für „processed wire“ und „wiring harnesses“), Fertigung von Steuerleitungen und Thyristorsträngen über Teil- und Fertigmontage von elektrischen Bauteilen, Steuerungen und Prints bis hin zur Schaltschrankfertigung (Panel Builder gemäß UL 508A).

Schilder, Druck & Werbetechnik

Unsere Palette umfasst Gebäude- und Objektbeschriftungen, Folierungen und Aufkleber, Warn-, Hinweis- und Werbeschilder sowie Industriebeschriftungen bis hin zu Transparenten, Rollups, Displays, Trophäen und Stempel. Das Service beginnt bei uns bei der persönlichen Beratung und reicht bis zur fixfertigen Montage.

Allgemeine Montage

In diesem Bereich führen wir Montagen aller Art durch wie beispielsweise Baugruppenmontagen. Des Weiteren übernehmen wir diverse Verpackungs-, Kuvertierungs- und Sortierarbeiten als auch Recyclingaktivitäten.

Textilverarbeitung

Im Fertigungsbereich Textil bieten wir Maßanfertigung von Vorhängen und Heimtextilien mit modernsten Industriennähmaschinen (z.B. Bank- und Sesselpolster, Sessel- und Tischhussen, Polsterbezüge, Raffrollo, Flächenvordränge, Schärpen, Gurte).



UNTERNEHMENSPROFIL



Unsere Produkte und Dienstleistungen

Lehrlingsausbildung

Unser Angebot an Lehrberufen ist sehr vielfältig und umfasst die Bereiche: Mechatronik, Metallbearbeitung, Metalltechnik (modular aufgebaut - Modul Metallbau & Blechtechnik, Modul Schweißtechnik, Modul Zerspanungstechnik), Elektromaschinentechnik, Elektrotechnik (modular aufgebaut - Modul Anlagen und Betriebstechnik) sowie Betriebslogistik/Lagerlogistik.

Berufsvorbereitung

Im Modul Berufsvorbereitung qualifizieren wir Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 15 und 24 Jahren mit allgemeinem Sonderschulabschluss, sonderpädagogischem Förderbedarf oder mit einschätzbarer Behinderung (mind. 50%) in den Bereichen Metall, Elektro oder Lager. Wir bereiten die Jugendlichen für das Berufsleben vor und integrieren und begleiten sie am ersten Arbeitsmarkt.

Logistik-Leistungen

Wir garantieren höchstmögliche Liefer- und Termintreue durch einen eigenen Fuhrpark und die Koordination mit internationalen Transportunternehmen. Wir arbeiten mit speziellen Verpackungen für empfindliche und hochwertige Produkte. Flexibilität bieten wir durch Ship-to-Line und Ship-to-Stock, Anbindung an externe ERP-Systeme sowie Sicherheitslager bis KANBAN-Vereinbarungen.

Unsere Märkte / Branchen / Kunden

Wir sind Outsourcing Partner unterschiedlichster Branchen wie z.B. Automobilzulieferer, Maschinen-, Apparate-, Anlagen-, Medizin-, Gebäude-, Antriebs-, Elektrotechnik und Elektronik, Hydraulik und Pneumatik, Mess- und Regeltechnik und Alternativenergietechnik.

Unsere Betätigungsfelder umfassen u.a. auch Elektro-Mobilität, „Erneuerbare Energien“ (Windkraft, Solarenergie, Photovoltaik, Biomasse) und LED-Technologie.

Unsere Geschäftstätigkeiten finden vorrangig in Österreich und europaweit statt, einzelne Geschäftsfälle weltweit.

UNTERNEHMENSPROFIL

Unsere Stakeholder / Stakeholder-Matrix

Ein Erstansatz der Stakeholder wurde im Zuge eines internen Workshops mit externer Unterstützung - durch die Firma Lognostik, Herrn Dipl.-Ing. Klaus D. Tolliner, MBA, CMC - erarbeitet und die Methodik erläutert. In einem Folgetermin wurde dann auf Details eingegangen und die Stakeholder-Matrix erstellt.

Die Stakeholder wurden in folgende Cluster zusammengefasst:

Eigenes Unternehmen / interne Stakeholder

Eigentümer/Gesellschafter, Aufsichtsrat, Mitarbeiter/innen, Führungskräfte

Finanzierungspartner

Bundesministerium, Land NÖ, AMS, Bundessozialamt, Kreditinstitute, Versicherungen, FFG, ecoplus.NÖ (Tourismusförderung)

Politisches / rechtliches Umfeld

Bundesministerium, Stadt St. Pölten, Behörden (Baubehörde, Statistik Austria), Arbeitsinspektorat, Finanzamt, GKK, pol. Parteien, Interessensvertretungen (AK, Gewerkschaft), Staat/Bundesland, EU, Zertifizierer

Innovation / Ausbildung

Partner/Netzwerke (ecoplus.NÖ, div. Cluster, TU Wien, Institut für Fertigungstechnik und Hochleistungslasertechnik, WU Wien, Plattform für Innovationsmanagement, ...), Bildungseinrichtungen

Markt

Kunden, Lieferanten, andere Firmen die Mitarbeiter/innen suchen, Mitbewerber, Leiharbeiter/innen, Leihfirmen

Öffentlichkeit / Gesellschaft

Soziale Einrichtungen, Medien, Nachbarn/Anrainer, Jugendliche, Eltern, Schulen, Arbeitskreis berufliche Integration, KOO-Teams

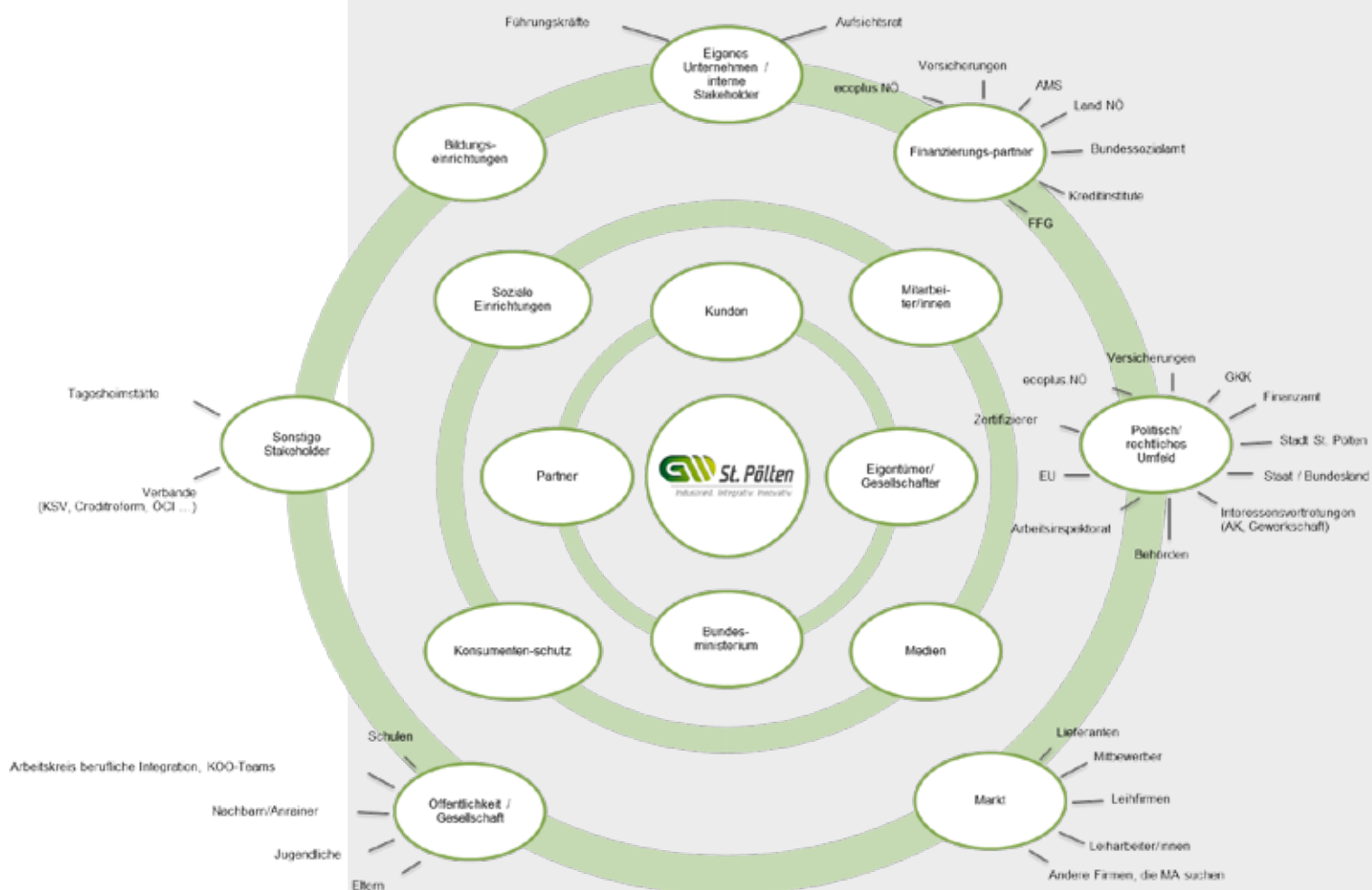
Sonstige Stakeholder

Konsumentenschutz, Tagesheimstätte St. Pölten, Verbände (KSV, Creditreform, ÖCI)

UNTERNEHMENSPROFIL

Unsere Stakeholder / Stakeholder-Matrix

Graphische Darstellung der Stakeholder:



UNTERNEHMENSPROFIL

Unsere Stakeholder / Stakeholder-Matrix

Stakeholder-Dialog

Wir stehen mit all unseren Stakeholdern in unterschiedlichster Form in Kontakt.

Mit unseren Gesellschaftern/Eigentümern sowie dem Aufsichtsrat findet vier Mal im Jahr ein Treffen statt. Der Austausch mit unseren Finanzierungspartnern findet ebenfalls regelmäßig statt, um Transparenz zu schaffen und eine langfristige, partnerschaftliche Beziehung zu gewährleisten.

Mit unseren Mitarbeiter/innen führen unsere Führungskräfte jährlich Mitarbeiter/innen-Gespräche durch bzw. finden regelmäßig Abteilungstreffen statt, bei welchen wesentliche Inputs für die Weiterentwicklung - sowohl für die Arbeitnehmer/innen als auch das Unternehmen - abgeleitet werden.

Des Weiteren führen wir Mitarbeiter/innen-Befragungen durch, um ein Feedback zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen zu erhalten.

Mit unseren Kunden führen wir laufend vereinbarte Ziel- und Qualitätsgespräche. So erhalten wir Feedback über die Qualität unserer Produkte und Leistungen als auch Anregungen für Verbesserungen und Innovationen. Weiters erhalten wir regelmäßig Lieferantenbewertungen durch unsere Kunden anhand welcher wir gegebenenfalls Maßnahmen setzen können.

Durch unsere Mitgliedschaften in diversen Verbänden / Institutionen, bei Netzwerkpartnern und ERFA-Runden (Erfahrungsaustausch) sowie Kooperationen mit Partnerunternehmen aus Wirtschaft und Wissenschaft tauschen wir uns über fach- und branchenspezifische Themen aus, um uns kontinuierlich weiter zu entwickeln und unsere Ziele zu erreichen.

Hinsichtlich unserer Lieferanten betreiben wir ein Lieferantenmanagement, welches u.a. Lieferantengespräche, Lieferantenbefragungen, Lieferantenbewertungen und Lieferantenaudits (stichprobenartig) beinhaltet, um die Einhaltung der Qualitäts-, Sicherheits-, Umwelt- und Sozialstandards sicherzustellen. Wir streben langfristige Partnerschaften mit unseren Lieferanten an (Kunden-Lieferanten-Bindung).

Ziele für die Zukunft:

- ⊙ Ausbau / Weiterentwicklung des Dialogs mit internen und externen Stakeholdern
- ⊙ Ausbau / Weiterentwicklung des Kommunikationskonzeptes bzgl. Nachhaltigkeit / CSR

UNTERNEHMENSPROFIL

Unsere erhaltenen Auszeichnungen

Clusterland-Award 2013 für das Kooperationsprojekt „eco2production“

Die GW St. Pölten hat insgesamt vier Kooperationsprojekte beim Clusterland-Award 2013 eingereicht und war bei zwei weiteren Projekten – unter anderem „eco2production“ – als Partner mitvertreten.



Das Projekt „eco2production – ecological and economical production“ wurde durch die TU Wien - Institut für Fertigungstechnik und Hochleistungslasertechnik (IFT) beim Clusterland Award 2013 in der Kategorie „Das beste Kooperationsprojekt zw. Unternehmen und F&E-Einrichtungen“ eingereicht und wurde – neben drei weiteren Nominierungen – als Siegerprojekt in dieser Kategorie ausgezeichnet.

Inhalt dieses Projektes ist die Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts für die Einführung von Energie-Überwachungs- und Energie-Management-Systemen und die Erprobung bei geeigneten Projektpartnern.

Im Namen des IFT sowie den einzelnen Projektpartnern hat Herr Univ. Prof. Dipl.-Ing. Dr. techn. Friedrich Bleicher (Institutsvorstand) am 11. Juni 2013 den Clusterland Award und eine Urkunde übernommen.



v.r.n.l.: Ing. Gerhard Nachförg, MBA und Silvia Parteder (GW St. Pölten),
Wirtschaftslandesrätin Dr. Petra Bohuslav und Univ. Prof. Dipl.-Ing. Dr. techn.
Friedrich Bleicher (TU Wien - IFT)
Foto: © Thule G. Jug

Details zur Veranstaltung, zu den eingereichten Projekten und weitere Fotos finden Sie unter:
<http://www.ecoplus.at/de/ecoplus/cluster-niederoesterreich/news/clusterland-award-2013-preistraeger>

Goldener Mittelbau		Umsatz 2012 (mio. €)	Mitarbeiter 2012	KSV- Rating	Nachhaltig	Sicherheit	Punkte*
6.	Mewa Textil-Service GmbH	34,19	215	228	✓	✓	51,80
7.	Maschinenring-Service NO-Wien "MR-Service" eGen	27,81	159	259	✓	✓	53,40
8.	Ermstbrunner Kalkschneid GmbH	26,49	116	205	✓	✓	54,30
9.	GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH	21,34	398	272	✓	✓	56,85
10.	Record Austria GmbH	10,31	55	239	✓		59,10
11.	Xervon Austria GmbH	13,47	k.A.	280			59,90
12.	GIG Karasek GmbH	29,86	135	305		✓	62,80
13.	Ingrid L. Blecha GmbH	13,62	70	212			63,15
14.	Croma-Pharma GmbH	44,67	211	288	✓		75,00
15.	druck.at Druck- und Handels GmbH	25,64	170	260	✓		76,50
15.	Biogest Energie- und Wassertechnik GmbH	22,37	40	320	✓		82,75
17.	Josef Schuberth & Söhne KG	33,28	192	215			85,20
18.	Sick GmbH	33,18	53	289			88,10

Solide Kleinbetriebe		Umsatz 2012 (mio. €)	Mitarbeiter 2012	KSV- Rating	Nachhaltig	Sicherheit	Punkte*
1.	Reco International Handels- GmbH	9,88	4	210			30,80
2.	Variotherm - Heizsysteme GmbH	6,68	32	224	✓		48,40
	Niedax Kabelverlege-Systeme GmbH	9,40	13	201			52,75

Platzierung „Austrian Leading Companies“

Im Jahr 2013 erreichte unser Unternehmen in der Kategorie „Goldener Mittelbau“ in Niederösterreich den 9. Platz.

Über ganz Österreich gesehen, belegten wir in derselben Kategorie den 48. Platz.

UNTERNEHMENSPROFIL

Unsere erhaltenen Auszeichnungen

Einstufung als „Vorzugslieferant“ (outstanding) durch Siemens AG Österreich

Wir werden schon seit Jahren als „Vorzugslieferant“ bei der Siemens AG Österreich eingestuft. Auch für das GJ 2012/13 - Zeitraum 2012-10-01 bis 2013-09-30 - erreichte unser Unternehmen eine Punktzahl von 92 und wurden somit wieder als „outstanding“ (Vorzugslieferant) eingestuft. In unserem Materialfeld hat uns Siemens im Vergleich mit sieben Lieferanten bewertet und uns an die dritte Stelle gereiht.

Clusterland-Award 2011 für „SonnenTankstelle“

Die GW St. Pölten hat das Projekt „EVN SonnenTankstelle für Elektrofahrzeuge“ beim Clusterland Award 2011 in der Kategorie „Die beste Kooperationsidee“ eingereicht und wurde - neben drei weiteren Nominierungen - zum Siegerprojekt in dieser Kategorie ausgezeichnet.

Im Namen der GW St. Pölten und den Projektpartnern (EVN AG, Ertex Solar-technik GmbH und Interlux GmbH) hat Herr Ing. Gerhard Nachförg, MBA den Clusterland Award und eine Urkunde übernommen.



Wirtschaftslandesrätin Petra Bohuslav, Reinhard Karl vom Sponsor Raiffeisen-Bankengruppe NÖ-Wien und EcoPlus-GF Helmut Miernicki mit den Preisträgern
Foto: © Thule G. Jug

UNTERNEHMENSPROFIL

Unsere Mitgliedschaften / Netzwerke



logistik cluster niederösterreich

Ein Partner im Netzwerk



Mitgliedschaft bei	Mitglied-schaft seit	Anmerkungen
Automobil Cluster (OÖ / NÖ)	2006	--
Mechatronik Cluster (OÖ / NÖ)	2008	Herr Ing. Gerhard Nachförg, MBA ist im Beirat des Mechatronik Cluster (MC) vertreten. http://www.mechatronik-cluster.at/1161_DEU_HTML.php
Logistik Cluster Niederösterreich	2009	--
Leitbetriebe Austria	2011	--
Export Club OÖ	2011	--
Six Sigma Austria	2010	Herr Ing. Gerhard Nachförg, MBA ist im Wirtschaftsbeirat der Six Sigma Austria vertreten. http://www.step-up.at/organisation.asp
UN Global Compact	2010	--
Qualitätskreis Waldviertel	2011	--
Techno Kontakte - Best Practice Seminare	--	Die GW St. Pölten ist aktiv als Referent/in bei den Best Practice Seminaren vertreten.
Austrian Standards Plus (Österreichisches Normungsinstitut)	2003	--
ERFA-Runde „Technischer Vertrieb im ständigen Wandel“ (MC OÖ)	2010	Partnerunternehmen sind: Rockwell Automation, Leobersdorfer Maschinenfabrik GmbH & Co.KG, Bilfinger Chemserv GmbH, Aigner GmbH, Technisches Büro EAS, ProMinent GmbH
Workshopreihe Logistik (LO-Cluster NÖ, ecoplus.NÖ)	2010	--
LED Stammtisch / „LED-Licht - Technologie der Zukunft“ (MC NÖ)	2010	--
Workshop Kompetenzlandkarte (MC, IMG)	2011	Die GW St. Pölten war das erste Unternehmen, mit dem der Mechatronik Cluster und IMG die Kompetenzlandkarte erstellt hat. Derzeit sind bereits 10 Unternehmen dabei.
Creditreform	2003	--
KSV	1998	--
ÖCI (Österr. Controller Institut)	2004	--
NÖ Bilanzbuchhalter Club (NÖBBC)	--	--
Zukunftsakademie Mostviertel	2011	--
Ausschuss für Arbeitstechnik (AfA; TU Wien)	2012	--
Auftragnehmerkataster Österreich	2000	--
Plattform für Innovationsmanagement (PFI)	2012	--

UNTERNEHMENSPROFIL

Unsere Mitgliedschaften / Netzwerke

Mitgliedschaft bei	Mitgliedschaft seit	Anmerkungen
Gesellschaft für Prozessmanagement	2013	
Forum Einkauf (ÖPWZ)	2004	Herr Helfried Kriener (Teamleiter Einkauf) ist im Vorstand des Forum Einkauf vertreten („kooptiertes Mitglied“) http://einkauf.opwz.com/das-netzwerk/der-vorstand.html
Experten-Netzwerk NÖ für Einkauf, Beschaffung und Logistik	2013	Auf Initiative der GW St. Pölten und in Zusammenarbeit mit ecoplus.NÖ und Forum Einkauf / ÖPWZ wurde das Experten-Netzwerk NÖ ins Leben gerufen. Neben der GW St. Pölten sind noch folgende Partner vertreten: Mondi Neusiedler GmbH, Würth Handelsges.m.b.H., FHW Franz Haas Waffelmaschinen GmbH, Niederösterreich. Pressehaus Druck- und Verlagsgesellschaft m.b.H., Ingrid L. Blecha GesmbH, Bramac Dachsysteme International GmbH, Vetropack Austria GmbH, Strabag AG, Geberit GesmbH & Co KG, Orlik & Co GmbH, deFACTO, Spar Österreichische Warenhandels-AG und Nextira-One Austria GmbH.
Mathera Consulting / Triple M Methode	2012	Herr Ing. Gerhard Nachförg, MBA ist im Wissenschaftlichen Beirat der Mathera Consulting Group vertreten. http://www.matheraconsulting.com/de/about/
Senat der Wirtschaft	2012	Die GW St. Pölten ist durch Herrn Ing. Gerhard Nachförg, MBA im Senat der Wirtschaft vertreten.
Lehrlingsoffensive St. Pölten	2013	--
Lean Zirkel NÖ2	2013	Auf Initiative der GW St. Pölten und Jung & Partner Management ist es gelungen diesen Lean Zirkel ins Leben zu rufen. Partnerunternehmen des Lean-Zirkels NÖ2 sind neben der GW St. Pölten: Zizala Lichtsysteme GmbH, Josef Manner & Comp. AG, Maschinenfabrik KBA-Mödling AG, Bombardier Transportation Austria GmbH und Jung & Partner Management GmbH
Lehrlingspower	2014	--

Die Mitgliedschaften sind für unser Unternehmen von großer Bedeutung aufgrund von gemeinsamen Projekten, strategischen Neuausrichtungen und Weiterentwicklungen in Richtung Innovation und Eigenprodukte, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter/innen, Erfahrungsaustausch mit Partnerunternehmen zu diversen Themen u.v.m.



VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER WIRTSCHAFT

Wir leben ein integriertes Managementsystem das Qualität, Umweltschutz und Arbeitssicherheit beinhaltet.

Als Integrativer Betrieb ist nachhaltiges Wirtschaften mit sozialem Engagement der wesentliche Aspekt unserer Unternehmenspolitik.

Allgemeines

Die wirtschaftliche Entwicklung stellt auch uns - die GW St. Pölten - vor große Herausforderungen. Als Integrativer Betrieb, welcher zu einem Großteil Menschen mit Behinderung beschäftigt, benötigen wir eine kontinuierliche Fertigung von Baugruppen und einfachen Tätigkeiten mit großen Fertigungslosen. Dadurch besteht die Herausforderung, die Prozesse der gesamten Wertschöpfungskette (vom Lieferanten des Lieferanten bis zum Kunden des Kunden) ständig zu überprüfen und auf die sich laufend ändernden Anforderungen anzupassen.

Im Vordergrund steht hier immer die Balance zwischen Automatisierung und der Beschäftigung von behinderten Mitarbeiter/innen.

Aus diesem Grund beschäftigen wir uns seit Jahren mit dem Wandel von der funktionalen zur prozessorientierten Organisation sowie mit den Themen Lean-Management und Weiterentwicklung des Vertriebssystems.



Als Integrativer Betrieb beschäftigen wir rund 420 Mitarbeiter/innen (ca. 70% Menschen mit Behinderung) zu Bedingungen wie in der Privatwirtschaft.

Mit ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen (z.B. speziell entwickelte Steh- und Hebehilfen oder höhenverstellbare Tische) und Prozessen versetzen wir unsere Mitarbeiter/innen in die Lage, wirtschaftlich produktiv zu sein - in Arbeitsbereichen, die ihr persönliches Leistungspotenzial ausschöpft.

Die öffentliche Hand gleicht dabei nur jene Nachteile finanziell aus, die gegenüber anderen Betrieben durch die Beschäftigung von behinderten Menschen bestehen. In allen anderen Belangen müssen wir uns am Markt im freien Wettbewerb behaupten.

Unser Unternehmen befasst sich mit Produktion und technischem Vertrieb in den Bereichen Metallbearbeitung, Blechbearbeitung, Elektromontage, Schaltschrankbau sowie Schilder, Druck & Werbetechnik, Textilverarbeitung und Allgemeine Montagen.

Der hohe Standard des Managementsystems, sowie der Produkte und Leistungen, wird durch eine Reihe von Zertifizierungen und Auszeichnungen bestätigt (siehe Seite 60).

Im Zuge einer Neuorientierung ab 2009 haben wir in einem umfassenden Veränderungsprozess Methoden-Know-how erworben und uns gezielt mit Zukunftstechnologien wie E-Mobilität, „Erneuerbare Energien“ (Windkraft, Solarenergie, Photovoltaik und Biomasse) oder LED-Technik auseinandergesetzt.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER WIRTSCHAFT



Seit April 2012 - anlässlich des 30-jährigen Bestehens der GW St. Pölten - treten wir mit einem neuen, überarbeiteten Firmenlogo, einer neuen Website sowie einem einheitlichen Erscheinungsbild (inkl. aller Druckunterlagen) nach Außen auf. Die Professionalisierung des Auftretts sowie die Weiterentwicklung unseres Vertriebskonzeptes waren ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum großen vertrieblichen Erfolg.



Im April 2013 hat die GW St. Pölten den Auftrag für die Fertigung und Montage der kompletten Niederspannungsschaltanlage für ein Biomasse-Kraftwerk auf Kaua'i (Hawaii/USA) erhalten.

Aufgrund unserer Kernkompetenzen in den Bereichen Schaltschrankbau und Elektromontagen sowie der Metallbe- und -verarbeitung deckten wir die Anforderungen von diesem Projekt perfekt ab.

Damit hat sich die Neuausrichtung unserer Betätigungsfelder auf „Erneuerbarer Energien“ (Windkraft, Solarenergie, Photovoltaik, Biomasse), Elektromobilität, Umwelttechnik, Klimaschutz, Energieeffizienz und LED-Technologie bestätigt.



Derzeit entwickeln wir gemeinsam mit Partnerunternehmen einen Elektro-Roller (Ucarver), E-Bikes, die Ladeinfrastrukturen und Verwahrungsmöglichkeiten.



Die Ausweitung unserer Angebotspalette insbesondere in den Bereichen Metall, Elektro und „Schilder.Druck.Werbetechnik.“, mit Schwerpunkt in Richtung Systemanbieter, die Einrichtung neuer Produktions- und Dienstleistungsbereiche, ständige Investitionen in neue Techniken und Technologien, die Schaffung von Eigenprodukten sowie effektivere und effizientere Muster, Einzel- und Serienfertigung sollen dazu beitragen, verlässlicher und kompetenter Partner der Wirtschaft zu bleiben.



© David Bohmann, Wirtschaftsagentur Wien

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER WIRTSCHAFT

Erfolge und Investitionen

- ⊙ Überarbeitung und Neugestaltung der Geschäftsprozesse nach der TripleM-Methode
- ⊙ Aufbau von Methoden-Kompetenz im Bereich Lean-Management auf allen Unternehmensebenen
- ⊙ Einführung von internen Lean-Management-Wettbewerben
- ⊙ Erfolgreich umgesetzte Wertstromprojekte in den Bereichen Schaltschrankbau und Sägerei/Schweißerei
- ⊙ Erfolgreiche Umstellung auf Fertigungsplanung NEU
- ⊙ Einführung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS); dadurch konnte der Papierverbrauch verringert und durch Einsparung von Aktenordnern mehr Platz geschaffen werden.
- ⊙ 95% aller Kundenbestellungen werden bereits elektronisch abgewickelt
- ⊙ Vermehrte Präsenz in Fachzeitschriften und Teilnahme bei Fachveranstaltungen bzw. Messen
- ⊙ Clusterland-Award 2013 für das Kooperationsprojekt „eco2production“
- ⊙ neue Bezeichnung sowie Image-Broschüre für die Abteilung „Schilder. Druck. Werbetechnik.“; somit können wir besser auf den Punkt - und zum Kunden - bringen was in der Abteilung geleistet wird. Des Weiteren wurde für diesen Bereich eine Facebook-Seite eingerichtet.
Der Erfolg durch die Umstellung konnte bereits mit den Aufträgen „Beschriftung der NV-Arena“ (St. Pölten) und „Montage von rund 2.500m² geplotteter Glasdekorfolie“ im Bundesministerium für Finanzen (Wien) belegt werden.
- ⊙ Der Bereich Metallbe- und -verarbeitung wurde mit einer CNC-Stanzmaschine „CU-Profi“ erweitert. Mit der CNC gesteuerten Stanzmaschine ist eine noch wirtschaftlichere und effizientere Fertigung von Einzelteilen bis hin zu Großserien möglich. Neben dem Stanzen bietet die Maschine auch die Fertigungsmöglichkeiten Nibbeln, Formen und Markieren. Ein weiterer Vorteil ist das schnelle Rüsten.
- ⊙ Verkauf des Werk 1 in St. Pölten sowie Auflösung einer angemieteten Lagerhalle

Ziele für die Zukunft

- ⊙ Durchführung eines Strategie-Workshops (April 2014) um die Strategie zu evaluieren sowie unsere Kernkompetenzen weiterzuentwickeln
- ⊙ Zertifizierung nach ISO 50001 - Energiemanagement-System (Mai 2014)
- ⊙ Vervollständigung der Balanced Score Card (BSC) und Anpassung des Controlling-Prozesses

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER WIRTSCHAFT

Kennzahlen Wirtschaft

GRI / EC1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter monetärer Wert

	2013	2012	2011
Einnahmen	20.716.561,87	21.607.881,65	23.653.759,56
Betriebskosten	-11.933.112,67	-12.762.405,47	-14.495.906,11
Löhne und Gehälter	-16.579.971,19	-16.432.549,42	-16.861.028,07
Zahlungen an Kapitalgeber	-431.437,58	-654.055,50	--

Anmerkung: Angaben in Euro

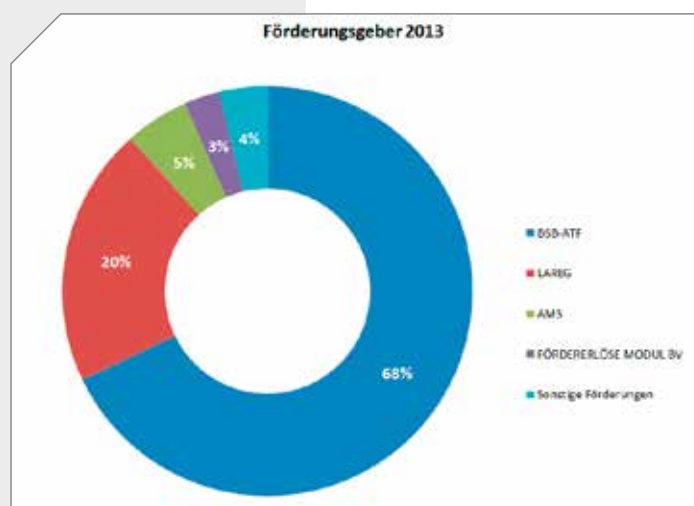
GRI / EC4 Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand

	2013	2012	2011
BSB-ATF	5.992.536,00	5.850.504,00	5.443.608,04
LAREG	1.806.552,00	1.741.872,00	1.657.920,00
AMS	447.373,62	322.059,44	221.365,22
Fördererlöse MODUL BV (Berufsvorbereitung)	246.000,00	211.080,00	210.000,00
Sonstige Förderungen	335.521,78	418.092,81	612.015,43

Anmerkung: Angaben in Euro

GRI / EC5 Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten

Da wir ausschließlich Standorte in Österreich haben und unsere Mitarbeiter/innen nach den Kollektivverträgen „Eisen- und Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie“ (Standort St. Pölten-Hart) und „Mieder- und Wäschewarenerzeugung“ (Standort Gmünd) entlohnt werden, beträgt unsere Spanne 0%.



VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER WIRTSCHAFT

Kennzahlen Wirtschaft

GRI / EC6 Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer mit Sitz vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfällt.

Lieferanten mit Geschäftsstandort	2013	
	Betrag in €	Anteil in %
A	11.079.410,10	86%
EU	1.605.201,73	12%
Rest der Welt	176.753,94	1%
Gesamtsumme	12.861.365,77	100%

Die Auswahl der Lieferanten erfolgt größtenteils nach Kundenwunsch, ansonsten ist auch der Preis ausschlaggebend.

Bei den Speditionsdienstleistern nutzen wir für Lieferungen innerhalb von Österreich - neben unserem eigenen Fuhrpark - die regionale Nähe zum Speditionsunternehmen „Schenker“ (direkter Nachbar), für Lieferungen ins Ausland arbeiten wir vorrangig mit der Spedition „Gebrüder Weiß“ zusammen.

Wir sind bei unseren Beschaffungsaktivitäten bestrebt, gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern innovative Lösungen zu entwickeln und eine hohe Qualität, unter dem Aspekt Ressourcen zu schonen, sicherzustellen. Des Weiteren achten wir auf die Einhaltung sämtlicher Grundsätze des freien und lauten Wettbewerbs, Vertraulichkeit sowie Gleichbehandlung aller Partnerunternehmen.

Wir arbeiten kontinuierlich an der nachhaltigen Ausrichtung der Beschaffung. Wir führen Lieferantengespräche durch, schließen Qualitätssicherungs- und Vertraulichkeitsvereinbarungen ab, installieren KANBAN-Verfahren u.v.m.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Energie- und Umweltvision GW2020 sind die Basis für unsere Energie- und Umweltpolitik in der wir mittel- und kurzfristige Ziele formuliert haben, die durch entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden.

Als verantwortungsvolles Unternehmen sind wir in unseren Tätigkeiten der Umwelt, der Natur und der Ressourcenschonung in besonderer Weise verpflichtet und betrachten die Erfüllung unserer Aufgaben in einer möglichst energieeffizienten und umweltverträglichen Weise als ständige Herausforderung.

Durch unsere Umweltverantwortung und unser Umweltverständnis tragen wir der zunehmenden Sensibilisierung unserer Kunden Rechnung. Umweltbewusste Arbeitsstätten dienen sowohl der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen als auch dem kommunalen Umfeld.

Allgemeines

Alle Mitarbeiter/innen unseres Unternehmens sind angehalten ihre Tätigkeiten so auszurichten, dass wir einen vorbildlichen Beitrag zum Umweltschutz leisten. Wir fördern das Verantwortungsbewusstsein aller Mitarbeiter/innen, kontrollieren laufend die Auswirkung unserer Tätigkeiten auf die Umwelt und reduzieren die Umweltbelastungen auf ein Mindestmaß.

Dazu setzen wir umweltfreundliche Technologien und Produktionsverfahren ein und sorgen für einen möglichst sparsamen Umgang mit Rohstoffen.

Unser Umweltbeauftragter sorgt für die Einhaltung aller Gesetze sowie für eine stetige Verbesserung unseres Umweltverhaltens und trifft alle notwendigen Vorkehrungen um Umweltschäden möglichst zu vermeiden bzw. Gefährdungen bereits im Vorhinein zu beurteilen.

Unsere Aufmerksamkeit gehört auch der strukturellen Reduktion des betrieblichen Energieverbrauchs auf Basis der relevanten Gesetze und Regulierungen sowie der Optimierung aller Abläufe.

Der Energieverbrauch wird systematisch evaluiert, Verbesserungspotentiale werden erfasst und entsprechende Energiesparmaßnahmen geplant und umgesetzt. Die Ergebnisse aus den Maßnahmen werden wiederum evaluiert und auf ihre Wirksamkeit überprüft; dabei sind alle Mitarbeiter/innen aktiv in die Umsetzung mit eingebunden.

Verbesserungsvorschläge können von jeder/m Arbeitnehmer/in über unser betriebliches Vorschlagswesen eingebracht werden.

Auch die von uns gefertigten Produkte werden laufend auf ihre Energieeffizienz überprüft damit unsere Kunden möglichst energiesparende Produkte geliefert bekommen.



**ENERGIE
EFFIZIENZ**

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Schwerpunktthema „Jahr des Materials“ im Jahr 2012

Das Jahr 2012 stand bei uns ganz unter dem Motto „Jahr des Materials“.

Ziel war es für uns die Abläufe und Prozesse zu optimieren, alle Kostentreiber zu identifizieren und die Materialgemeinkosten auf unter 8 % zu reduzieren.

Aufgrund unserer Zielsetzungen haben wir diverse Aktivitäten gestartet und umgesetzt. Diese umfassten unter anderem die Einführung eines neuen Lagerkonzeptes, Umsetzung einer neuen Fertigungsplanung, Implementierung eines durchgängigen Lieferantenmanagements, Reduzierung der Transportwege, Reduktion der Lagerflächen und Verwertung und Vermeidung von Ladenhütern.

Erfolge und Investitionen

- ⊙ Kontinuierlicher Rückgang beim Papier- und Tonerverbrauch
- ⊙ Einsatz von Späne- und Papierpressen
- ⊙ Einsatz diverser Absauganlagen
- ⊙ Bessere Auslastung der Fahrzeuge im Fuhrpark durch Routenoptimierung sowie Reduzierung der Fahrzeuge
- ⊙ Einsatz eines Elektrofahrzeuges für Stadtfahrten und Essenstransport
- ⊙ Kooperationsprojekt „Energiemanagementsystem ISO 50001 inkl. der Zertifizierung nach ISO 50001 (geplant für Mai 2014)
- ⊙ Kooperationsprojekt „eco2production“ (siehe Seite 34)
- ⊙ Kooperationsprojekt „Balanced Manufacturing“ (BAMA; siehe Seite 34)
- ⊙ Ernennung eines Energiebeauftragten und eines Energieteams
- ⊙ Ausbildung aller unserer LKW-Fahrer mit der ab September 2014 gesetzlich vorgeschriebenen Weiterbildung „C95“ (sicheres, ökologisches und ökonomisches Fahren)
- ⊙ Implementierung eines Rechtsregisters für Umwelt/Energie, Arbeitssicherheit und Arbeitsrecht
- ⊙ Erarbeitung eines neuen IT- und Druckerkonzeptes

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Ziele für die Zukunft

- ⊙ Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter/innen auf die Themen „Umwelt“ und „Energie“ (Energieeffizienz)
- ⊙ Das Jahr 2014 steht bei der GW St. Pölten ganz unter dem Motto „Jahr der Energie“ (Energieeffizienz). Unser Ziel ist es, Energieeinsparungspotentiale unter Mithilfe einer jeden Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiters zu finden und diese, wenn sinnvoll und wirtschaftlich rentabel, umzusetzen.
- ⊙ Wir erwarten uns durch die Kooperationsprojekte „ISO 50001“, „eco2production“ und „BAMA“ entsprechende Einsparungspotentiale.
- ⊙ Energetische Bewertungen bei der Beschaffung von Maschinen und Ersatzteilen
- ⊙ Weitere Reduzierung des Papier- und Tonerverbrauches durch Implementierung des neuen Druckerkonzeptes; d.h. Einführung von mehreren Zentraldruckern (Druck s/w) statt bestehenden Einzeldruckern. Daraus erzielen wir auch eine Reduktion bei den Wartungskosten.
- ⊙ Kontinuierliche Reduzierung des Abfalles
- ⊙ Thematisierung unserer Umweltziele gegenüber Lieferanten und Kunden
- ⊙ Erfassung aller Bescheide in einem eigenen Register (1. Quartal 2014)
- ⊙ Erstellung eines Registers für alle EU Richtlinien und Verordnungen (2. Quartal 2014)
- ⊙ Weiterentwicklung der Energie- und Umweltkennzahlen und Integration in der BSC (Balanced Score Card)



VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Kennzahlen Umwelt / Energie

GRI / EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Aufgrund unserer unterschiedlichen, eingesetzten Materialien, sowie unterschiedlich hinterlegten Mengen- und Maßangaben in unserem ERP-System ist keine aussagekräftige Darstellung nach Gewicht oder Volumen möglich. Die nachfolgende Aufstellung bietet einen Überblick des Materialverbrauches in Euro gemäß ÖNACE 2008. Die Angaben entsprechen je Jahr jeweils 96% des gesamten Materialverbrauches.

ÖNACE	2013	2012	Eingesetzte Materialien
	Wert in €	Wert in €	
2221300	197.439	148.895	Tafeln, Platten, Folien, Filme, Bänder und Streifen, aus nicht geschäumten Kunststoffen, weder verstärkt noch geschichtet und ohne Unterlage
2229200	297.927	339.110	Haushalts-, Hygiene- u. Toilettengegenstände; Waren des technischen Bedarfs, Büro- und Schulartikel und andere Waren, aus Kunststoffen
2410300	278.724	281.852	Flacherzeugnisse, nur warmgewalzt (aus unlegiertem, nicht rostendem und anderem legierten Stahl)
2420000	60.200	72.991	Batterien und Akkumulatoren
2431000	103.763	96.137	Blankstahl (Stäbe, Profile, Flachstahl, MS-Stahl, auch legiert)
2442200	789.939	819.904	Halbzeug aus Aluminium, wie Pulver, Flitter, Stangen, Profile, Bleche, Bänder, Draht, Folien, Rohre u.Ä.
2444000	621.741	726.630	Kupfer und Halbzeug daraus, wie Pulver, Stangen, Draht, Bleche, Bänder
2511230	767.360	777.622	Andere Konstruktionen und Konstruktionsteile, Bleche, Stäbe, Profile und dergleichen, aus Eisen, Stahl, oder Aluminium
2550100	87.433	214.817	Freiformschmiedestücke, Kaltfließpressteile, Gesenkschmiedeteile, Press-, Zieh- oder Stanzteile, aus Stahl oder NE-Metall
2572100	95.419	128.099	Schlösser und Beschläge aus unedlen Metallen, für Kfz, Möbel, Koffer etc.
2594100	379.316	387.199	Schrauben, Bolzen, Muttern, Nieten, Splinte, Keile, Federringe und -scheiben, Unterlegscheiben und ähnliche Waren, aus Eisen oder Stahl sowie aus Kupfer
2651000	289.977	302.186	Mess-, Kontroll-, Navigations- u.ä. Instrumente und Vorrichtungen, wie Kompass, Spannungs-/Entfernungsmesser, Radar-, Funknavigations- Vielfachmesser-, Prüfgeräte, Waagen, Zeichen-/Rechenmaschinen, Zähler, Dichtemesser u.ä. Geräte sowie deren Teile
2712000	848.569	717.085	Elektrizitätsverteilungs- und -schalteinrichtungen, zum Schließen, Unterbrechen, Schützen oder Verbinden von elektrischen Stromkreisen, Relais, Sicherungen, Tafeln, Felder, Konsolen, Pulte, Schränke zum Schalten oder Steuern oder für die Stromverteilung
2730000	1.006.793	1.017.333	Kabel und elektrisches Installationsmaterial, wie Glasfaserkabel, elektronische/elektrische Drähte und Kabel, isolierte Wickeldrähte, Koaxialkabel, elektrische Leiter, Schalter, Lampenfassungen, Steckvorrichtungen, Kabelkanäle, Isolierteile aus Kunststoff
2790000	3.589.308	3.586.559	Sonstige elektrische Ausrüstungen und Geräte, wie elektrische Maschinen/Apparate/Geräte mit eigener Funktion, Waren für elektrotechnische Zwecke, Teile für sonstige elektrische Ausrüstungen, elektrische Teile für Maschinen/Apparate/Geräte a.n.g.
Summe	9.413.907	9.616.420	

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

GRI / EN3 Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergieträgern
 EN4 Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergieträgern.
 EN21 Gesamte Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort.

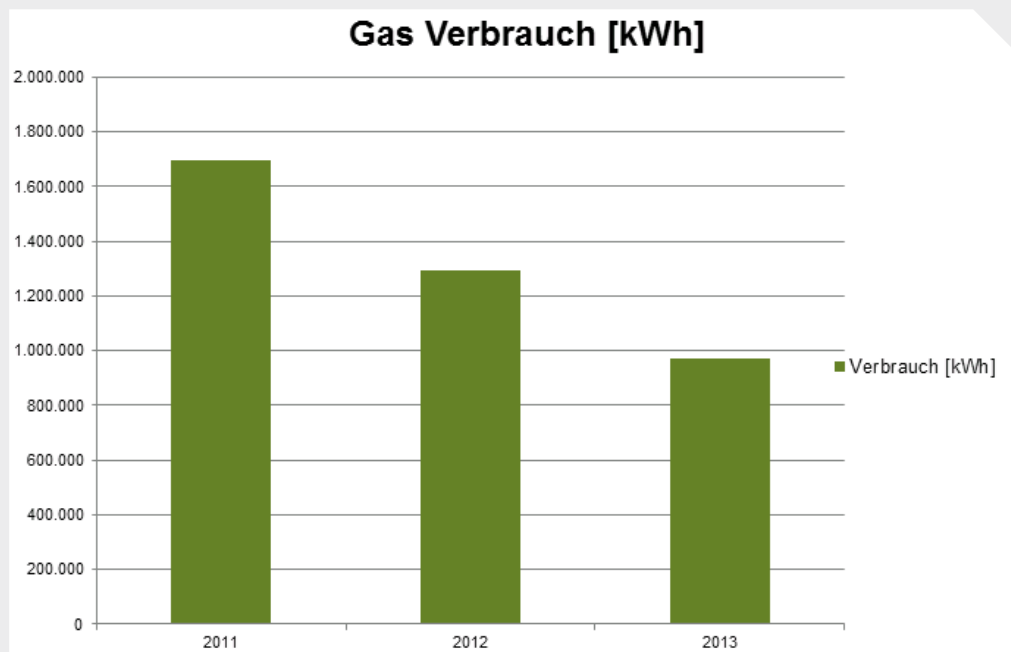
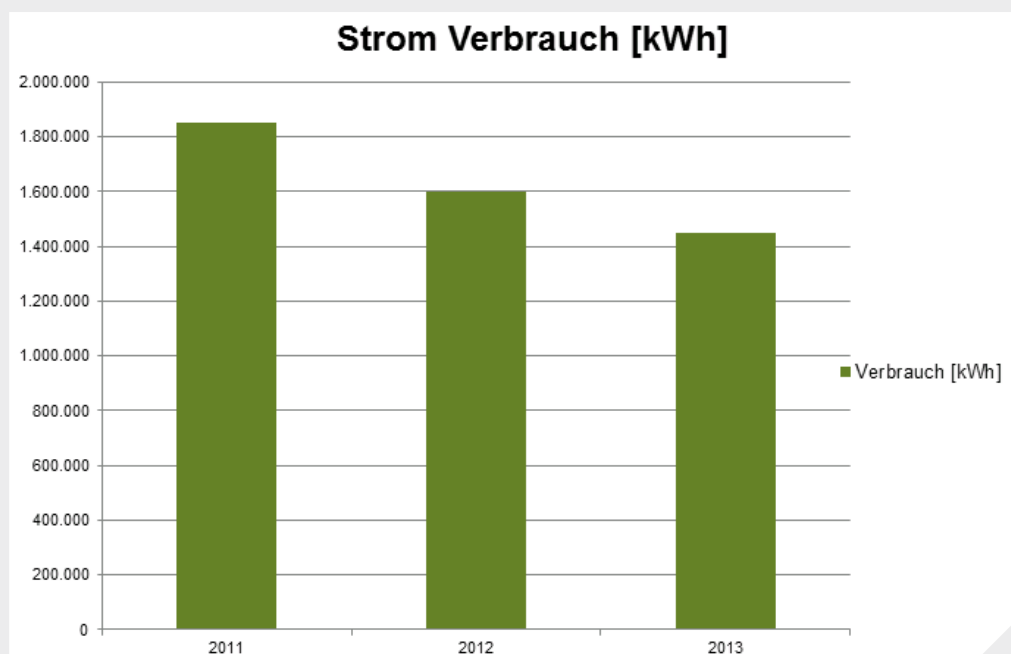
Standort	2013	2012	2011
Betriebszentrale			
Fläche (m ²)	19.466	19.466	12.149
Stromverbrauch (kWh)	1.426.714	1.539.226	1.722.111
Gasverbrauch (kWh)	894.450	929.907	1.008.051
Wasserverbrauch (m ³)	6.527	6.083	7.818
Techn. Gase (m ³)	946	652	--
Techn. Gase (kWh)	9.463	6.521	--
Werk 1 (Verkauf des Werk 1 mit April 2013; nur mehr auf Miete im Gebäude)			
Fläche (m ²)	929	668	4.181
Stromverbrauch (kWh)	--	29.298	99.851
Gasverbrauch (kWh)	--	171.242	367.809
Wasserverbrauch (m ³)	--	147	1.026
Werk 2			
Fläche (m ²)	448	448	448
Stromverbrauch (kWh)	21.086	22.267	22.073
Gasverbrauch (kWh)	77.090	78.400	74.390
Wasserverbrauch (m ³)	162	195	291
Angemietete Lagerhalle „Haunschmied“ (Auflösung der Lagerhalle mit 30. Juni 2013)			
Fläche (m ²)	929	929	929
Stromverbrauch (kWh)	3.533	7.051	6.901
Gasverbrauch (kWh)	41.983	141.210	6.849
Wasserverbrauch (m ³)	0	0	0

Der Wasserverbrauch erfolgt ausschließlich aus dem öffentlichen Netz der Gemeinde.
 Die Abwassereinleitung erfolgt in die Kanalisation.

Die Beschaffung von elektrischer Energie und Gas erfolgt über die EVN, die uns, aufgrund einer strategischen Partnerschaft (wir fertigen einige Produkte für die EVN), einen fairen Preis zusichert.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Graphische Darstellung der Strom- und Gas-Verbrauchswerte seit 2011:



VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

GRI / EN5 Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen.
EN6 Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf Basis „Erneuerbarer Energien“ basieren, sowie dadurch mit erreichte Verringerungen des Energiebedarfs.

Fuhrpark / Transport

Im Jahr 2012 haben wir zwei LKWs (15 t und 19 t) und einen Iveco (3,5 t) und im Jahr 2013 einen weiteren LKW (15 t) verkauft. Als Ersatz wurde ein schadstoffarmer LKW (19 t) angeschafft, welcher die gesetzlichen Bestimmungen nach Euro 5 EEV erfüllt.

Des Weiteren haben wir als Ersatz für einen Peugeot (3,5 t), mit welchem Stadtfahrten und Essenstransporte durchgeführt wurden, ein Elektrofahrzeug angeschafft. Hier kommt der Treibstoff aus der Steckdose und es konnte bis jetzt eine Reduktion von 80 % des CO₂-Ausstoßes, gegenüber unserem damaligen Dieselfahrzeug, erreicht werden. Das entspricht einer Einsparung von ca. 2.400 kg CO₂.

Unter Absprache mit unseren Geschäftspartnern haben wir eine Reduzierung bzw. Zusammenlegung der Anlieferstage durchgeführt, um so eine bessere Auslastung der Fahrzeuge zu erreichen.

Ergebnisse aus der Routenoptimierung können aus der unter EN 29 angeführten Tabelle entnommen werden.

Informationstechnologie (IT)

Im Bereich IT haben wir eine Modernifizierung der IT-Infrastruktur (Storages, Switches, usw.) und eine Umstellung auf elektronischen Datenaustausch mittels ERP-System (z.B. E-Billing, Einsatz von DMS, papierlose Rechnungskontrolle) durchgeführt.

Auszug der Einsparungen im Jahr 2013:

	Einsparungen in kWh 2013	geplante Einsparungen in kWh 2014
Datenspeicher (Storage)	350	1.400
Netzwerkinfrastruktur (Switch)	1.450	8.500
Drucker	800	4.130
Monitore	0	200
Terminals	100	550
Abwicklung Einkauf (DMS)	20	55
Abwicklung E-Billing	20	55
Gesamtsumme	2.740	14.890

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

GRI / EN5 Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen.
EN6 Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf Basis erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch mit erreichte Verringerungen des Energiebedarfs.

Kooperationsprojekt „Energiemanagementsystem - ISO 5001“

Seit März 2013 beschäftigen wir uns mit der Implementierung eines Energiemanagementsystems und der Umsetzung des neuen Energieeffizienzgesetzes.

Im Zuge dessen wurde eine eigene Umwelt- und Energiepolitik für unser Unternehmen dokumentiert.

Ziel ist die Zertifizierung nach ISO 50001 im Mai 2014.

Kooperationsprojekt „eco2production“

Seit Juni 2013 überprüfen wir ganze Produktionsprozesse und auch einzelne Maschinen auf ihre Energieeffizienz und damit letztlich auch auf ihre Umweltbelastung. Daraus werden in weiterer Folge Engeriekennzahlen abgeleitet. Das Projekt wird mit gesamt 26 Partnern aus Deutschland und Österreich durchgeführt und läuft bis Juni 2015.

Kooperationsprojekt „BAMA“ (Balanced Manufacturing)

Im Februar 2013 wurde der Letter of Intent (LOI) und im Dezember 2013 der Fördervertrag zum Projekt von Seiten der GW St. Pölten unterzeichnet. Im Zuge des Kooperationsprojektes untersuchen wir, in einer ganzheitlichen Betrachtung, alle Aspekte einer industriellen Fertigung (Produktion, Gebäude, Einkauf, ERP, Logistik, etc). Ziel ist die Erstellung geeigneter Werkzeuge für eine möglichst genaue Planung des Energieverbrauches so wie zur optimalen Steuerung aller Parameter, um einen minimalen Energieverbrauch und damit eine minimale Belastung der Umwelt zu erreichen. Das Projekt läuft bis Ende 2017. Ergebnisse folgen im nächsten Bericht.

Produkte / Dienstleistungen

In unserer Strategie ist eine Ausrichtung der GW St. Pölten in Richtung Umweltschutz - neue und zukünftige Betätigungsfelder wie Elektromobilität, „Erneuerbare Energien“, LED-Technologie und Recycling - deutlich zu erkennen. Auch durch die Entwicklung und Vermarktung von Stromtankstellen wird der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien Rechnung getragen. Dieses Hinwirken wird auch durch diverse Innovationen und die Entwicklung von weiteren energieeffizienten Produkten - wie z.B. Ucarver (Elektro-Roller), E-Bike, Ladesäulen und Bike-Box - weiter verstärkt, welche unter anderem ein Schlüsselement der Strategie GW2020 darstellt.

Im Jahr 2013 haben wir, in Bezug auf „Erneuerbare Energien“, einen Großauftrag für die komplette Niederspannungsschaltanlage für ein Biomassekraftwerk auf Hawaii erhalten.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

GRI / EN22 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

Anfallende Abfallarten	Menge in kg		Anfallende Abfallarten	Menge in kg	
	2013	2012		2013	2012
Altpapier	32.135	62.000	Kabelabfälle	4.720	3.846
Altfarben, Altlacke	120	160	Kunststoff nicht lizenziert	8.345	6.750
Altöl im Saugtankwagen gem. AWG	1.500	700	Kupfer, Späne	3.720	5.211
Altöl in Gebinden gem. AWG	695	200	Kupfer, Teile	12.670	16.289
Aluminium Späne	9.880	9.000	Laborabfälle	50	40
Aluminium, Späne - gepresst	19.120	39.500	Laugen / Laugengemische	18.945	22.340
Aluminium, Teile	51.025	38.500	Karton	32.135	
Batterien	175	40	Messing, Späne	3.775	519
Bauschutt o.gef.Abf.	-	2.110	Messing, Teile	565	4.351
Biomüll	-	130	Metallspäne / Teile	180.825	175.065
Bohr- und Schleifemulsion	29.350	25.050	NIRO, Späne	295	--
Buntglas	-	130	NIRO, Teile	10	41
Druckgaspackungen	145	180	Öl- Wassergemische	900	1.100
Elektronikschrott	1.950	1.370	Ölhältige Abfälle	1.324	1.099
Gewerbemüll	22.925	24.352	Pulverlacke	--	--
Holz behandelt	34.720	13.540	Rückstände aus Kanalreinigung	--	2.940
Holz unbehandelt	10.500	28.014	Styropor	55	80
Speisereste (Betriebsküche)	1.800	6.900	Lösemittelgemische hal-frei	--	420

Sammler/Entsorger	Anschrift	Abfallarten
L & S RECYCLING GMBH (direkter Anrainer)	Lilienfelderstraße, 3151 St. Pölten	Karton, Papier, Metallschrotte
Klenk & Meder GesmbH	Hnilickastraße 13, 3106 St.Pölten	Leuchtstoffröhren
Brantner Walter GmbH	Brennaustraße 10, 3500 Krems a.d.Donau	Kunststoffe, Gewerbeabfälle, Papier, Biomüll
Dangl Leopold	Hirtenberg 13, 3242 Texing	Speisereste zur Vergärung (Bio-Gaserzeugung)

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

GRI / EN 29 Wesentliche Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitarbeiter/innen.

	2013	2012	2011
Firmen LKW / KFZ			
km	264.470	266.246	295.290
kWh	390.086	423.593	493.588
l Diesel	39.936	43.366	50.532
Firmenfahrten mit privaten PKWs			
km	48.994	46.171	37.318
kWh	31.146	29.351	23.723
l Diesel	3.185	3.001	2.426

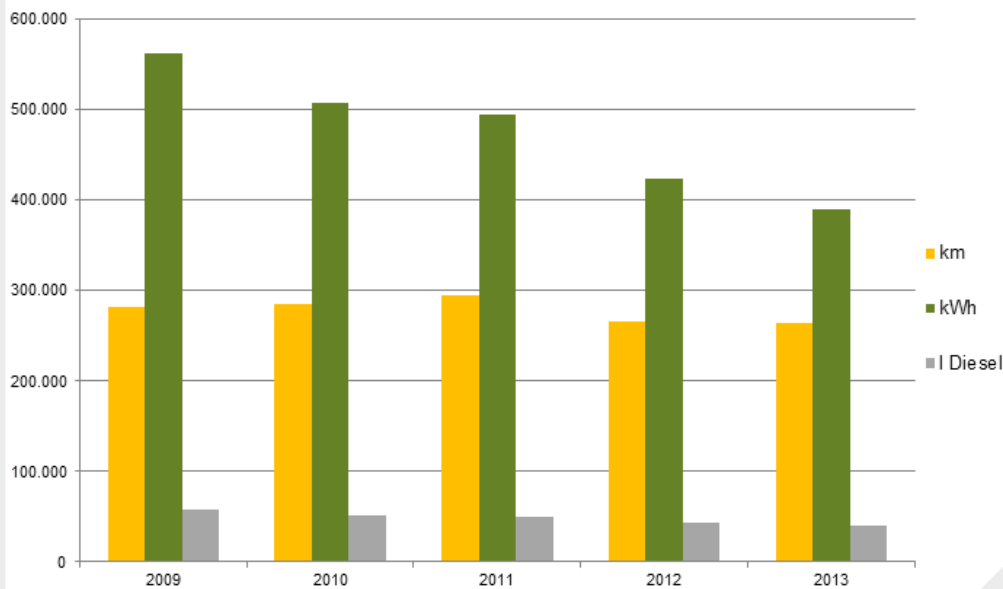
Anm.: Umrechnungsfaktor l Diesel auf kWh = l * 9,78



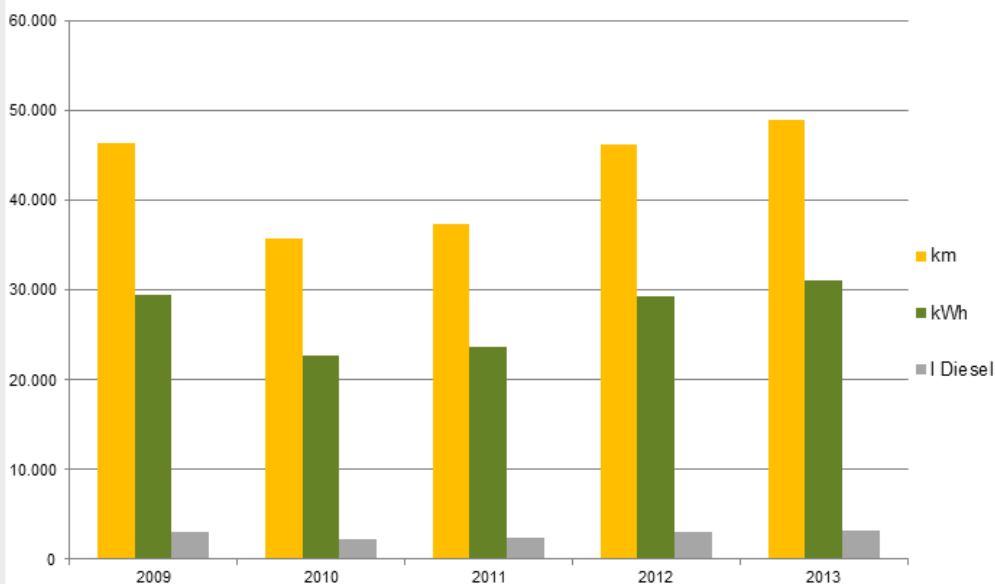
VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Graphische Darstellung der Verbrauchswerte seit 2011:

Firmen LKW / KFZ



Firmenfahrten mit privat PKWs



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Moderne Produktionstechnologie ist unerlässlich. Aber immer sind es die Menschen dahinter, die den Erfolg ausmachen. Deswegen sehen wir bei der GW St. Pölten den Menschen im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns.



Wir fördern unsere Beschäftigten hinsichtlich Aus- und Weiterbildung in Fach-, Methoden-, Sozial- und Führungskompetenz sowie Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen.

Weiters können unsere Arbeitnehmer/innen eine vermehrte soziale Betreuung- Betriebssozialarbeiter/innen, Psycholog/innen und Arbeitsmediziner/innen im Haus - sowie das Angebot einer „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ aus den Bereichen Ernährung, Bewegung, Gesundheit, Entspannung und Freizeitaktivitäten in Anspruch nehmen.

Ziele dieser Aktivitäten sind berufliche und private Probleme zu minimieren, sowie berufliche und gesellschaftliche Integration zu erleichtern, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, die Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen zu verbessern.

Allgemeines

Wir erfüllen die gesetzlichen Anforderungen und den gesetzlichen Auftrag eines Integrativen Betriebes: Einen Teil unserer Belegschaft bilden Menschen mit physischen bzw. mentalen Einschränkungen.

Menschenrechte

Spitzenleistungen mit höchsten ethischen Standards - das ist der Anspruch den wir haben. Den Respekt, den wir vor den Menschenrechten haben, erwarten wir auch von allen unseren Partnern. Richtschnur sind interne und externe Leitlinien wie die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen“, die „Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten“, die „Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen“ oder unsere eigenen Richtlinien. Durch entsprechende Maßnahmen wollen wir die Menschenrechte bei unseren eigenen Aktivitäten und in der gesamten Lieferkette fördern und sicherstellen.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Intelligente Arbeitsvorbereitung

Mit ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen und Prozessen versetzen wir unsere Mitarbeiter/innen, die zu 70% Menschen mit Behinderung sind, in die Lage, wirtschaftlich produktiv zu sein – in Arbeitsbereichen, die ihr persönliches Leistungspotenzial optimal ausschöpfen.

Maßnahmen hierfür sind unter anderem speziell und eigens entwickelte Steh- und Hebehilfen oder höhenverstellbare Tische.

Berufsvorbereitung

An speziellen Arbeitsplätzen bereiten wir junge Menschen mit kognitiven und körperlichen Beeinträchtigungen auf die Berufswelt oder eine Lehre vor.

Mehr dazu lesen Sie unter „Verantwortung gegenüber der Gesellschaft“ (Seite 62).

Betriebssozialarbeit (BSA) / Psychologische Begleitung / Arbeitsmediziner/innen

Wir bieten Mitarbeiter/innen aller hierarchischen Ebenen der GW St. Pölten bei Bedarf professionelle soziale und psychologische Beratung und Unterstützung an, um berufliche und private Probleme zu minimieren sowie berufliche und gesellschaftliche Integration zu erleichtern.

Themen die behandelt werden sind u.a.

- Probleme im persönlichen und familiären Bereich
- Probleme im finanziellen Bereich
- Probleme im Umgang mit Ämtern und Behörden
- Probleme im Gesundheitsbereich
- Belastende Situationen am Arbeitsplatz
- Vermittlung zu Fachstellen und externen Hilfsangeboten
- Pensionierung

Durch unsere zwei Mitarbeiter/innen im Bereich der Sozialarbeit wurden, in Zusammenarbeit mit unseren Führungskräften, auch Leitfäden zu

- Weiterbildung (interne und externe Schulungen bis hin zu Job Rotation),
- Gewaltprävention (Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz) und
- „Wiedereinstieg von Mitarbeiter/innen nach der Karenz“

erarbeitet und im Unternehmen implementiert.



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Betriebssozialarbeit (BSA) / Psychologische Begleitung / Arbeitsmediziner/innen

Weitere Angebote für unsere Mitarbeiter/innen und Projekte im Rahmen der Betriebssozialarbeit sind die „Betriebliche Gesundheitsförderung“, „Produktiv in die Zukunft“ und „Fit2work“. Details hierzu finden Sie auf den folgenden Seiten.

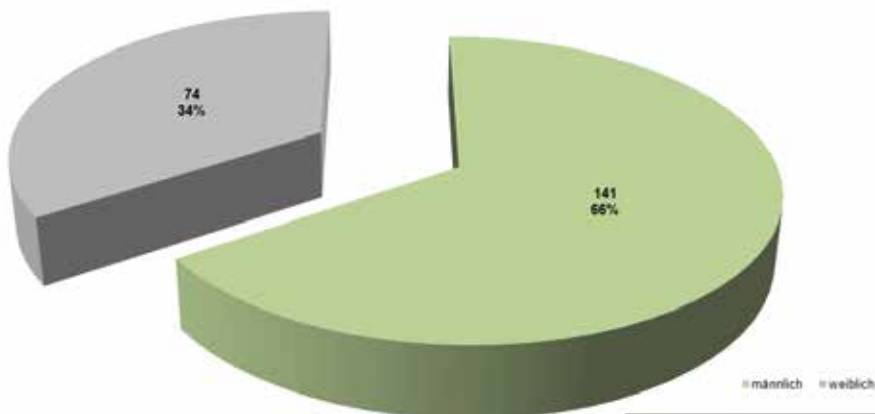
Unsere Arbeitnehmer/innen haben auch die Möglichkeit zwei Arbeitsmediziner/innen betreffend medizinischer Fragen aufzusuchen.

Anzahl der Arbeitnehmer/innen, welche die BSA 2013 in Anspruch genommen haben

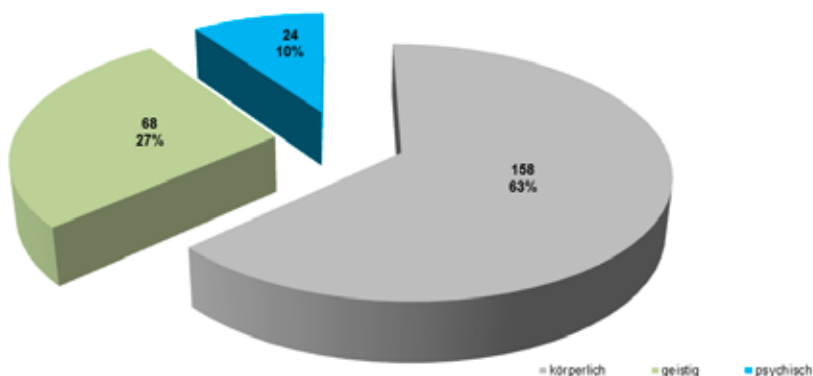
nach Geschlecht: männlich 141, weiblich 74, insgesamt 215

nach Art der Behinderung: körperlich 158, geistig 68, psychisch 24 (teilw. Mehrfachbehinderung)

Anzahl der Arbeitnehmer/innen
nach Geschlecht



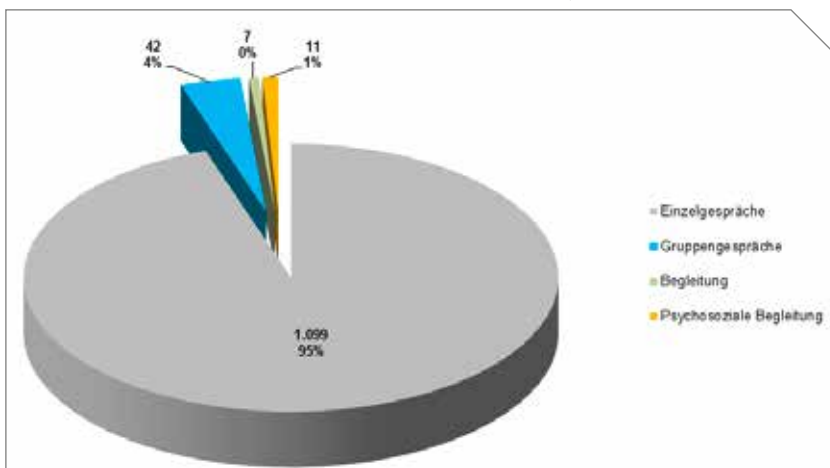
Anzahl der Arbeitnehmer/innen
nach Art der Behinderung
(tlw. Mehrfachbehinderung)



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Betriebssozialarbeit (BSA) / Psychologische Begleitung / Arbeitsmediziner/innen

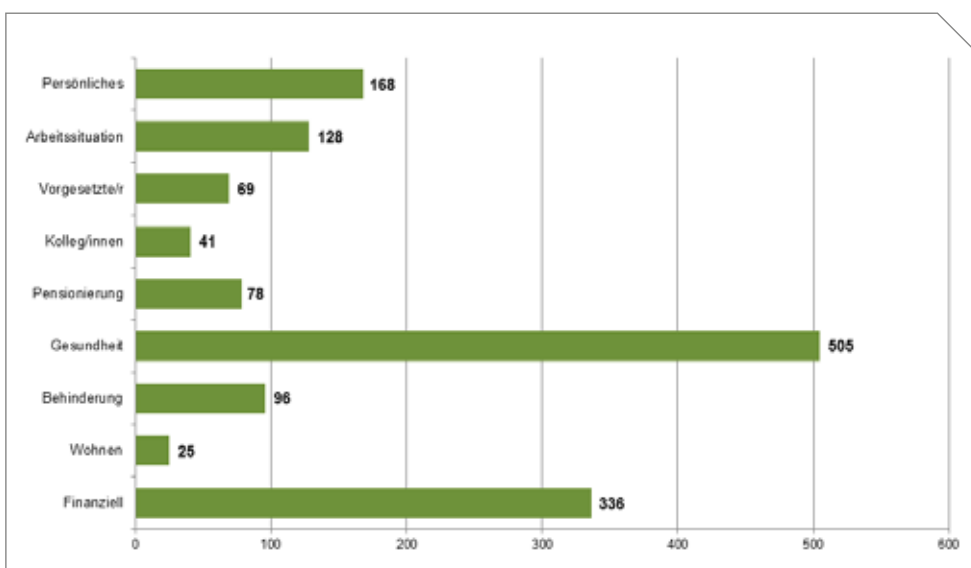
Anzahl der Aktionen bei Mitarbeiter/innen mit Behinderung



Einzelgespräch 1.099, Gruppengespräch 42, Begleitung 7, Psychosoziale Begleitung 11



Anzahl der Aktionen nach Problemfeldern Themengebieten



Finanziell 336, Wohnen 25, Behinderung 96, Gesundheit 505, Pensionierung 78, Kolleg/innen 41, Vorgesetzte/r 69, Arbeitssituation 128, Persönliches 168

Es wurden insgesamt 667 Gespräche mit Führungskräften im Jahr 2013 geführt.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Wir erstellen seit 2009 jährlich ein begleitendes Angebot aus den Bereichen Ernährung, Bewegung, Gesundheit, Entspannung und Freizeitaktivitäten, welches zum Ziel hat das „Wir-Gefühl“ der Mitarbeiter/innen zu steigern, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen zu verbessern.

Maßnahmen sind u.a.:

- Vorträge zu Themen der Gesundheit, Ernährung, Medizin usw., Gesundheitscheck, ...
- Diverse Bewegungsangebote wie Kräuterwanderungen, Fit in den Feierabend - Gesundheits- und Ausgleichsgymnastik, Schwimmkurse, ...
- Ernährung: Gesunde Jause, Kochseminare, Obsttag, ...
- Freizeitaktivitäten wie Musical- und Adventmarktbesuche, Ausflüge, ...
- Angebot eines Fitnessraumes im Haus
- Möglichkeit bewegter und entspannender Pausengestaltung wie beispielsweise gestalteter Innenhof, Relax-Liegen, Darts, Wuzzel-Tische, Tischtennis-Tische, ...

Im Jahr 2013 wurden insgesamt 18 Veranstaltungen (in Form von Vorträgen, Gesundheitsangeboten, kulturellen Angeboten, Bewegungs- und Entspannungsangeboten, Kochseminaren, Gesunde-Jausen-Angebote und Themenausflügen) mit insgesamt 201 Teilnahmen veranstaltet.

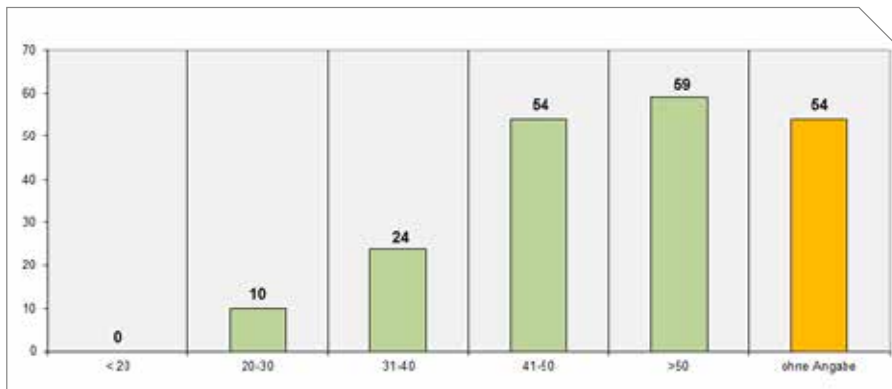
Zum Vergleich: Im Jahr 2012 fanden insgesamt 14 Veranstaltungen (Schwerpunkte gleich wie 2013) mit insgesamt 171 Teilnahmen statt.

Aus den folgenden Graphiken können Sie die Anzahl der Teilnehmer/innen aufgeschlüsselt nach Alter, Geschlecht, Beschäftigungsform und Behinderung für das Jahr 2013 entnehmen.



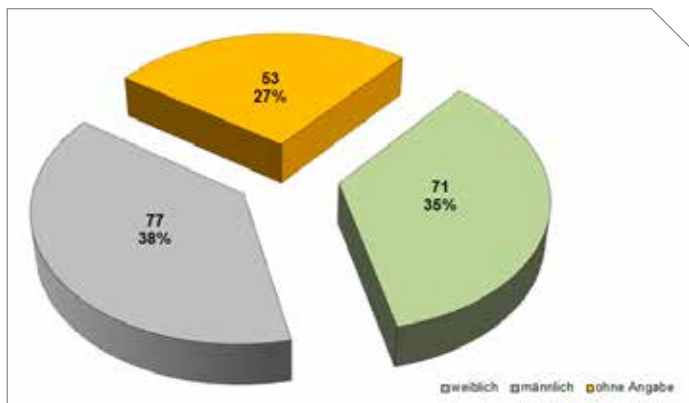
VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Anzahl der Teilnehmer/innen nach Alter



Alter der Teilnehmer/innen: < 20 = 0; 20-30 = 10; 31-40 = 24; 41-50 = 54; > 50 = 59; ohne Angabe = 54

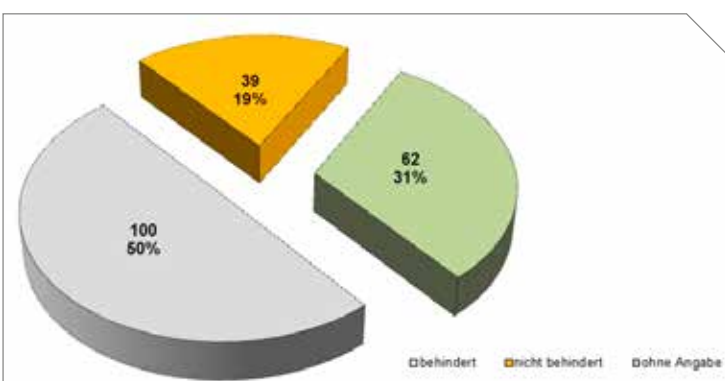
Anzahl der Teilnehmer/innen nach Geschlecht



Geschlecht der Teilnehmer/innen:

- weiblich = 71
- männlich = 77
- ohne Angabe des Geschlechts = 53

Anzahl der Teilnehmer/innen nach Behinderung



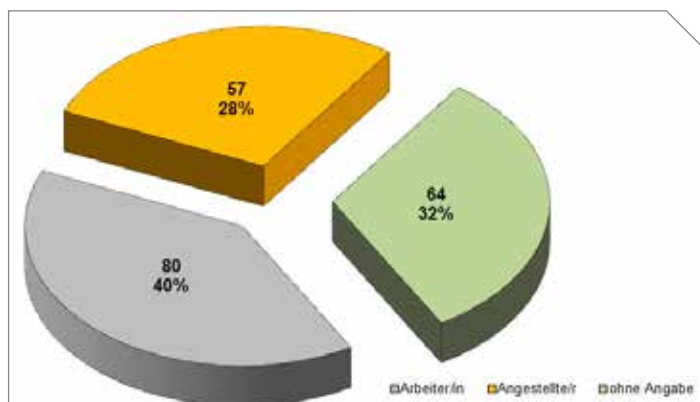
Behinderung der Teilnehmer/innen:

- behindert = 100
- nicht behindert = 62
- ohne Angabe der Behinderung = 62



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

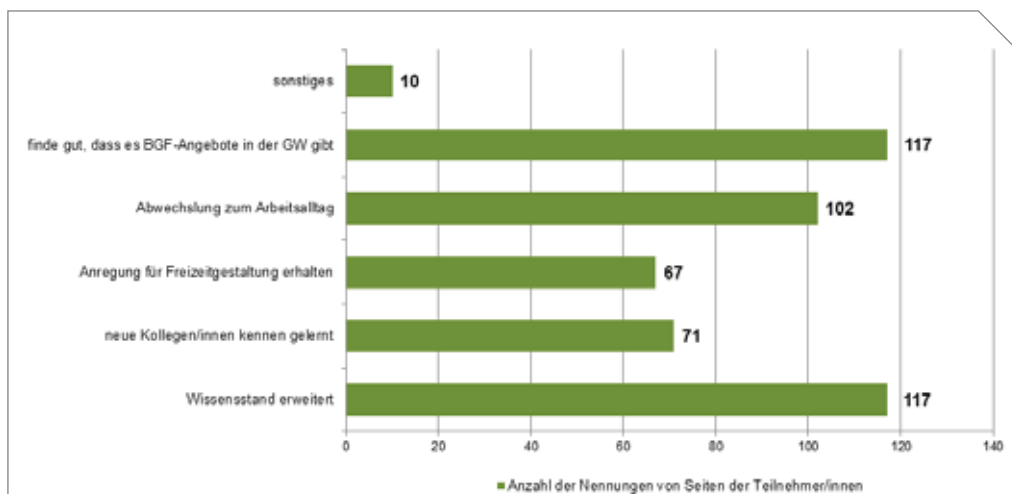
Anzahl der Teilnehmer/innen nach Beschäftigungsform



Beschäftigungsform:

- Arbeiter/in = 80
- Angestellte/r = 57
- ohne Angabe der Beschäftigungsform = 64

Nutzen des BGF-Angebotes aus Sicht der Teilnehmer/innen



Nutzen des BGF-Angebotes - Anzahl der Nennungen:

- Wissensstand erweitert = 117
- neue Kollegen/innen kennen gelernt = 71
- Anregung für Freizeitgestaltung erhalten = 67
- Abwechslung zum Arbeitsalltag = 102
- finde gut, dass es BGF-Angebote in der GW gibt = 117
- sonstiges = 10



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Altersgerechte Arbeitswelt / „Produktiv in die Zukunft“ (PIZ)

Aufgrund der altersdemographischen Veränderung unserer Gesellschaft fördern wir mit diesem Projekt Gesundheit und Altersfähigkeit, schaffen eine altersgerechte Arbeitswelt für alle Generationen und das Bewusstsein für den besonderen Wert älterer Mitarbeiter/innen. Ziel ist es den längeren produktiven Verbleib der Erwerbstätigen im Arbeitsprozess zu ermöglichen.

Maßnahmen hierfür sind z.B.:

- Angebot der Betriebssozialarbeit
- Laufende Angebote der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“
- Laufende Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung
- Jährliche Mitarbeiter/innen-Gespräche
- Jährliche Auswertung/Übersicht über die altersdemographische Entwicklung in der GW St. Pölten
- Laufende Information an Mitarbeiter/innen und Führungskräfte im Rahmen von Sozialinformationen / -besprechungen, Mitarbeiter/innen-Informationen, Info-Monitore, usw.
- Bewusstseins-schaffung für den besonderen Wert älterer Kolleg/innen
- Leitfaden Mitarbeiter/innen-Karenz
- Individuelle Arbeitsplatzgestaltung für alle Generationen, wie beispielsweise elektrisch betriebene Flurförderfahrzeuge, Hebekräne, höhenverstellbare Montagetische, Zuschnitt-Tische, Sessel, Stehhilfen und Transportwagen, ergonomische Arbeitsplatzmatten, arbeitsplatzbezogene Beleuchtung, barrierefreie Zugänge zum Arbeitsplatz, persönliche Verteilzeitpausen, Anpassung der Arbeitszeit an die öffentlichen Verkehrsmittel, ...



Mag.ª (FH) Regina Leitner
Projektleitung „PIZ“



Beispiele aus unserer Dokumentation



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Gender Mainstreaming

Unser Projekt „Gender Mainstreaming“ trägt zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Wir haben uns als Ziel gesetzt, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Erst wenn Frauen und Männer gleiche Start- und Rahmenbedingungen vorfinden, bestehen auch gleiche Chancen.

Unser Gender Mainstreaming Katalog beinhaltet folgende Maßnahmen:

- „Geschlechtergerechte“ Sprache und Formulierung
... bei internen und externen Schriftstücken / Dokumenten, Publikationen wie z.B. Mitarbeiter/innen-Zeitung, Stellenbeschreibungen, Formblätter, Formulare, WebSite, Folder/Prospekte, Präsentationen, PR-Einschaltungen, Imagefilm, ...
- Stellenangebote/-ausschreibungen
Wir achten auf die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, dadurch wird gewährleistet, dass qualifizierte Mitarbeiter/innen nicht durch eine diskriminierende Ausschreibung (keine Einschränkung auf ein best. Geschlecht, nach Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion usw.) von einer Bewerbung abgehalten werden.
- Flexible Arbeitszeitmodelle
Wir bieten unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern existenzsichernde Arbeitsplätze an und sind stets bemüht, den Arbeitsplatz so attraktiv wie möglich zu gestalten. Um auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen bestmöglich einzugehen bzw. reagieren zu können, gibt es das Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie z.B. Gleitzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Schichtarbeit, Bildungskarenz. Damit möchten wir die Zufriedenheit unseres Personals steigern und gleichzeitig auch einen optimalen Betriebsablauf sicherstellen.
- Gehaltsschema
Wir entlohnen unser Personal nach den Kollektivverträgen „Eisen- und Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie“ (Standort St. Pölten-Hart) und „Mieder- und Wäschewarenherstellung“ (Standort Gmünd); gleiche Entlohnung für Frauen und Männer bei gleicher Tätigkeit.
- Geschlechtsspezifische Datenauswertungen
- Programm der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ (BGF)
- Projekt „Produktiv in die Zukunft“



Mag.ª (FH) Helga Fischer
Gender-Beauftragte
der GW St. Pölten

VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

... haben bei uns - einem integrativen Betrieb - einen besonders hohen Stellenwert.

Viele Sicherheitsmaßnahmen, Arbeitsplätze die auf die persönlichen Bedürfnisse unserer behinderten Mitarbeiter/innen angepasst werden können, sowie gesundheitsfördernde Programme sichern die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen und tragen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen bei.

Alle unsere Mitarbeiter/innen werden regelmäßig hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Brandschutz, allgemeines Verhalten am Arbeitsplatz, Abfalltrennung, Energieeffizienz usw. sowie individuell auf deren Arbeitsplätzen (arbeitsplatzbezogene Unterweisungen) geschult.

Hinweise zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden unseren Mitarbeiter/innen auch über Info-Monitore und die Mitarbeiter/innen-Zeitung kommuniziert.

Hinsichtlich medizinischer Fragen können sich unsere Arbeitnehmer/innen an unsere Betriebsärzte wenden. Des Weiteren führen unsere Arbeitsmediziner/innen verschiedene Impfaktionen durch, wie z.B. FSME, Gripeschutz und Polio-Diphtherie.

Im Zuge unseres BGF-Programmes finden u.a. auch Vorträge zu Arbeitsplatzgestaltung und Alternativmedizin statt. Die Teilnahme an sportlichen Betätigungen ist ebenfalls gegeben. Hinweise zu Ausgleichsübungen erhalten unsere Mitarbeiter/innen z.B: auch über unsere Mitarbeiter/innen-Zeitung.

Zum Ausgleich steht unseren Mitarbeiter/innen in den Pausenzeiten und in der Freizeit ein Innenhof mit Beschattung, Ruhe-Liegen, Wuzzel-Tische, Darts-Spielbereiche und ein eigener Fitnessraum zur Verfügung.

In unserem Unternehmen sind insgesamt 1 Sicherheitsfachkraft, 15 Sicherheitsvertrauenspersonen, 2 Behindertenvertrauenspersonen, 50 Ersthelfer/innen, 2 Arbeitsmediziner/innen, 3 Brandschutzbeauftragte und 3 Brandschutzwarte beschäftigt.



Ing. Johannes Neuwirth
Sicherheitstechnik /
Facility Management



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Wissensmanagement / Aus- und Weiterbildung

Weiterbildung ist für uns ein wichtiger Faktor, wenn sich Arbeitsaufgaben und Organisationsstrukturen im Unternehmen verändern. Unserem Unternehmen ist es ein Anliegen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei laufend notwendigen Veränderungen (neue Technologien, Lean Management, ProAlpha, Office 2010, ...) zu unterstützen, durch Weiterbildung zu qualifizieren und an betriebliche Veränderungen heranzuführen.

Im Rahmen des Projektes „Produktiv in die Zukunft“ möchten wir erreichen, dass alle Mitarbeiter/innen möglichst lange und motiviert im Arbeitsprozess verbleiben können. Maßnahmen hierfür sind gesundheits- und altersgerechte Arbeitsplätze, sowie ein umfangreiches Angebot zur Aus- und Weiterbildung.



Im ersten Schritt haben wir mit umfangreichen internen Ausbildungsmaßnahmen begonnen. Mit unseren Lean Projekten haben unsere Mitarbeiter/innen die Möglichkeit bekommen, an diversen internen Ausbildungsmaßnahmen zu Lean-Methoden teilzunehmen. Diese werden kontinuierlich durch externe Schulungsmaßnahmen erweitert. Weitere interne Schulungsthemen sind u.a. Technologien / Maschinen, Arbeitssicherheit, ISO 9001, Projekt- und Prozessmanagement, Wertstrom, Microsoft Office.

Durch die Mitgliedschaften in Organisationen wie z.B. Six Sigma und Zukunftsakademie Mostviertel haben wir einen Zugang zu einem umfangreichen Angebot an externen Weiterbildungen.

Aber nicht nur fachliche Aus- und Weiterbildungen sondern auch soziale Kompetenz und Teamfähigkeit, sowie die Entwicklung bzw. Stärkung der Eigenverantwortung werden gefördert. Ein gutes Beispiel hierfür ist die im Frühjahr 2013 gestartete Weiterbildung „Mehr miteinander - miteinander Mehr“ durch externe Unterstützung. Insgesamt wurden 73 Mitarbeiter/innen geschult.



Unsere Führungskräfte, Ausbilder/innen und weitere Mitarbeiter/innen nehmen regelmäßig an Management-Schulungen für Integrative Betriebe teil. Jährlich nehmen zwischen 10 bis 15 Mitarbeiter/innen teil.

Durch die Erhöhung der Flexibilität und die Erweiterung der Kompetenzen unserer Arbeitnehmer/innen am Arbeitsplatz ist es möglich, sie auch an anderen Arbeitsplätzen einzusetzen um fortschreitende körperliche Belastungen auszugleichen.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Wissensmanagement / Aus- und Weiterbildung

Je nachdem, welches Ziel mit einer Weiterbildung verfolgt wird, sind unterschiedliche Ansätze und Wege möglich:

- Interne Aus- und Weiterbildungen zu diversen Themen
- Job Rotation
- Training on the Job
- Training off the job
- Möglichkeit von Bildungskarenz

Seit September 2013 bilden wir auch Lehrlinge aus, da wir laufend hervorragend qualifiziertes, engagiertes und kompetentes Fachpersonal benötigen. Unser Ziel ist, Jugendlichen zu top Facharbeiter/innen auszubilden und gemäß ihren Fähigkeiten, Kompetenzen und Neigungen zu fördern und sie weiterhin im Unternehmen zu beschäftigen.

Mehr dazu lesen Sie unter „Verantwortung gegenüber der Gesellschaft“ / „Unsere Lehrlingsausbildung“ (Seite 63).



Verbesserungs-Vorschlagswesen (KVP) und Mitarbeiter/innen-Befragung

Ideen und Anregungen von Seiten unserer Mitarbeiter/innen zur Verbesserung sind jederzeit gewünscht und möglich. In unserem Unternehmen sind mehrere Ideenbriefkästen installiert, wo jede/r Mitarbeiter/in Ideen und Verbesserungsvorschläge – anhand eines Vorlage-Dokumentes, um eine strukturierte Eingabe zu ermöglichen – einbringen kann. Die Briefkästen werden regelmäßig entleert und die Vorschläge danach durch den KVP-Beauftragten gesichtet, dokumentiert, auf Umsetzbarkeit geprüft und die weitere Vorgehensweise festgelegt. Die Mitarbeiter/innen erhalten innerhalb einer Woche nach Entnahme aus den Ideenbriefkästen in Form eines persönlichen Gespräches ein Feedback zu deren Vorschlägen. Bei Umsetzung der Idee wird der/die Ideengeber/in miteingebunden.



Wir führen in unregelmäßigen Abständen Mitarbeiter/innen-Befragungen durch, um Feedback unserer Mitarbeiter/innen zu diversen Themen wie z.B. Arbeitssituation, Führung, Information und Kommunikation, berufliche Entwicklung, Entlohnungssystem zu erhalten. Unsere Mitarbeiter/innen werden über die Ergebnisse sowie abgeleitete Maßnahmen informiert und bei der Umsetzung mit eingebunden. Die gesetzten Aktionen sollen zur Erhöhung der Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit beitragen. Die letzte Befragung erfolgte im Jahr 2011. Die Rücklaufquote betrug 44,72%, der Zufriedenheits-Index 1,99.



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN



Mitgliedschaft bei „UN Global Compact“

Neben den eigenen Grundsätzen verpflichten wir uns zur Einhaltung und Umsetzung internationaler Leitlinien.

Unser Unternehmen ist seit 2. Dezember 2010 Mitglied im UN Global Compact, einer Initiative der Vereinten Nationen. Damit bekennt sich unser Unternehmen zu den sozialen, ökologischen und ökonomischen Mindeststandards, die seit jeher fixer Bestandteil unserer Unternehmenspolitik sind.

Nähere Erläuterungen zu den Prinzipien finden Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht unter „Verantwortung gegenüber der Gesellschaft“ (Seite 65).

Schwerpunktthema im Jahr 2013: „Jahr der Mitarbeiter/innen“

Das Jahr 2013 stand bei uns ganz unter dem Motto „Jahr der Mitarbeiter/innen“. Besondere Beachtung kam den Themenbereichen GW Team, Bildung, Fit/Gesundheit und Info/Kommunikation zu.

Umgesetzte Maßnahmen im Zuge des Schwerpunkt-Mottos sind z.B.

- Errichtung eines Fitnessraumes und Darts-Spielbereichen in der GW St. Pölten
- gratis Stromtanken für GW-Mitarbeiter/innen bei den Ladesäulen und der Sonnentankstelle
- Angebot durch die Berufsvorbereitung bzgl. „Reparatur privater Elektrogeräte“ für Mitarbeiter/innen der GW St. Pölten
- Implementierung einer Mitarbeiter/innen-Zeitung
- Ausweitung der Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)
- IT-Schulungen und Englischkurse
- Weiterentwicklung der arbeitsplatzbezogenen Ausbildung und internen Schulungen bis hin zu Job Rotation
- Erweiterung der Innenhofgestaltung durch Beschattung der Pergola sowie Anschaffung von vier Pavillons
- kostenlose Weitergabe von „alten“, funktionstüchtigen PCs und Druckern an Mitarbeiter/innen der GW St. Pölten
- vermehrte Aktivitäten mit den Kolleg/innen in der Freizeit, wie z.B. Abteilungs- sowie abteilungsübergreifende Ausflüge, Business Drachenboot Challenge, ...
 - Exkursionen zu anderen Unternehmen / Erfahrungsaustausch



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Erfolge und Investitionen

- ⊙ elektronische Spesenabrechnung
- ⊙ Einführung und Umsetzung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen in fast allen Organisationsebenen
- ⊙ Projekt „Fit2work“ gestartet
- ⊙ Ernennung einer Gender-Beauftragten und eines Gender-Teams sowie Erstellung eines Maßnahmenkataloges „Gender Mainstreaming in der GW St. Pölten“
- ⊙ Umsetzung von firmenspezifischen Englischkursen für GW-Mitarbeiter/innen; die Teilnahme ist auf freiwilliger Basis (insgesamt 43 Teilnehmer/innen)
- ⊙ Implementierung einer Mitarbeiter/innen-Zeitung

Ziele für die Zukunft

- ⊙ Erstellung eines Leitfadens zu „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“ (Jahreszielvereinbarung 2014)
- ⊙ Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter/innen; Erstellung Ausbildungskonzept und softwareunterstützte Datenerfassung und -dokumentation
- ⊙ Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung sowie vermehrte Präsenz bei Schulen und Messen



... zu Besuch in der Voestalpine Stahlwelt



... Exkursion ins Böhlerwerk

VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

Kennzahlen Soziales

GRI / LA1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region.

	2013		2012		2011	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Arbeitnehmer/innen gesamt	415	100,00%	413	100,00%	426	100,00%
Angestellte	99	23,86%	95	23,00%	97	22,77%
Arbeiter	312	75,18%	318	77,00%	329	77,23%
Lehrlinge	4	0,96%	0	0,00%	0	0,00%
weiblich	135	32,53%	138	33,41%	140	32,86%
männlich	280	67,47%	275	66,59%	286	67,14%
behindert	289	69,64%	283	68,52%	294	69,01%
weiblich	101	34,95%	179	63,25%	106	36,05%
männlich	188	65,05%	104	36,75%	188	63,95%
nicht behindert	126	30,36%	130	31,48%	132	30,99%
weiblich	34	26,98%	35	26,92%	34	25,76%
männlich	92	73,02%	95	73,08%	98	74,24%
befristete Arbeits-/Dienstverhältnisse	18					
unbefristete Arbeits-/Dienstverhältnisse	397					
Vollbeschäftigte (38,5 h/W)	342	83,01%	345	83,54%	362	85,86%
Teilzeitbeschäftigte	73	17,59%	68	16,46%	64	15,18%
(davon weniger als 20 h/W)	8	1,93%	5	1,21%	4	0,95%
Wohnsitz in der Stadt St. Pölten	164	39,52%	160	38,74%	173	40,61%
Wohnsitz im Bezirk St. Pölten-Land	137	33,01%	137	33,17%	130	30,52%
Wohnsitz in anderen Bezirken	114	27,47%	116	28,09%	123	28,87%
Gehaltsempfänger	99	23,86%	100	24,21%	97	22,77%
Lohnempfänger	316	76,14%	313	75,79%	329	77,23%

VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

GRI / LA2 Mitarbeiter/innen-Fluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgegliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.

	2013						2012					
	ge- samt	in %	männ- lich	in %	weib- lich	in %	ge- samt	in %	männ- lich	in %	weib- lich	in %
Austritte gesamt	28	6,75%	22	5,30%	6	1,45%	36	8,72%	25	6,05%	11	2,66%
< 30	8	1,93%	8	1,93%	0	0,00%	7	1,69%	5	1,21%	2	0,48%
30-50	11	2,65%	9	2,17%	2	0,48%	20	4,84%	15	3,63%	5	1,21%
> 50	9	2,17%	5	1,20%	4	0,96%	9	2,18%	5	1,21%	4	0,97%

Anmerkung: Alle Mitarbeiter/innen stammen aus der Region Niederösterreich.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

GRI / LA3 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten und nicht Mitarbeitern mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten.
LA8 Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.

Unsere betrieblichen Leistungen können von all unseren Mitarbeiter/innen, auf allen Standorten ohne Unterschiede genutzt werden.

Betriebliche Leistungen und Beratungsangebote sind z.B.:

- flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Altersteilzeit, All-In-Verträge, Bildungskarenz, Schichtarbeit, Teilzeit, Überstundenpauschalierung)
- Entlohnung nach Kollektivvertrag „Eisen- und Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie“ für alle Mitarbeiter/innen (Ausnahme: Textil Werk Gmünd); gleiche Entlohnung für Frauen und Männer bei gleicher Tätigkeit
- Individuell angepasste Arbeitsplätze ermöglichen altersgerechte Arbeitsbedingungen
- Betriebssozialarbeit und Betriebsärzte im Haus
- Programm der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Projekt „Produktiv in die Zukunft“
- Durch den Betrieb „gefördertes“ Mittagessen (auch Krankenhausesen, wenn Mitarbeiter/innen z.B. laktose freie Kost benötigen)
- Freizeit-/Pausenmöglichkeiten: Fitness-Raum und Darts-Spielbereiche, Innenhofgestaltung mit Relax-Liegen, Tischfußballtische, Tischtennis-Tische, ...
- Reparaturservice für Elektrogeräte (Dienstleistung für GW-Mitarbeiter/innen durch die Berufsvorbereitung)
- Präventionsleitfaden „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz - Instrumente zur Erkennung und Vermeidung“
- Maßnahmenkatalog „Gender Mainstreaming in der GW St. Pölten“
- Interne sowie externe Aus- und Weiterbildungen
- Ermäßigungen bei Firmen bzw. Institutionen für Mitarbeiter/innen der GW St. Pölten (werden regelmäßig durch unseren Betriebsratsvorsitzenden ausverhandelt und erweitert)

Details siehe auf den vorangegangenen Seiten.

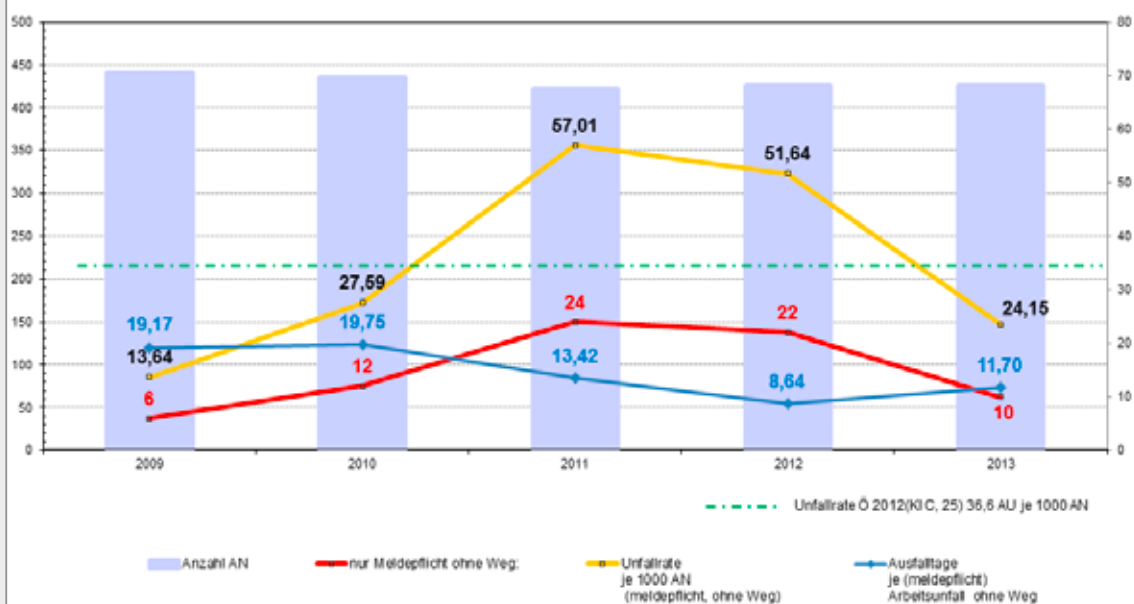
VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

GRI / LA7 Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.

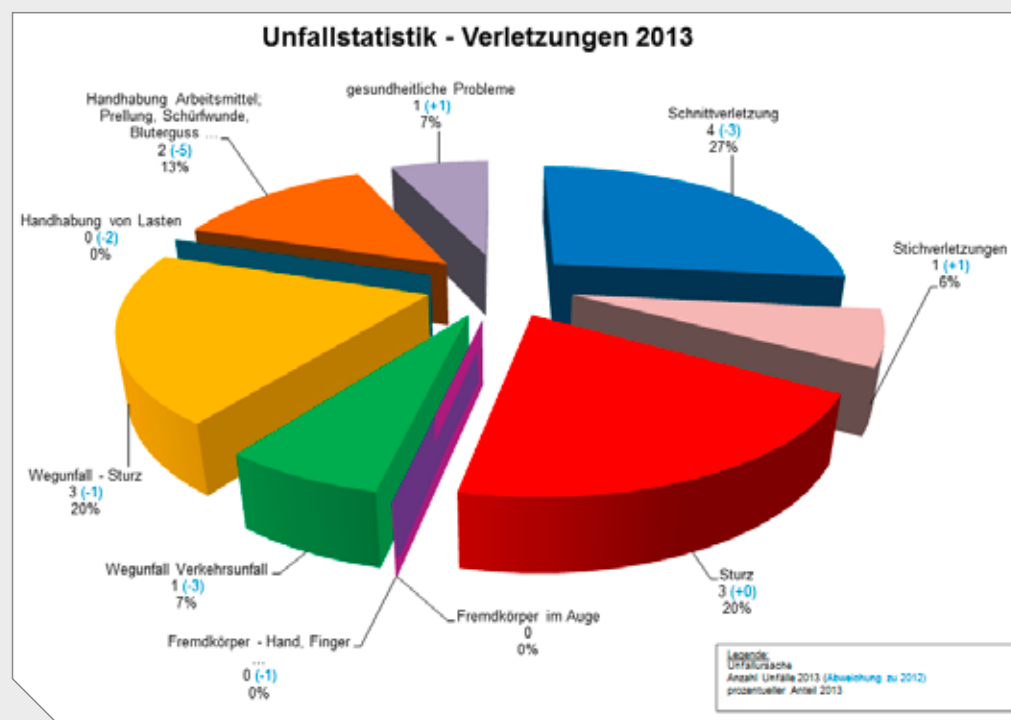
GW St. Pölten - Gesamt (Region NÖ)	2013	2012	2011
Summe Arbeitsunfälle (AU) + Wegunfälle	28	49	48
Wegunfälle	5	10	10
meldepflichtige Arbeitsunfälle	15	30	32
nur Meldepflicht ohne Weg:	10	22	24
Ausfalltage gesamt	436	555	448
tödliche Arbeitsunfälle	0	0	0
Ausfalltage Wegunfälle	302	277	116
Ausfalltage meldepflichtige Unfälle	419	470	438
Ausfalltage Meldepflicht ohne Wegunfälle	117	190	322
Ausfalltage je (meldepflicht) Arbeitsunfall	27,93	15,67	13,69
Ausfalltage je (meldepflicht) Arbeitsunfall ohne Weg	11,7	8,64	13,42
AU (meldepflicht) je Arbeitnehmer/in (AN) in %	0,04	0,07	0,08
Unfallrate je 1000 AN (meldepflicht, ohne Weg)	24,15	51,64	57,01

Ausfalltage = Arbeitstage

Unfallstatistik GW-gesamt: Unfallrate - Übersicht 2009 - 2013



VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN



GRI / LA11 Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsausstieg helfen.

Maßnahmen sind z.B.:

- Interne Aus- und Weiterbildungen hinsichtlich Maschinen, Arbeitssicherheit, Lean-Management
- Job Rotation
- Training on the Job
- Externe Aus- und Weiterbildungen
- Möglichkeit der Altersteilzeit
- Möglichkeit der Bildungskarenz
- Projekt „Produktiv in die Zukunft“
- Projekt „Fit2work“

Details siehe auf den vorangegangenen Seiten.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN MITARBEITER/INNEN

GRI / LA13 Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter/innen nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.

2013	Gesamt		Geschlecht				Minderheit				Alter					
			m	%	w	%	Öster- reich	%	nicht Österr.	%	unter 30	%	30- 50	%	älter 50	%
Geschäftsleitung	2	0,48%	2	0,48%	0	0,00%	2	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,24%	1	0,24%
Oberer Führungsebene (Produktionsleitung + Vertretung, Stabstellen)	19	4,58%	17	4,10%	2	0,48%	18	4,34%	1	0,24%	1	0,24%	12	2,89%	6	1,45%
Untere Führungsebene (Bereichsleitung und Vertretung)	31	7,47%	25	6,02%	6	1,45%	30	7,23%	1	0,24%	2	0,48%	21	5,06%	8	1,93%
Produktionsmitarbeiter/innen	280	67,47%	184	44,34%	96	23,13%	275	66,27%	5	1,20%	25	6,02%	164	39,52%	91	21,93%
Administrationsmitarbeiter/innen	56	13,49%	30	7,23%	26	6,27%	56	13,49%	0	0,00%	3	0,72%	35	8,43%	18	4,34%
Lager/Fuhrpark	21	5,06%	21	5,06%	0	0,00%	21	5,06%	0	0,00%	1	0,24%	9	2,17%	11	2,65%
Reinigung/Hausarbeit	6	1,45%	1	0,24%	5	1,20%	5	1,20%	1	0,24%	0	0,00%	1	0,24%	5	1,20%
Gesamt 2013	415	100,00%	280	67,47%	135	32,53%	407	98,07%	8	1,93%	32	7,71%	243	58,55%	140	33,73%

2012	Gesamt		Geschlecht				Minderheit				Alter					
			m	%	w	%	Öster- reich	%	nicht Österr.	%	unter 30	%	30- 50	%	älter 50	%
Geschäftsleitung	2	0,48%	2	0,48%	0	0,00%	2	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,24%	1	0,24%
Oberer Führungsebene (Produktionsleitung + Vertretung, Stabstellen)	19	4,60%	17	4,12%	2	0,48%	18	4,36%	1	0,24%	1	0,24%	12	2,91%	6	1,45%
Untere Führungsebene (Bereichsleitung und Vertretung)	31	7,51%	26	6,30%	5	1,21%	31	7,51%	0	0,00%	2	0,48%	19	4,60%	10	2,42%
Produktionsmitarbeiter/innen	275	66,59%	177	42,86%	98	23,73%	270	65,38%	5	1,21%	28	6,78%	164	39,71%	83	20,10%
Administrationsmitarbeiter/innen	58	14,04%	30	7,26%	28	6,78%	58	14,04%	0	0,00%	3	0,73%	36	8,72%	19	4,60%
Lager/Fuhrpark	22	5,33%	22	5,33%	0	0,00%	22	5,33%	0	0,00%	1	0,24%	9	2,18%	12	2,91%
Reinigung/Hausarbeit	6	1,45%	1	0,24%	5	1,21%	5	1,21%	1	0,24%	0	0,00%	1	0,24%	5	1,21%
Gesamt 2012	413	100,00%	275	66,59%	138	33,41%	406	98,31%	7	1,69%	35	8,47%	242	58,60%	136	32,93%

PRODUKT- / DIENSTLEISTUNGS- VERANTWORTUNG

Unsere Kernkompetenzen haben wir durch Analysen der Bedürfnisse unserer Kunden sowie durch Analysen unserer eigenen Möglichkeiten und Fertigkeiten definiert. Sie decken ein Maximum der aktuellen und zukünftigen Kundenbedürfnisse und sichern ein Maximum an wirtschaftlichen Erfolg für die GW St. Pölten.

Allgemeines

Damit wir die Ansprüche der Industrie sowie der Kunden zu marktgerechten Preisen erfüllen, haben wir unseren eigenständigen Weg entwickelt:

- Indem wir Metall und Elektro zu einem strukturierten Kompetenz- und Leistungsangebot verbinden.
- Indem wir die Produktivität eines Industriebetriebes mit der Flexibilität eines „Allrounders“ verbinden.
- Indem wir präzise industrielle Abläufe mit Methoden des Lean Managements und einer Kultur der konsequenten Technologie- und Kostenoptimierung verbinden.

Unser Unternehmen entwickelt, fertigt und nutzt Produkte und Lösungen, damit positive Einflüsse auf Umwelt und Gesellschaft entstehen, beziehungsweise negative Einflüsse reduziert werden. Dies erfordert die Zusammenarbeit der kompletten Lieferkette über die Erfüllung gesetzlicher Bestimmungen hinaus.

Die gesetzlichen Anforderungen verwalten wir über ein Rechtsregister, Verträge mit Kunden und Lieferanten mittels der Software „Contract's CARE“ und Bescheide werden in einer Excel-Aufstellung dokumentiert und verfolgt.

Wir verbessern kontinuierlich alle angewendeten Methoden, Prozesse und Tools mit dem Ziel eine nachhaltige Lieferantenbasis sicherzustellen.

Kernkompetenzen

Unsere Kernkompetenzen umfassen

Elektro / Mechanische Komponenten und Baugruppen
Stromschienen
Schaltschränke
Stanzteile / Biegeteile
Kühlkörper / Kühlsysteme
Konfektion von Drahtsätzen / Kabelsätzen
Mechanische Teilefertigung (Sägen, Drehen, Fräsen, Schweißen und Löten)
Textilkonfektionen
Beschriftungstechnik / Schilder (Digitaldruck, Laser, Gravur, Klebetext, Folientechnik)

PRODUKT- / DIENSTLEISTUNGS- VERANTWORTUNG

Kernkompetenzen

Durch die strategische Neuausrichtung um die Bereiche Elektromobilität, „Erneuerbare Energien“, LED-Technologie und Recycling zeigt deutlich eine Weiterentwicklung in Richtung Umweltschutz und Ressourcenschonung.

Produktbeispiele sind z.B. Sonnentankstelle, Ladesäulen, Bike-Box, E-Bike und Ucarver (E-Roller).

Diese Weiterentwicklungen und Innovationen erreichen wir durch Zusammenarbeit und Kooperationen mit unseren Kunden, Lieferanten, Universitäten.

Wir entwickeln mit unseren Geschäftspartnern gemeinsam den Weg, auf dem Qualitäts- und Kostenziele bestmöglich erreicht werden. Dank unserer breiten technologischen Aufstellung sind wir in der Lage, unterschiedliche Varianten in der Produktion technisch wie kostenmäßig zu vergleichen und optimal zu planen (Design to Cost).

Vertriebskonzept

Oberstes Ziel ist, die bestehenden Geschäftsbeziehungen zu erhalten und auszubauen, sowie neue Kontakte zu potentiellen Kunden und Partnern zu knüpfen

- unter den Rahmenbedingungen der Wirtschaftlichkeit und Partnerschaftlichkeit
- mit Produkten und Dienstleistungen in den von uns definierten Kernkompetenzen und Zukunftstechnologien
- mit den jeweils gültigen Strategien und Vorgangsweisen.

Dabei wollen wir am Markt durch die Etablierung von eigenen Produkten eine gewisse Eigenständigkeit erreichen. Diese Eigenständigkeit soll uns eine stabile wirtschaftliche und technologische Basis ermöglichen die unser Unternehmen für die nächsten Jahrzehnte absichert.

Ein weiteres Standbein zur Absicherung des Erfolges sind unsere Aktivitäten in Netzwerken (ecoplus.NÖ, Mechatronik-Cluster, Automobil-Cluster, Six Sigma, Logistik-Cluster) und Partnerschaften (TU Wien, IFT, ResearchTUB, etc.) die uns einen Zugang zu potentiellen Kunden und neuen Technologien ermöglichen sollen.

Persönliche, fachliche und soziale Kompetenzen unserer Mitarbeiter/innen sind die Basis unserer erfolgreichen Vertriebspolitik und ermöglicht eine optimale Beratung aller Interessenten und Geschäftspartner sowie eine stabile, langfristige und faire Partnerschaft mit unseren Stakeholdern.

Unterstützt werden die Vertriebsaktivitäten durch ein durchgängiges Marketing-Konzept, das ebenfalls im Zuge der umfassenden Veränderungsprozesse der vergangenen Jahre entwickelt wurde.

PRODUKT- / DIENSTLEISTUNGS- VERANTWORTUNG



Integriertes Managementsystem (IMS), Zertifizierungen und Qualitätssicherung

Als Unternehmen mit einem breiten Produkt- und Dienstleistungsportfolio haben wir uns dazu verpflichtet unser Managementsystem nach den höchsten Anforderungen auszurichten.

Nachhaltige Optimierung des Kundennutzens durch anlegen höchster Qualitätsmaßstäbe unter Berücksichtigung der Umweltverträglichkeit und Sicherstellung der Arbeitssicherheit und der effizienten Nutzung von Energie sowie die Beschäftigung von behinderten Menschen sind dabei die Zielsetzungen nach denen unser Integriertes Management System (IMS) ausgerichtet ist.

Unser Unternehmen ist seit 1995 nach ISO 9001, einschließlich IQ-Net-Zertifizierung, zertifiziert. Aufgrund unseres IMS (Integriertes Managementsystem) erfüllen wir auch Anforderungen, die über die EN ISO 9001 hinausgehen, wie z.B. ISO 14001 und OHSAS 18001. Da wir auch Kunden aus der Automobilindustrie beliefern, wenden wir einige Kriterien aus VDA 6.1 und TS 16949 an (z.B. FMEAs, 8D-Reports).

Seit 2007 sind wir berechtigt, als Lohnfertiger Schaltschränke gemäß UL 508A für den Export in die USA und nach Kanada zu produzieren.

Seit 2009 sind wir zusätzlich als Hersteller für „UL processed wire“ und „UL wiring harnesses“ gelistet.

Die Zertifizierung gemäß EN 1090 / ISO 3834 (für Tragwerke aus Stahl) besitzt unser Unternehmen seit 6. Juni 2012.

Seit 1996 sind wir ein Österreichischer Musterbetrieb durch die Verleihung des Austria Gütezeichens.

Um unsere Qualität der Produkte und Dienstleistungen sicherzustellen, arbeiten wir in der Qualitätssicherung mit wichtigen Prüfmitteln und Prüfmethoden, wie beispielsweise 3D-Koordinatenmessmaschine, optische Messungen mit Messmikroskop, Oberflächenmessungen mit Rauhtiefenmessgerät, Oberflächenprüfungen, Höhenmessplatz mit programmierbarem Höhenmessgerät, Lampenprüfsysteme.

Im Bereich der Draht- und Kabelfertigung führen wir auf Wunsch umfangreiche Prüfungen durch. Von einfachen Prüfverfahren über Ausziehversuche, Schliffbilder für Crimpkontakte bis hin zu Funktionstests und Hochspannungsprüfungen. Wir bringen dabei die Ausführungs- und Abnahmekriterien nach der Richtlinie IPC A620 zur Anwendung.



PRODUKT- / DIENSTLEISTUNGS- VERANTWORTUNG

Erfolge und Investitionen

- ⊙ Neues Vertriebskonzept aufgrund unserer neu ausgerichteten Unternehmensstrategie inkl. Implementierung eines CRM-Moduls (= Software zur Pflege von Kundenbeziehungen)
 - ⊙ Implementierung eines Rechtsregisters
 - ⊙ Produktentwicklungen in Richtung Elektromobilität und „Erneuerbarer Energien“ (Sonnentankstelle, Ladesäulen, Bike-Box, E-Bike und E-Roller „Ucarver“)
 - ⊙ neue Bezeichnung sowie Image-Broschüre für die Abteilung „Schilder. Druck. Werbetechnik.“; somit können wir besser auf den Punkt - und zum Kunden - bringen was in der Abteilung geleistet wird. Des Weiteren wurde für diesen Bereich eine Facebook-Seite eingerichtet.
- Der Erfolg durch die Umstellung konnte bereits mit den Aufträgen „Beschriftung der NV-Arena“ (St. Pölten) und „Montage von rund 2.500m² geplotteter Glasdekorfolie“ im Bundesministerium für Finanzen (Wien) belegt werden.

Ziele für die Zukunft

- ⊙ Weiterentwicklung des CRM-Moduls
- ⊙ Stärkung und Verbesserung der Kernkompetenzen
- ⊙ Weiterentwicklung hinsichtlich Prozessorientierung, Lean-Management, Wertstrom und Risikomanagement
- ⊙ Weiterentwicklung in Richtung „Eigenprodukte“

Kennzahlen Produkt-/Dienstleistungsverantwortung

GRI / PR5 Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit.

Mit unseren Kunden führen wir laufend Ziel- und Qualitätsgespräche. So erhalten wir Feedback über die Qualität unserer Produkte und Leistungen als auch Anregungen für Verbesserungen und Innovationen. Weiters erhalten wir regelmäßig Lieferantenbewertungen durch unsere Kunden aufgrund welcher wir gegebenenfalls Maßnahmen setzen können.

Die letzte schriftliche Befragung unserer Geschäftspartner erfolgte im Jahr 2009. Die Rücklaufquote lag bei 23% und der Zufriedenheitsindex bei 1,51 (Skala 1-4).

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT

Wir handeln nach den Grundprinzipien eines fairen Wirtschaftens – darin eingeschlossen ist die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien und fairen Geschäftspraktiken, insbesondere die Vermeidung wettbewerbswidrigem Verhaltens, Korruption, Erpressung, Bestechung, und Geldwäsche.

Bei unseren Geschäfts- und Betriebspraktiken sind faires, ethnisches und gesetzeskonformes Verhalten sowie die Beachtung des Datenschutzes aller Arbeitnehmer/innen Grundvoraussetzung.



Die Wirtschaftsagentur des Landes Niederösterreich



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN
Vienna University of Technology



Langfristige Partnerschaften

Mit unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Stakeholdern streben wir langfristige Partnerschaften an, um eine zukunftsorientierte, transparente und qualitativ hohe und angenehme Geschäftsbeziehung zu fördern.



Wir wollen mit unseren Geschäftspartnern „gemeinsam wachsen“.

Mittlerweile steht hinter dem „GW“ für uns nicht mehr „Geschützte Werkstätte“, sondern „Gemeinsam Wachsen“, d.h. wachsen mit unseren Mitarbeiter/innen, Kunden, Lieferanten, Partnern wie Universitäten, Clustern.

– „Gemeinsam wachsen“ hinsichtlich Qualität, Liefertreue, neue Märkte/Produkte, Innovationen, Know-how Austausch, Aus-/Weiterbildung, flexible Logistik bis hin zu Supply-Chain-Management.

Unser Unternehmenszweck

Unser Unternehmen steht für eine integrative Beschäftigungspolitik von Menschen mit Behinderung und ist somit ein wesentlicher Bestandteil der österreichischen Sozialpolitik. Die daraus resultierenden Rahmenbedingungen zur Erfüllung der sozialen Komponente des Unternehmensauftrages sind in das Managementsystem integriert.

Unser Unternehmenszweck beinhaltet die Beschäftigung von behinderten Menschen und / oder deren Integration am ersten Arbeitsmarkt sowie die Qualifikation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung im Modul Berufsvorbereitung, um die Integration dieser Personen am ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Ein wesentlicher Bestandteil zur Umsetzung unseres Zwecks ist die barrierefreie Infrastruktur wie Gebäude, Verkehrsanbindungen, usw. sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze vor allem hinsichtlich Arbeitssicherheit, Gesundheit und individuelle Ergonomie unter Einhaltung sämtlicher Standards.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT

Unsere Lehrlingsausbildung

Seit September 2013 bilden wir Lehrlinge aus.

Unser Ziel ist, Jugendliche zu top Facharbeiter/innen auszubilden und gemäß ihren Fähigkeiten, Kompetenzen und Neigungen zu fördern und sie weiterhin im Unternehmen zu beschäftigen.

Unser Angebot an Lehrberufen ist sehr vielfältig und umfasst die Bereiche:

- Mechatronik
- Metallbearbeitung
- Metalltechnik (modular aufgebaut; Modul Metallbau & Blechtechnik, Modul Schweißtechnik, Modul Zerspanungstechnik)
- Elektromaschinentechnik
- Elektrotechnik (modular aufgebaut; Modul Anlagen und Betriebstechnik, Modul Elektro- und Gebäudetechnik)
- Betriebs-/Lagerlogistik

Alle angebotenen Lehrberufe basieren auf den aktuell gültigen Ausbildungsvorschriften und -inhalten. Das bedeutet, alle praktischen Fertigkeiten werden in der GW St. Pölten und die theoretischen Kenntnisse in der jeweiligen Berufsschule erlernt.

Über die Ausbildung gemäß dem Berufsbild hinaus bieten wir unseren Lehrlingen:

- Zusätzliche, theoretische Ausbildung pro Lehrjahr (Mathematik, Deutsch, wirtschaftliches Grundwissen, etc.)
- Firmenspezifische Trainings und Weiterbildungen
- Breite Wissensbasis in der GW St. Pölten
- Möglichkeit der „Lehre mit Matura“
- Ausbildungs-Kooperation mit anderen Lehrbetrieben
- Programm einer Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung in der GW St. Pölten als Facharbeiter/in



Für uns ist die Lehrlingsausbildung ein wesentlicher Meilenstein für die zukünftige Weiterentwicklung und den Erfolg unseres Unternehmens.

Derzeit befinden sich vier Lehrlinge in der Berufsausbildung; 2 Lehrlinge in „Mechatronik“ und 2 Lehrlinge in „Elektrotechnik – Modul Anlagen- und Betriebstechnik“.



VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT

Unsere Berufsvorbereitung

Als Integrativer Betrieb haben wir seit 2003 die Aufgabe übernommen, jungen Menschen mit schwieriger Ausgangslage Perspektiven zu vermitteln. In unserer Berufsvorbereitung geben wir Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung bzw. Lernproblemen die Chance, fit für den Arbeitsmarkt zu werden.

Für Betriebe bedeutet das: angelernte Arbeitskräfte für den Einsatz im technischen Bereich oder im Lager.



Die Ausbildung im Rahmen der Berufsvorbereitung steht Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren mit allgemeinem Sonderschulabschluss, sonderpädagogischem Förderbedarf oder mit einer einschätzbaren Behinderung (50 %) offen.

Die Jugendlichen werden speziell in den Einsatzbereichen Metall, Elektro oder Lager qualifiziert.

Begleitender Theorieunterricht baut die erforderliche Grundlage für eine berufliche Weiterentwicklung auf: Basis-Qualifikationen in Mathematik und Rechtschreibung bereiten auf die Anforderungen an einem zukünftigen Arbeitsplatz vor. Neben Bewerbungstraining ist auch Sozialkompetenztraining Teil der Berufsvorbereitung. Darunter fallen Themen wie der Umgang mit Geld, Konfliktbewältigung, Kommunikation im Arbeitsalltag, gesunde Ernährung und Bewegung, Betriebsstrukturen, Gruppenregeln.

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Berufsvorbereitung, die Ausbildungsdauer beträgt 12 Monate, sind unsere Berufsvorbereitungs-Teilnehmer/innen bereit für den betrieblichen Alltag bzw. für eine integrative Lehre in verschiedenen Berufen.

Anm.: Das Modul Berufsvorbereitung wird aus Mitteln des Bundessozialamtes, Landesstelle NÖ, finanziert.

Anzahl der Ausbildungs-Teilnehmer/innen und Arbeitsplatzvermittlungen (in Köpfen):

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Ausbildungs-Teilnehmer/innen gesamt	26	28	24	20	17	14	10	14
davon Metall	10	14	14	12	9	7	5	7
davon Elektro	13	10	8	8	8	7	5	7
davon Lager	3	4	2	--	--	--	--	--
Arbeitsplatzvermittlungen	6	5	4	3	5	7	1	1
Schlüsselkräfte (VZÄ)	2,7	3,41	3,39	3,39	3,02	3,15	1,8	2



VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT

Unsere Mitgliedschaft bei der Initiative „UN Global Compact“ und Maßnahmen zu deren formulierten Prinzipien

Wir sind seit 2. Dezember 2010 Mitglied im Global Compact und bekennen uns dadurch zu den formulierten Prinzipien, welche die Einhaltung der sozialen, ökologischen und ökonomischen Mindeststandards beinhalten.

Prinzip 1: Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten.

Als Unternehmen öffentlichen Interesses ist uns die Einhaltung von Menschenrechten ein besonderes Anliegen. Durch Einhaltung allgemein gültiger Business Verhaltensrichtlinien wird die Selbstverpflichtung, internationale Menschenrechte einzuhalten deutlich. Dazu gehört auch der Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist Basis unserer Managementpraxis.

Durch entsprechende Maßnahmen wie die interne und externe Sensibilisierung für die Menschenrechte (z.B. durch die Information und Durchführung von Projekten) und der Mitgliedschaft in entsprechenden Organisationen soll dies zum Ausdruck gebracht werden.

Prinzip 2: Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.

Wir haben uns verpflichtet Menschenrechtsbelange in unseren Investitionen und Anschaffungsentscheidungen mit einzubeziehen. Unsere Mitarbeiter/innen sind davon informiert und angewiesen entsprechend vorzugehen. Sie werden ersucht, diese Unternehmensrichtlinien auch durch ihr persönliches Verhalten zum Ausdruck zu bringen.

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen entspricht unserer Unternehmenskultur. In unseren Verhaltensrichtlinien wird das Recht aller Mitarbeiter/innen anerkannt, ArbeitnehmerInnen-Vertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu führen. Mit den Arbeitnehmer/innen-Vertretungen arbeiten wir mit gegenseitigem Respekt sowie vertrauensvoll und konstruktiv zusammen. Speziell die Bedürfnisse unserer behinderten Mitarbeiter/innen stellen wir dabei in den Mittelpunkt unseres Handelns. Dabei wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Mitarbeiter/innen angestrebt, um eine tragfähige Zusammenarbeit auf Dauer zu garantieren.

Gewährleistet wird dies durch Maßnahmen wie

- Zurverfügungstellung und Erläuterung des aktuellen Kollektivvertrages
- Information über Neuerungen und Veranstaltungen zu dem Thema
- Motivation zum selbstverantwortlichen Engagement in MitarbeiterInnen-Gesprächen

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT

Prinzip 4: Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit.

Unser Unternehmensleitsatz „Wir verbinden Menschen und Technologien“ beinhaltet auch die Verpflichtung zur Vermeidung von Zwangsarbeit im Unternehmen und zu deren Abschaffung in unserem Unternehmensumfeld. In unserem Unternehmen besteht neben fix vereinbarter Arbeitszeiten auch die Möglichkeit einer Gleitzeitregelung wodurch wir den Mitarbeiter/innen jedwede Flexibilität zur eigenen Gestaltung der Arbeitszeiten ermöglichen.

Wie auch aus unseren Business Verhaltensrichtlinien hervorgeht lehnen wir jede Form von Zwangsarbeit ab. Wir achten auch bei all unseren Partnerschaften und Geschäftskontakten darauf.

Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit.

Wir achten bei allen unseren Partnerschaften und Geschäftskontakten darauf, dass Arbeit von Personen unter 15 Jahren nicht erlaubt ist. Ausnahmen gelten für bestimmte Entwicklungsländer, die unter die International Labor Organisation (ILO) Konvention 138 fallen (Mindestalter herabgesetzt auf 14 Jahre), oder für Job-Trainings oder Ausbildungsprogramme, die von der jeweiligen Regierung autorisiert sind und die Beteiligten nachweislich fördern.

Als Maßnahme für das Prinzip kann die Bewusstseinsbildung durch die Verbreitung und der Einkauf von Fairtrade-Produkten genannt werden.

Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.

Die wertschätzende Gleichbehandlung aller Menschen – ganz gleich deren Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Geschlechts, Religion, Alters, Behinderung, gewerkschaftlichen oder politischen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung oder Familienstandes – ist unser oberstes Unternehmensprinzip.

Dieses Prinzip wird vor allem durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Ernennung einer Gender-Beauftragten sowie eines Gender-Teams und die Implementierung derer Aufgaben in den Förderrichtlinien
- Implementierung des Leitfadens „Gewaltprävention“
- Für die Ausschreibung freier Stellen – betrifft interne und externe Stellenausschreibungen – halten wir die gesetzlichen Rahmenbedingungen ein. Dadurch wird gewährleistet, dass qualifizierte Frauen und Männer nicht durch eine diskriminierende Ausschreibung von einer Bewerbung abgehalten werden.
- Geschlechtergerechte Sprache und Formulierung in internen Schriftstücken/Dokumenten sowie externen Publikationen (WebSite, Imagebroschüren)

Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen.

Unsere Unternehmensorganisation ist auf den vorsorgenden Umgang mit Umweltproblemen ausgerichtet. Dies manifestiert sich unter anderem auch durch die Verleihung der Ökomanagement Urkunde an unser Unternehmen. Weiters verfolgen wir das Prinzip der nachhaltigen Beschaffung und bemühen uns Produkte mit Umweltverträglichkeitszertifikaten einzukaufen. Belegte Maßnahmen zu diesem Thema finden Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht unter „Verantwortung gegenüber der Umwelt“ (ab Seite 28).



VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT

Prinzip 8: Ergreifen von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt.

Wir haben unser internes System und unsere Angebote auf die Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt ausgerichtet und engagieren uns auch in der Gesellschaft. Durch die Einführung einer Wissensbibliothek soll den Mitarbeiter/innen die Möglichkeit gegeben werden sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Prinzip 9: Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Durch die neuen und zukünftigen Betätigungsfelder, welche sich unter anderem in den Bereichen Elektromobilität, „Erneuerbare Energien“ und dem Recycling wiederfinden, wird die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien vergrößert.

Um eine effiziente Handhabung der Ressourcen für den Umweltschutz sowie hohe Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu gewährleisten, sind wir bei der GW St. Pölten bestrebt unser Integriertes Management System weiterzuentwickeln. Zusätzlich ist die Einführung eines effizienten Energiemanagements inkl. der Zertifizierung nach ISO 50001 für Mai 2014 geplant.

Weitere Aktivitäten zur Reduktion der Umweltbelastungen im eigenen Unternehmen sind der Einsatz von abgasarmen LKWs, die Anschaffung eines Elektro-Autos sowie die Optimierung von Fertigungseinrichtungen in Bezug auf ihren Energieverbrauch.

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

Angelehnt an die Konventionen der Vereinten Nationen und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung soll die Selbstverpflichtung unseres Unternehmens Korruption zu bekämpfen verstärkt werden. Unsere Verhaltensrichtlinien definieren Anforderungen zum Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten. Darin eingeschlossen ist die Einhaltung von Gesetzen und fairen Geschäftspraktiken, insbesondere das Verbot von aktiver und passiver Bestechung. Überwacht wird deren Einhaltung anhand der Durchführung von entsprechenden Audits. Weiters wird dieses Prinzip auch durch den Beitritt bei Global Compact manifestiert.

Es sind im Berichtszeitraum keine Fälle von Korruption bekannt.

Ziele für die Zukunft

- ⊙ Weiterentwicklung unseres Online Auftritts hinsichtlich Barrierefreiheit (WCAG 2.0 Level AA) sowie Responsive Design (Wiedergabe auf mobilen Endgeräten)
- ⊙ Ab dem Jahr 2014 werden statt der bisherigen industriellen Anlehre im Rahmen des Moduls Berufsvorbereitung sämtliche im Angebot der GW St. Pölten stehenden Lehrberufe auch behinderten Menschen angeboten
- ⊙ Erhöhung des Bekanntheitsgrades der GW St. Pölten als integrativer Industriebetrieb bei der Bevölkerung
- ⊙ Erhöhung des Anteils der behinderten Mitarbeiter/innen in der GW St. Pölten

GRI-INDEX – BERICHTSPROFIL

G3 -Code	Inhalt nach GRI	Anmerkungen	Seite(n)
1	Strategie und Analyse		
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation über den Stellenwert der Nachhaltigkeit	Vorwort der Geschäftsführung	4-5
2	Organisationsprofil		
2.1	Name der Organisation		6
2.2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen		13-14
2.3	Organisationsstruktur		6; 8
2.4	Hauptsitz der Organisation		6
2.5	Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist	2 Standorte in Österreich	6
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform		6
2.7	Märkte (aufgeschlüsselt nach Gebieten, Branchen, Kundenstruktur)		7, 14
2.8	Größe des Unternehmens: Arbeitnehmer/innen, Nettoumsatz, Gesamtkapitalisierung, Anzahl Produkte und Dienstleistungen		7, 13-14, 52
2.9	Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum	keine	--
2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Preise		18-19
3	Berichtsparameter		
3.1	Berichtszeitraum	Jänner - Dezember 2013	--
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichtes	erster Bericht	--
3.3	Berichtszyklus	2-jährig	--
3.4	Ansprechpartner/innen für Fragen		Rückseite
3.5	Vorgehensweise bei Bestimmung des Berichtsinhalts, der wesentlichen Inhalte und Prioritäten	Orientierung an GRI G3, Ebene C + darüber hinaus wurden auch weitere Leistungsindikatoren berücksichtigt	--
3.6	Berichtsgrenze/Anwendungsbereich	Der Bericht bezieht sich auf alle Bereiche der GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH.	--
3.7	Besondere Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen des Berichts	Bericht erscheint nur in deutscher Sprache	--
3.8	Grundlage für Berichterstattung über Joint Ventures und Tochterunternehmen	nicht relevant	--

GRI-INDEX - BERICHTSPROFIL

G3 -Code	Inhalt nach GRI	Anmerkungen	Seite(n)
3.10	Auswirkungen neuer Darstellungsformen (gegenüber altem Bericht)	nicht relevant; erster Bericht	--
3.11	Wesentliche Veränderungen des Umfangs, Berichtsgrenzen oder Messmethoden ggü. früherem Bericht	nicht relevant; erster Bericht	--
3.12	GRI Content Index		68-71
4	Governance, Verpflichtungen, Engagement		
4.1	Führungsstruktur (Ausschüsse, ...)		6
4.2	Ist der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans auch Geschäftsführer?		6
4.3	Wenn kein Aufsichtsrat: Anzahl der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	nicht relevant	--
4.4	Mitsprachemöglichkeit von Mitarbeiter/innen und Anteilseignern		6
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden (wie z. B. Branchenverbänden) bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen		20-21
4.14	Liste der, von der Organisation einbezogenen Stakeholder-Gruppen		15-17
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen		15-17

GRI-INDEX – LEISTUNGSINDIKATOREN

G3-Code	Inhalt nach GRI	Anmerkungen	Seite(n)
Ökonomische Leistungsindikatoren			
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter monetärer Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeiter/innen-Gehälter, Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden.		25
EC4	Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand.		25
EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten.		25
EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer mit Sitz vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfällt.		26
Ökologische Leistungsindikatoren			
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.		30
EN3	Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergieträgern.		31-32
EN4	Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergieträgern.		31-32
EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen.		33-34
EN 9	Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind.		31
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen die auf „Eneuerbare Energien“ basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs.		33-34
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort.	Prozesswässer: Grenzwerte werden eingehalten Abwasser durch Ölabscheider: Grenzwerte werden eingehalten	31-32
EN22	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.		35
EN28	Geldwert wesentlicher Bußgelder und Gesamtzahl nichtmonetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich.	Es gab keine Strafen im Umweltbereich.	--
EN29	Wesentliche Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitarbeiter/innen.		36-37
Arbeitspraktiken & Menschenwürdige Beschäftigung			
LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region.		52
LA2	Mitarbeiter/innen-Fluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgegliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.		53

GRI-INDEX – LEISTUNGSINDIKATOREN

G3-Code	Inhalt nach GRI	Anmerkungen	Seite(n)
LA3	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeit beschäftigten und nicht Mitarbeiter/innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten.		54
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter/innen, die unter Kollektivvereinbarungen fallen.	100%	--
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.		55-56
LA8	Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter/innen, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.		54
LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsaufstieg helfen.		56
LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter/innen nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.		57
Menschenrechte			
HR4	Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.	Es wurden keine Vorfälle bekannt.	66
Produktverantwortung			
PR2	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen geltendes Recht und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.	Es gab keine derartigen Vorfälle.	--
PR4	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen geltendes Recht und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Informationen über und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.	Es gab keine derartigen Vorfälle.	--
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit.		61
Gesellschaft			
S04	In Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen.	Es hat im Berichtszeitraum bzw. noch nie Korruptionsvorfälle gegeben.	67
S07	Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbs- widrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden und deren Ergebnisse.	Es gab keine Klagen.	--
S08	Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften.	Es gab weder Bußgelder noch nicht monetäre Strafen.	--

Ihre Ansprechpartner/innen



Silvia Parteder

Marketing und QM/Organisation

T +43 (0)2742/867-4501

silvia.parteder@gw-stpoelten.com



Ing. Gerhard Nachförg, MBA

Geschäftsführer

T +43 (0)2742/867-4000

gerhard.nachfoerg@gw-stpoelten.com



gedruckt auf 100% Recyclingpapier aus österreichischer Produktion

Ein Partner im Netzwerk



GW St. Pölten
Integrative Betriebe GmbH
Ghegastraße 9–11
3151 St. Pölten-Hart/Austria

T +43 (0)2742/867-0
F +43 (0)2742/867-4009
www.gw-stpoelten.com
gw@gw-stpoelten.com