

Jahresbericht 2020

miteinander – füreinander



Inhalt

Bericht von Martin Müller, Geschäftsführer und Max- Eric Laubscher, Präsident	3
Bericht von Heinz Eckardt, Leiter Coaching + Wohnen	6
Bericht von Sonja Hohgraefe, Leiterin Gastronomie + Hauswirtschaft	8
Die gaw in Zahlen	11
Bericht von Özkan Ates, Leiter Finanzen + Controlling	12
Bericht von Denise Schenk, Leiterin Human Resources	14
Einzelne Ressorts in Zahlen	17
Bericht von Giacinto Serrano, Leiter Detailhandel + Produktion	18
Arbeitsintegration in Zahlen	22
Wohnintegration in Zahlen	24
Bericht der Revisionsstelle	25
Bilanz	26
Betriebsrechnung	27
Organisation und Angebot	28
Geschäftsleitung gaw	29
Vorstand gaw	30
Die gaw in Kürze	31

Martin Müller, Geschäftsführer und Max-Eric Laubscher, Präsident

«Mit Euch meistern wir jede Krise!»



► Martin Müller

Obwohl nebst Corona noch viele andere Themen und Aktivitäten das Geschäftsjahr 2020 der gaw prägten, starten wir doch damit ...

Das Corona-Jahr

Als wir Mitte Februar 2020 unseren Mitarbeitenden mitteilten, dass die Fasnacht 2020 wegen des Virus ausfällt, ahnten wir noch nicht, was alles auf die gaw zukommen sollte. Der Krisenstab, bestehend aus der Geschäftsleitung und der Leiterin QM/Sicherheit, nahm umgehend seine Arbeit auf und sorgte mittels regelmässiger Information und Instruktion dafür, dass der Betrieb so gut wie möglich weiterlaufen konnte. Sowohl die Integrationsarbeit als auch die Führung der Betriebe wurden mit zahlreichen kleinen und grossen Herausforderungen konfrontiert: Wie funktioniert Integrationsarbeit im Home-Office? Wie schaffen wir es, dass sich alle konsequent an die Schutzmassnahmen halten? Was gehört alles in ein Schutzkonzept? Wer fällt alles unter die Kurzarbeit? Bei den Betrieben war der Kontrast gross: die Gastronomie war stark betroffen von den Schulschliessungen und dem Wegfall der Caterings, dafür wurden die beiden Migros-Partner-Filialen von Kunden überrannt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die gaw im 2020 gut durch die Krise kam. Es gab nur wenige positiv Getestete in unserem Team, und auch die steckten sich nicht in der gaw an. Die Betriebe konnten trotz zahlreicher Quarantänefälle alle geöffnet bleiben.

Nicht zuletzt konnten wir auch einiges lernen aus der Krise, zum Beispiel den Umgang mit raschen Veränderungen, die Fähigkeit, stets flexibel zu sein und nicht zuletzt die Erkenntnis, dass wir dank der Technik auch im Home-Office und an virtuellen Besprechungen gut zusammenarbeiten können.

Das Projektjahr

Aber eben: das Jahr 2020 war nicht nur ein Corona-Jahr. So starteten wichtige Projekte oder liefen aus dem Vorjahr weiter.

Beim bereits laufenden Standortprojekt änderten wir die Prioritäten und fokussierten auf einen neuen Standort für das wachsende Ressort Gelati Gasparini. Da gilt es, auf die künftigen betrieblichen Anforderungen an eine moderne Glacé-Herstellung wie auch auf die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten Rücksicht zu nehmen.

«Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die gaw im 2020 gut durch die Krise kam.»



► Max-Eric Laubscher

Im Bereich Human Resources starteten wir im 2020 gleich zwei grosse Projekte: die Einführung eines professionellen Lohnsystems sowie das Erstellen eines Personalentwicklungskonzeptes. Und wir führten die automatisierte Arbeitszeiterfassung ein.

Im Bereich der Arbeitsintegration startete das Projekt «Förderstrategie», mit dem wir uns auf die künftigen Herausforderungen ausrichten werden.

Das Finanz-Jahr

Im Frühjahr 2020 war die Unsicherheit gross, wie stark die negativen Auswirkungen der Corona-Krise auf die finanzielle Stabilität der gaw sein würden. Im Sommer zeichnete sich eine gewisse Entspannung ab, weil die gaw zum einen Kurzarbeitsentschädigungen für einen Monat beanspruchen durfte, und weil zum anderen unsere Pandemieversicherung einen grossen Teil der Ertragsausfälle kompensiert hat. Weil zudem die Förderumsätze stabil waren und die beiden Migros-Partner-Läden überdurchschnittlich viel Umsatz realisierten, resultierte per Ende Jahr ein trotz Corona-Krise finanziell sehr gutes Jahr für die gaw. Die dadurch weiter gestärkte Eigenkapital-Basis ist der Garant, dass unsere Organisation auch künftig mögliche Krisen gut überstehen kann.

**« Organisationen und Menschen
wachsen in Krisen zusammen,
heisst es. Für die gaw stimmt diese
Aussage auf jeden Fall! »**

Das Netzwerk-Jahr

Gerade in Krisenzeiten schätzt man den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Organisationen. Unsere Kontakte bei den Verbänden SUBB (Soziale Unternehmen beider Basel), Prikop (Private Koordination Psychiatrie) und deren Fachgruppen, beim Kanton BS (Amt für Behindertenhilfe) sowie in weiteren Gremien waren enorm wertvoll und hilfreich. Gemeinsam kamen wir alle grösstenteils gut durch die Krise und daran hat das gegenseitige Informieren und Unterstützen einen wesentlichen Anteil. Herzlichen Dank dafür!

Das Dankeschön-Jahr

Organisationen und Menschen wachsen in Krisen zusammen, heisst es. Für die gaw stimmt diese Aussage auf jeden Fall! Wir können stolz darauf sein, dass sich praktisch jede und jeder in der gaw konsequent an die Schutzmassnahmen gehalten und damit sich selber und das Team geschützt haben. Wir können stolz darauf sein, dass sich die einzelnen Ressorts gegenseitig rasch ausgeholfen haben bei personellen Ausfällen im einen oder bei überraschend viel Arbeit im anderen Ressort. Dafür gebührt allen Mitarbeitenden und Bewohnerinnen und Bewohnern ein ganz grosses und herzliches Dankeschön. Mit Euch meistern wir jede Krise!





Heinz Eckardt, Leiter Coaching + Wohnen

«Ein ungewöhnliches Jahr»

Zu Beginn und zum Ende des Jahres 2020 hat je eine Mitarbeiterin das Coaching verlassen. Ein grosser Einschnitt für eine kleine Abteilung, die über Jahre aus denselben Personen bestand. Erfreulicherweise gelang es, beide Positionen zügig und, wie sich in der Zwischenzeit bewahrheitet hat, mit tollen Nachfolgerinnen zu besetzen. Und zugleich war dies auch ein äusseres Zeichen für ein bewegtes Jahr, in dem auch sonst viel Veränderung stattfand, mehr oder weniger sichtbar. Ganz im Vordergrund stand wie für alle die Pandemie,

die uns auf Trab hielt. Während viele zur Untätigkeit gezwungen waren, hatten wir im Coaching wie im Wohnen damit zu tun, unseren Klienten zur Seite zu stehen, Sicherheit zu geben und auch dafür, abzuwägen, welches Risiko höher ist, zu beruhigen und den Blick nach vorne zu behalten. Eine emotionale Zeit, die uns alle recht gefordert hat, für die wir jedoch von unseren Klienten auch viel Anerkennung bekommen haben. Diese Aufgabe haben die Kolleginnen und Kollegen vorbildlich gemeistert. Dabei wurde aber auch noch Neues geschaffen.

Die Dokumentation der Betreuungsarbeit wurde optimiert und den Anforderungen des Kantons angepasst. Dazu wurde auch eine erste Schulung durchgeführt. Die neue Einschätzung der Qualität der Förderarbeit, die Ende 2019 eingeführt wurde, konnte in einem zweiten Durchlauf bereits etwas routinierter erfolgen. Sie ermöglicht eine intensivere Reflexion über einzelne Elemente der Förderarbeit und gibt Hinweise auf Verbesserungspotentiale. Weiter wurden die einzelnen Prozesse der Förderung in einer Arbeitsgruppe überprüft und vereinheitlicht.

Die Auslastung der Plätze für IV-Massnahmen war über das ganze Jahr hinweg gut, auch wenn dies nicht immer einfach war. Die Organisation und die technischen Mittel zum Schutz gegen Ansteckungen mussten erst geschaffen werden und sind trotz meist vorhandener Einsicht nicht nur auf begeisterte Zustimmung gestossen. Home-Office im Bürobereich war eine grosse Herausforderung für unsere Lernenden, der Fernunterricht für die Lernenden in Teilen ein Kunststück. So lernte unsere neue Lehrerin für den Berufsschulunterricht der Praktischen Ausbildung ihre Schüler bei Arbeitsbeginn im Lock-Down per WhatsApp und MS-Teams kennen. Auch Beratungsgespräche erfolgten per Video-Gespräch. Dabei zeigten sich die Klienten stets sehr kooperativ und bereit, sich auf neue Kommunikationswege einzulassen. Schwieriger war die Rekrutierung im Bereich begleitete

«Home-Office im Bürobereich war eine grosse Herausforderung für unsere Lernenden, der Fernunterricht für die Lernenden in Teilen ein Kunststück.»

Arbeit. Die Covid19-Situation hat offenbar viele Leute veranlasst, zunächst keine (neue) Stelle zu suchen. Da wir zeitgleich eine Reihe von Pensionierungen zu gewärtigen hatten, blieben 2020 einige Stellen offen. Die Zahl der Beschäftigten in Supported Employment hingegen blieb stabil, was uns sehr freut.

Ebenso gut belegt waren unsere Wohnhäuser. Aufgrund der räumlichen Nähe war die Covid19-Situation in den Häusern eine besondere Herausforderung. Dank des sehr disziplinierten Verhaltens unserer Bewohnerinnen und Bewohner wurden keine Viren ins Haus getragen, im Haus haben Masken und Abstand zur Sicherheit beigetragen. Mit grosser Erleichterung stellen wir fest, dass sich im Jahr 2020 niemand in den Wohnhäusern angesteckt hat. Für den Sonnenweg begann das Jahr baulich mit der



► Heinz Eckardt

erfreulichen Einweihung eines neuen Lifts und endete mit der Feststellung, dass die Abwasserrohre im Boden mit grossem Aufwand saniert werden müssen. Es wurde aber auch daran gearbeitet, den Umgang mit digitalen Medien zugänglicher zu machen und Informationen für alle im Haus auf diesem Wege zur Verfügung zu stellen. Auch in der Murbacherstrasse spielte das Digitale eine grössere Rolle als zuvor. Haussitzungen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern fanden als Videokonferenz statt, die Teeküche hingegen, die noch im Vorjahr der vielfrequentierte Treffpunkt war, wurde viel weniger besucht.

Allen gemein war 2020 jedoch der Wille, weiter zu machen, womit man beschäftigt war, gegen alle Ängste und Sorgen, zusammen zu halten und sich gegenseitig Mut zu machen. Feste konnten wir im Jahr 2020 keine feiern, aber mit dieser Haltung konnten wir uns gegenseitig Freude machen und die unsichere Zeit besser ertragen.

Coaching + Wohnen

Gestalten, Koordinieren und Umsetzen der gaw-Förderarbeit in den Bereichen Arbeit und Wohnen in enger Zusammenarbeit mit den Abteilungen.

- **Fachpersonal:** 22 Mitarbeitende
- **Begleitete Arbeitsplätze:** 9 Mitarbeitende
- **Weitere IV-Massnahmen:** 22 Mitarbeitende
- **38 Bewohnende**



Sonja Hohgraeffe, Leiterin Gastronomie + Hauswirtschaft

«Viele sind über sich selbst hinausgewachsen.»

Im Oktober bin ich als Leiterin Gastronomie und Hauswirtschaft zur gaw gestossen. Das Jahr war schon im letzten Drittel, was es mir ein wenig schwerer macht, über das gesamte Jahr 2020 zu schreiben. Zum Glück habe ich grossartige MitarbeiterInnen, die mich mit Informationen überhäuft haben. Anfangen möchte ich mit dem Bereich

Hauswirtschaft und Wäscherei, in der wir heute gesamt fast 30 Klienten und Klientinnen beschäftigen. Davon sind 17 Mitarbeitende auf begleiteten Arbeitsplätzen, 7 Auszubildende und 3 bis 5 Mitarbeitende in beruflichen Massnahmen. Seit Anfang des Jahres hat sich ein tolles Team aus Fachkräften und Klienten zusammengefunden.

Diese Veränderung macht sich bemerkbar, vor allem an der Qualität, welche sie jeden Tag liefern. Positive Feedbacks kamen von vielen Kunden. Zu unseren Kunden gehören Firmen, Ämter, Wohnheime und private Kunden.

Als die Pandemie anfang, bedeutete dies für die Abteilung eine sofortige Umstellung auf die neuen Gegebenheiten. Fast bei jedem Reinigungskunden gab es andere Schutzkonzepte und Vorschriften, die die Mitarbeitenden jederzeit erfolgreich und sofort umgesetzt haben. Das gesamte Team hatte einen erheblichen Mehraufwand zu stemmen und hat sich untereinander unterstützt. Egal was kam, sie haben den Mut nicht verloren.

Auch in der Wäscherei war die Pandemie allgegenwärtig und ein Pandemieplan musste her, der sehr schnell umgesetzt wurde. Die grösste Herausforderung war, sich das ganze Jahr mit Ideen und pragmatischen Umsetzungen der Corona Massnahmen zu beschäftigen: Die schnelle Beschaffung und Ausgabe neuer wichtiger Materialien wie Masken, Handschuhe und mehr Desinfektionsmittel. Ständige Schulungen, da sich die Massnahmen immer wieder veränderten. Die Kontaktperson für Arbeitssicherheit bekam drei Mal so viel Arbeit wie vorher. Die MitarbeiterInnen mit erhöhtem Risiko, die fast drei Monate zu Hause waren, konnten natürlich nicht so schnell ersetzt werden. Insgesamt 8 MitarbeiterInnen fehlten in diesem Bereich. Es gab viel Unsicherheit, Ängste und viele Fehlzeiten. Die andere Seite der Pandemie zeigte, dass einige MitarbeiterInnen und KlientInnen über sich hinausgewachsen sind und extreme Stärke in dieser Situation bewiesen.



► Sonja Hohgraeffe

Gastronomie + Hauswirtschaft

Arbeitsintegration sowie Betreiben der Rhywälle (Restaurant, Catering, Mahlzeitenlieferungen), der Mensa Gewerbeschule (Mahlzeitenlieferungen, Catering) und dem Ressort Hauswirtschaft (Gebäudereinigung und Wäscherei).

- **Fachpersonal:** 22 Mitarbeitende
- **Begleitete Arbeitsplätze:** 43 Mitarbeitende
- **Begleitete Ausbildungsplätze:** 16 Auszubildende
- **Weitere IV-Massnahmen:** 7 Mitarbeitende

Im Bereich der Förderung wurde es schwieriger. Da keine Gesamtsitzungen mehr möglich waren, waren alle mit deutlich mehr Einzelgesprächen gefordert. Bei den Lernenden mussten die Ausbildung, die Schule und die Stützkurse umorganisiert werden. So entstand eine grosse Unsicherheit. Die Abteilung Gastronomie traf es besonders hart, denn die Gastronomiebranche rutschte insgesamt in eine schwierige und unsichere Zeit.

Die Aussichten auf das Berufsfeld «Koch/Köchin» wurden unsicher. Dies spiegelte sich, zwar noch verhalten, auf zukünftige Ausbildungen und unterschiedliche berufliche Massnahmen, wider. Die Anfragen für den Bereich der Gastronomie brachen sehr stark ein. Was in der Förderung auffiel, war die Präsenz der Klienten. Sie war in dieser Zeit sehr kontinuierlich. Die Solidarität untereinander wurde stärker und man passte mehr aufeinander auf.

Die Umstellung auf eine alltagsgebräuchliche Digitalisierung brauchte eine Weile um sich zu etablieren. Ebenfalls war eine Zeit lang die Kombination Home-Office und Kinderbetreuung für alle eine grössere Herausforderung, als man erwartet hatte. Die Wichtigkeiten und die Prioritäten in unser aller Leben fingen an sich zu verschieben. Uns allen ist bewusster geworden, dass die sozialen Kontakte bei der Arbeit wichtig und zentral sind.

Im Bereich der Gastronomie und der Schulmensa war 2020 ebenfalls ein sehr spezielles und ungewöhnliches Jahr. Die Arbeitswelt hat sich verändert. Wir beschäftigen heute im Restaurant Rhywälle (Service, Küche, Büro) gesamthaft über 30 KlientInnen davon sind 20 auf begleiteten Arbeitsplätzen, 5 in Ausbildung und 3-5 in beruflichen Massnahmen. In der Schulmensa beschäftigen wir 11 KlientInnen inklusive 7 Mitarbeitenden auf begleiteten Arbeitsplätzen, 2 Auszubildende und 2 Mitarbeitende in beruflichen Massnahmen.

«Es gab viel Unsicherheit, Ängste und viele Fehlzeiten. Die andere Seite der Pandemie zeigte, dass einige MitarbeiterInnen und KlientInnen über sich hinausgewachsen sind und extreme Stärke in dieser Situation bewiesen.»

Einschränkungen bei den Öffnungszeiten, vermehrtes Homeoffice, ausbleibende Gäste, abgesagte Events und die Furcht vor einer Ansteckung mit dem Virus im Restaurant, haben die Nachfrage nach den gastronomischen Angeboten stark sinken lassen. Die Auswirkungen des Lockdowns und der Pandemie haben die Gastro-Branche hart getroffen.

Erfreulicherweise hatten wir in der Gastronomie trotz der Krise sehr wenige Krankheitstage. Die Auflagen des BAG wurden kompetent und komplett umgesetzt. Beide Abteilungen haben uns gezeigt, wie gut und schnell sie auf Probleme reagieren können und dass sie mit den Herausforderungen wachsen. Auch hier war die grösste Herausforderung die psychische Belastung durch die Corona Krise und die damit verbundene Unsicherheit für unsere Klienten. Wir konnten unseren Klienten aber trotzdem einen ruhigen und sicheren Arbeitsplatz bieten. In der Küche gab es, auch in der Pandemie, personelle

Veränderungen. Hier findet sich seit Mitte des Jahres nun ein neues Team und es packt die Herausforderungen sehr gut gemeinsam an.

Gerade am Anfang der Krise, wo noch viele MitarbeiterInnen und KlientInnen als Risikopatienten zu Hause waren und wir somit unterbesetzt arbeiteten, sind einige KlientInnen über sich hinausgewachsen. Sie haben neue Aufgaben übernommen und eine sehr gute Leistung gezeigt, die man im normalen Alltag nicht vermutet hätte. Sie sind mit der Krise gewachsen und sind selbst- und pflichtbewusster geworden. Diesen Schwung konnten sich einige auch nach dem ersten Lockdown behalten.

Für unsere Lernenden haben wir nach dem 1. Lockdown extra Zeiten zum Lernen eingeführt, damit sie den Lernstoff nachholen und besser verinnerlichen können. Dank dem Geschäftsfeld Schulverpflegung ist die Gastronomie der gaw weniger anfällig für Krisen und den Folgen eines Lockdowns, denn durch dieses Geschäftsfeld konnten wir auch die Ausbildung unserer Lernenden fortführen.

Aber die Corona-Krise bringt auch Chancen. Wie die Food-trend-Expertin Hanni Rützler sagt: «Krisen sind Momente, in denen etwas Altes stirbt und das Neue noch nicht geboren ist. Es sind kreative Zeiten, in denen alte Gewohnheiten aufbrechen und experimentiert werden kann, wenn der Schock überwunden ist». In diesem Sinne verändert sich unser Leben. Die Pandemie hat uns gezeigt, dass wir uns nicht nur in eine Richtung bewegen dürfen, sondern wir suchen auch in diesen beiden Bereichen neue Möglichkeiten und Geschäftsfelder.



Die gaw in Zahlen

Anzahl Fachpersonal

86

♂ 46 %
♀ 54 %



Anzahl Klientinnen und Klienten

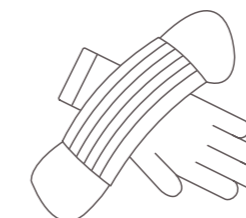
210 Arbeit

38 Wohnen



Anzahl verbrauchte Masken und Handschuhe gegen Corona

25'000



700 Liter

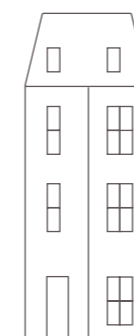
Menge an verteilten Hand- und Oberflächendesinfektionsmittel gegen Corona

Anzahl Geschäftsfahrzeuge

12

Anzahl Standorte

7





Özkan Ates, Leiter Finanzen + Controlling

«Ein herausforderndes Jahr für alle»

Normalerweise würde sich auch in der Abteilung Finanzen und Controlling bei einem Rückblick auf 2020 vieles um das Corona-Thema drehen. Es hat auch unseren Arbeitsalltag so sehr dominiert, dass man es kaum aus seinen Gedanken bekommt, wenn man auf das vergangene Geschäftsjahr zurückblickt. Tatsächlich war dies auch bei meinem ursprünglichen Entwurf so.

Praktisch alles, was mir so spontan eingefallen ist und niedergeschrieben wurde, war mit Corona verbunden. In diesem Rückblick möchte ich aber Corona soweit wie möglich ausblenden und jene «High- und Lowlights» aufzuführen, die wir abseits Corona im vergangenen Geschäftsjahr erreicht bzw. erlebt haben. Beginnen möchte ich mit einem persönlichen Highlight zu Beginn des Geschäfts-



► Özkan Ates

jahres. In der Förderung gelang es uns, im Bereich der Informatik für einen Lernenden und eine Person in einer beruflichen Massnahme jeweils eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Damit konnten wir diesen Menschen eine Perspektive für die Zukunft bieten. Erfreulich war ebenfalls, dass wir im Sommer einen kompetenten Nachfolger für die Leitung der Informatik gewinnen konnten. Weniger erfreulich war, dass wir bei der Einführung der elektronischen Zeiterfassungen aus technischer Sicht nicht bereit waren und dadurch nicht wie gewünscht zum positiven Momentum bei der Umstellung beitragen konnten. Unser Learnings daraus haben wir aber gezogen. In der Buchhaltung ist es uns gelungen, den Zeitplan des Jahresabschlusses um einen ganzen Monat nach vorne

«In der Förderung gelang es uns, im Bereich der Informatik für einen Lernenden und eine Person in einer beruflichen Massnahme jeweils eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden.»

zu ziehen. Dies zeigt, dass wir durch diverse Automatisierungen und Vereinfachungen bei der Buchführung in den letzten zwei Jahren effizienter geworden sind. Bei der Förderung konnten wir in der Buchhaltung unser Angebot für Mitarbeitende auf begleiteten Arbeitsplätzen von zwei auf vier Arbeitsplätze erweitern. Damit haben wir aus quantitativer Sicht unsere Möglichkeiten erreicht und wollen künftig verstärkt die Förderqualität und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden auf begleiteten Arbeitsplät-

zen verbessern. In diesem Jahr ist beispielsweise geplant, im Rahmen eines Pilotversuch eine «Job-Rotation» durchzuführen. Damit wollen wir unseren Mitarbeitenden mehr Abwechslung beim Arbeitsalltag bieten und sie bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen unterstützen.

Im Bereich der kaufmännischen Ausbildung hatten wir 2020 nur eine Person im Abschlussjahr. Sie hat erfolgreich ihre praktische Ausbildung abgeschlossen und unterstützt nun die Praxisfirma bei den operativen Prozessen. Was die kaufmännische Ausbildung anbelangt, sehen wir generell eine Entwicklung in Richtung einer stärkeren Digitalisierung. Corona hat dieser Entwicklung sicherlich einen zusätzlichen Schub gegeben. Als Ausbilder müssen wir daher ebenfalls auf den Digitalisierungszug aufspringen, damit unsere Lernenden und Personen in beruflichen Massnahmen auf dem ersten Arbeitsmarkt gute Anstellungschancen haben. Im vergangenen Jahr hat die Praxisfirma daher verschiedene kleinere Digitalisierungsmassnahmen umgesetzt. Wir arbeiten beispielsweise neu mit Microsoft Teams (z.B. Planner) und haben die Software time2learn als Tool für die Bewirtschaftung der Lernziele eingesetzt.

Meinen Rückblick möchte ich mit einem Dank an meine Mitarbeitenden und die gesamte Belegschaft der gew schliessen. Es war ein herausforderndes Jahr für alle und ich glaube im Sinne unseres Jahresmottos «miteinander – füreinander» ist es uns relativ gut gelungen, das gew-Schiff auch in stürmischen Zeiten sicher in einen Hafen zu steuern.

Finanzen + Controlling

Arbeitsintegration sowie Führen der Bereiche Buchhaltung, Informatik, Empfang sowie der Praxisfirma La Gelateria.

- **Fachpersonal:** 9 Mitarbeitende
- **Begleitete Arbeitsplätze:** 9 Mitarbeitende
- **Begleitete Ausbildungsplätze:** 4 Auszubildende
- **Weitere IV-Massnahmen:** 1 Mitarbeitende



Denise Schenk, Leiterin Human Resources

«Als stabiler Arbeitgeber war es uns möglich, den Mitarbeitenden Sicherheit und Perspektive zu vermitteln.»

Das Jahr 2020 war ein ganz spezielles Jahr, auch aus HR-Sicht. Die Themenschwerpunkte der HR-Welt 2020 hatten fast alle Corona-Bezug: Kurzarbeit, Schutzkonzepte, Umsetzung von Schutzmassnahmen wie das Tragen einer

Maske, Lohnfortzahlung bei Quarantäne, virtuelle Meetings, Homeoffice-Regelung oder Führen auf Distanz. Das HR musste innert kürzester Zeit zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen klären zu einem Zeitpunkt, wo diese

für alle neu oder in neuem Kontext auftauchten wie z.B. Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf besonders gefährdete Personen, Folgen bei Missachtung von Weisungen des Arbeitgebers, wie das Verweigern des Maske-Tragens, Handhabung von veränderten Arbeitszeiten aufgrund der Empfehlung, keine öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen und die einhergehende Fahrplanreduktion, Arbeitsverhinderung wegen der Betreuung von Kindern aufgrund von geschlossenen Kitas, Zulässigkeit der Kompensation von Überstunden und Anordnung von Ferien während des Lockdowns, Haftung des Arbeitgebers gegenüber Mitarbeitenden, Anspruch auf Homeoffice und die Umsetzung der Covid-19-Verordnung, um nur einige Beispiele zu nennen. Auch das arbeitsgesetzliche Mitwirkungsrecht bekam einen ganz neuen Fokus.

Gerade in der bestehenden Corona-Krise kommt diesen Partizipationsrechten der Arbeitnehmenden eine wichtige Bedeutung zu. Die Arbeitgeber mussten alle Massnahmen, die im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umgang mit der Epidemie stehen, mit den Arbeitnehmenden besprechen. Dies erhöhte die Ansprüche an Information und Kommunikation. Auch im Krisenstab hatte das HR eine vielseitige Rolle. Nebst der Beantwortung von arbeitsrechtlichen Fragen rückte, wie eben beschrieben, die interne Kommunikation mehr denn je in den Fokus. Als erstes stand nach der Gründung des Krisenstabs die Aufsetzung der internen Kommunikation via Corona-Newsletter an.

«Agilität war im 2020 gefragt, ein lange bestehender HR Megatrend, der durch Corona uns nun von aussen her quasi beschleunigt aufgezwungen wurde.»

Immer wieder galt es zu hinterfragen «wie bringen wir eine Information rüber?» Bei den Unmengen an Geboten und Verboten wie «Abstand halten!», «Maske tragen!», «Hände waschen!» etc. entsteht schnell eine direktive Atmosphäre, das Miteinander und das Partizipative leiden. Daher war es enorm wichtig, die Informationen des Bundes in gaw-Sprache weiter zu geben. Da aber alle üblichen Meetings, wie Personalsitzung, Kadermeeting etc. abgesagt wurden und wo möglich im Homeoffice gearbeitet wurde, stellte dies eine weitere Kommunikationshürde dar. Da wir uns nicht nur auf die schriftliche Kommunikation beschränken wollten, haben wir diverse virtuelle Meetings ins Leben gerufen.

Zur Kommunikation gehört nicht nur das Vermitteln von Informationen, sondern auch das Zuhören. Wenn man



► Denise Schenk

sich nicht physisch sieht, ist dies erheblich erschwert. So haben wir z.B. das Kader zu einzelnen Krisenstabsmeetings eingeladen, um ihre Fragen direkt zu beantworten und um zu hören, wie es den einzelnen Ressorts geht und wo Schwierigkeiten bestehen.

Neue Abläufe

Agilität war im 2020 gefragt, ein lange bestehender HR Megatrend, der durch Corona uns nun von aussen her quasi beschleunigt aufgezwungen wurde. Alles Geplante wurde bei Ausbruch der Pandemie erst einmal über den Haufen geworfen und der Fokus wurde auf das Hier und Jetzt gerichtet. Und doch galt es, den Weitblick nicht zu verlieren, das HR-Tagesgeschäft aufrecht zu erhalten und die prioritären Projekte weiter zu treiben. Nebst den für die gaw neuen virtuellen Meetings haben wir auch die Personalgewinnung auf die virtuelle Ebene verlagert. Dies zum Schutz einerseits der Arbeitnehmenden der gaw, aber auch zum Schutz der Bewerbenden. Alle Erstgespräche haben wir online durchgeführt und damit sehr positive Erfahrungen gemacht. Insgesamt haben wir im 2020 17 neue Mitarbeitende eingestellt, darunter eine neue Geschäftsleitungskollegin.

Projekte

Februar 2020 war das go Live der digitalen Arbeitszeiterfassung, womit die Zeiterfassung via Excel beim Fachpersonal der Geschichte angehörte. Nach einigen Start-hürden im System und technischen Problemen seitens Abacus war ein grosser Schritt Richtung Modernität und

Digitalisierung getan. Die Datenerhebung ist nun erheblich vereinfacht, eine effiziente Auswertung von Zahlen und Daten gewährleistet beispielsweise Krankheits- und Unfallstatistiken. Im Sommer 2020 wurde ein externer Lohnvergleich mit der Beratungsfirma perinnova compensation GmbH durchgeführt, bei welchem die Löhne von 109 sozialen Institutionen in der Schweiz verglichen wurden. Damit haben wir einen wertvollen Benchmark für die Löhne in der Branche der Institutionen. Der Vergleich zeigt, dass Handlungsbedarf besteht, ein professionelles Lohnsystem einzuführen, was ebenfalls aus den Ergebnissen der Personalbefragung 2019 hervor ging. Als ein weiterer Schritt in Richtung Professionalisierung wurde daraufhin das Projekt der Implementierung eines internen Lohnsystems gestartet. Als attraktiver Arbeitgeber will die gaw funktionsgerechte und damit faire Löhne, basierend auf einem professionellen Lohnsystem gewährleisten. Die Lohnrunde 2021 wird erstmals auf dem neuem Lohnsystem basieren.

« Im 2021 werden die Themen Kulturentwicklung, Führungsentwicklung und Arbeitgeberattraktivität das HR beschäftigen. Auch das Thema Gesundheit bleibt im Fokus.»

Als weiteres Projekt bildet die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes einen wichtigen Baustein für die zukünftige Entwicklung der gaw. Das Projekt wird im 2021 mit dem bestehenden, internen Projektteam weitergeführt.

Förderung

Während insgesamt 6 Monaten konnten wir im HR eine Klientin in einem Aufbautraining begleiten. Dies war für beide Seiten gewinnbringend, die Klientin erhielt einen Einblick in die HR Arbeit und das HR Team erhielt wertvolle Unterstützung und eine tolle Arbeitskollegin. Die Abschiedsworte dieser Klientin in einem E-Mail waren der schönste Lohn für unsere Förderarbeit: «Vielen Dank für die angenehme und wertschätzende Zusammenarbeit, ich habe mich deswegen im HR stets wohl gefühlt. Ich schätze Ihre Art, Sie treten sehr professionell auf und bringen Humor und Leichtigkeit mit, auch wenn es hektische Arbeitstage gibt.»

Ausblick

Im 2021 werden die Themen Kulturentwicklung, Führungsentwicklung und Arbeitgeberattraktivität das HR beschäftigen. Auch das Thema Gesundheit bleibt im Fokus. Die Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements soll den Grundstein legen zur nachhaltigen Senkung von Krankheitszahlen. Das HR Team wurde aufgrund der hohen Arbeitslast durch eine weitere Teilzeitstelle in der Personaladministration verstärkt.

Fazit

Wir haben ein für alle durchwegs turbulentes, emotionales und bewegendes Jahr erfolgreich gemeistert. Eine wichtige Aufgabe des HR war es aufzeigen, wie wichtig die Firmenkultur und die Kommunikation für die Organisation ist. Als stabiler Arbeitgeber war es uns möglich, den Mitarbeitenden Sicherheit und Perspektive zu vermitteln. Dies nicht zuletzt dank der breiten Aufstellung der gaw Geschäftsfelder. Nicht nur konnten wir während der Leistung von Kurzarbeit weiterhin die vollen Löhne bezahlen, auch konnten wir im Herbst die Erfolgsbeteiligung für das Jahr 2019 ausbezahlen. Es musste niemand um seinen Arbeitsplatz fürchten. Darauf können wir stolz sein und mit vielen Learnings in die Zukunft blicken.

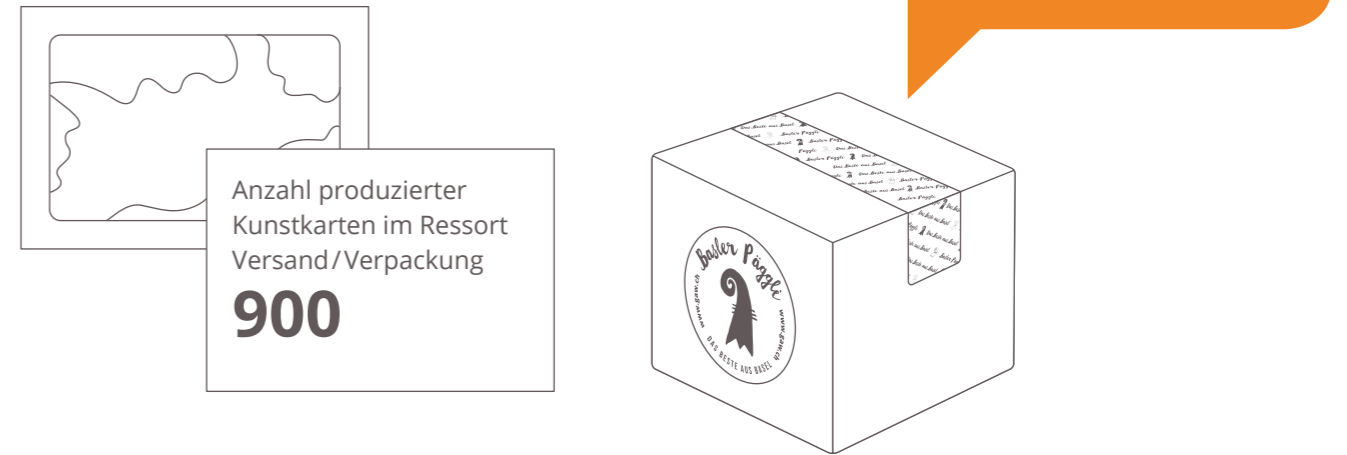
Einiges möchten wir aus dem 2020 mitnehmen: Den Einsatz von virtuellen Meetings, den selektiven Einsatz von Online Recruiting, eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die Möglichkeit zu Homeoffice und kreative Ideen, wie die Durchführung von Gesprächen und Meetings an der frischen Luft bei einem Spaziergang.

Human Resources

Arbeitsintegration sowie Gestalten und Umsetzen der Personalarbeit, von der Rekrutierung über die Personalentwicklung bis zur Lohn- und Personaladministration.

- **Fachpersonal:** 2 Mitarbeitende
- **Begleitete Ausbildungsplätze:** 1 Auszubildende

Einzelne Ressorts in Zahlen



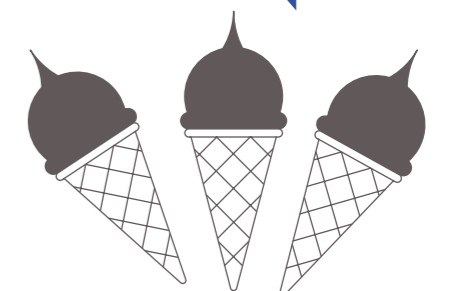
Anzahl Handelskunden Ressort Gelati Gasparini

790



Anzahl verkaufter Zolli-Cornets im Ressort Gelati Gasparini

892'000





Giacinto Serrano, Leiter Detailhandel + Produktion

«Dank einer tollen Teamleistung meisterten wir das Krisenjahr 2020 erfolgreich»

Detailhandel

Unsere etablierten Quartierläden (Migros Partner Zürcherstrasse und Migros Partner Wasgenring) haben ein ausserordentlich intensives Jahr hinter sich. Das Corona-Virus hat sich in den beiden Verkaufsstellen in vielerlei Hinsicht ausgewirkt. Zuerst natürlich in punkto Sicherheit: Das von der Genossenschaft Migros Basel

vorgegebene Schutzkonzept wurde wirksam umgesetzt und auch von den Behörden überprüft. Die durchgeführten Kontrollen konnten wir erfolgreich meistern. Die Situation stellte uns ebenso in unserer Förderarbeit vor grosse Herausforderungen. Wir fragten uns, ob wir die Integrationsarbeit – insbesondere der jungen Lernenden – in dieser Ausnahmesituation fortführen können? Wir

haben das mit der IV abgeklärt und konnten dank den zahlreichen Schutzmassnahmen den Lernenden einen sicheren Arbeitsplatz bieten. Trotzdem war dies nicht immer einfach. Gerade die jungen Menschen waren zeitweise sehr verunsichert. Hier waren unsere beiden Teams, angeführt von den beiden Ressortleitenden Ruth Keusch und Roger Lutz, gefordert und standen den Lernenden mit Rat und Tat zur Seite. Hierbei muss man wissen, dass die Kundenfrequenzen aufgrund der teilweise geschlossenen Grenzen massiv zunahmen und es sogar partiell zu Lieferengpässen kam. Der Detailhandel hat folglich im 2020 mit zweistelligen Wachstumsraten abgeschlossen und verhalf somit der gesamten gaw zu einem sehr positiven Ergebnis.

Breite Kiosk

Der im Sommer 2016 eröffnete Breite Kiosk hatte es von Beginn an nicht leicht. Im Gegensatz zu den Migros Partner Filialen, gab es hier keinen starken Partner im Rücken. Das hatte zur Folge, dass wir für eine kleine Verkaufsstelle einen grossen Aufwand betreiben mussten. Dies bedeutete im Umkehrschluss, dass der Breite Kiosk auch 4 Jahre nach Eröffnung immer noch rote Zahlen schrieb und diesbezüglich kein Ende in Sicht war. Vor diesem Hintergrund und nach diversen Gesprächen mit dem Kanton als Vermieterin, haben wir uns nach reiflicher Überlegung dazu entschlossen, den Kiosk per Ende Juli zu schliessen. Glücklicherweise konnte mit der Stiftung Weizenkorn schnell eine Nachfolgelösung gefunden werden. Die Zusammenarbeit während der Übergabe des Kioskes an die Institution Weizenkorn lief sehr gut. So konnten vor allem zwei Mitarbeitende vom neuen Arbeitgeber übernommen werden.

Verpackung / Versand (VV)

Das «VV» war im Krisenjahr eines der Ressorts, welches die Corona-Krise spürbar negativ erlebte. Mit dem Aufkommen des Virus wurde praktisch ein Schalter umgelegt und die Aufträge brachen weg. Mit dem Wegfall von Veranstaltungen und dem Ausbleiben von Marketing-Investitionen hatten auch unsere Hauptkunden (Druckereien) fast nichts mehr zu tun. Kurzarbeit war die Folge.

«Wir fragten uns, ob wir die Integrationsarbeit – insbesondere der jungen Lernenden – in dieser Ausnahmesituation fortführen können?»

Nach dem ersten Schock rappelte sich das Team wieder auf und fasste alternative Auftragsmöglichkeiten ins Visier. Lebensmittelkonfektionierung und Unterstützung in Form von Falz-Arbeiten für das Glace-Geschäft bei Gelati Gasparini standen nun auf der Tagesordnung. Positiv entwickelte sich auch der Abverkauf unserer Eigenkreation «Basler Päggli», welches weiteres Potential im B2B-Geschenke-Segment aufweist. Alles in allem endete das Jahr dann doch noch positiv, vor allem aber wurden wir in diesem grossen Ressort (über 30 Klientinnen und Klienten) vor Ansteckung bewahrt.





► Giacinto Serrano

« Unsere handgemachten Produkte erfreuen sich je länger je mehr grosser Beliebtheit. So konnten wir trotz Corona-Virus weitere Neukunden gewinnen. »

Gelati Gasparini

Auch bei Gasparini machten sich die Auswirkungen des Corona-Virus bemerkbar. Wir standen in den Startlöchern zur neuen Saison, als die Pandemie ihren Lauf nahm. Nach anfänglicher Unsicherheit, was dies wohl bedeuten würde, wurden sehr schnell Massnahmen ergriffen. Unsere Ressort- und QM-Leitung installierten ein wirksames Schutzkonzept, so dass die Produktionsräumlichkeiten nach kurzer Zeit ein sicheres Arbeiten zulassen. Da etliche Kunden keine Ware mehr bezogen, haben wir für die Region Basel alternativ einen Heimlieferdienst installiert, welcher von den Gasparini-Liebhabern stark genutzt wurde. Es wurde schnell klar, dass die Kundschaft trotz Pandemie nicht auf ihr geliebtes Gelato verzichten möchte. Aus diesem Grund wurde die Produktion planmässig weitergeführt, was sich im Nachhinein als richtig erwiesen hatte.

Unsere handgemachten Produkte erfreuen sich je länger je mehr grosser Beliebtheit. So konnten wir trotz Corona-Virus weitere Neukunden gewinnen (z.B. Sutter Begg, Basel) und auch überregional wachsen. Obwohl nahezu alle Veranstaltungen abgesagt wurden, konnten wir neue, langfristige Partnerschaften knüpfen – schliesslich wird es auch ein Leben nach der Pandemie geben! Mittlerweile sind wir Partner der Session AG (Baloise Session), des FC

Basel, des Zolli Basel, der Tour de Suisse, der Art Basel und von «das Zelt» – um nur einige zu nennen. Als Krönung erhielten wir die Zusage als exklusiver Glace-Anbieter und Kranzpartner des Eidgenössischen Schwing- und Älplerfestes 2022 in Pratteln.

Diese positive Entwicklung unserer Glace-Manufaktur macht uns allen Freude – aber vor allem ist es die erfreuliche Entwicklung im Team und das Gelingen der Förderarbeit, welche im Mittelpunkt unseres Tuns steht. Trotz Corona-Virus und den damit einhergehenden Veränderungen ist es im 2020 gelungen, gesund und besonnen ein rundherum positives Jahresergebnis zu realisieren.

Fazit

Bei schönem Wetter segelt es sich bekanntlich leichter als bei schlechtem Wetter oder gar bei Sturm. Die Ressorts der Abteilung Detailhandel & Produktion hatten in jüngster Vergangenheit mehrere erfolgreiche Jahre hinter sich. Nicht dass immer schönes Wetter gewesen wäre – es gab auch die ein oder andere dunkle Wolke – aber einen Sturm, wie wir ihn im vergangenen Jahr in Form des Corona-Virus erlebten, erwartete keiner von uns. Umso dankbarer bin ich über das äusserst positive Ergebnis dieses turbulenten Jahres, sei es in der Integrationsarbeit, sei es aus betriebswirtschaftlicher Sicht. In diesem Sturm zeigte sich der Zusammenhalt im Team. Schutzkonzepte wurden zügig konzipiert und umgesetzt, Alternativkonzepte erarbeitet und in die Wege geleitet. Glücklicherweise griffen die Schutzmassnahmen, so dass wir keine schwerwiegenden Krankheitsverläufe zu verzeichnen hatten. Mein Team hat sich unter diesen schwierigen Bedingungen als belastbar und hilfsbereit gezeigt, worauf ich sehr stolz bin. Mein Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen für das grosse Engagement und die gezeigte Bereitschaft in diesem speziellen Krisenjahr, die Extra-Meile zu gehen.

Detailhandel + Produktion:

Arbeitsintegration sowie Betreiben von 2 Migros-Partner-Filialen, der Lebensmittelproduktion Gelati Gasparini und des Ressorts Verpackung/Versand.

- **Fachpersonal:** 39 Mitarbeitende
- **Begleitete Arbeitsplätze:** 46 Mitarbeitende
- **Begleitete Ausbildungsplätze:** 34 Auszubildende
- **Weitere IV-Massnahmen:** 5 Mitarbeitende



Arbeitsintegration 2020 in Zahlen: Berufliche Massnahmen

Berufliche Massnahmen (Neueintritte)	Häufigkeit
Abklärung	16
Vorbereitungsmassnahmen / Praktika	8
Einführung auf BAp	0
Kurzabklärung	12
FI / IM	19
Berufsschulunterricht PrA Externe	6
(Job) Coaching	10
Total	71

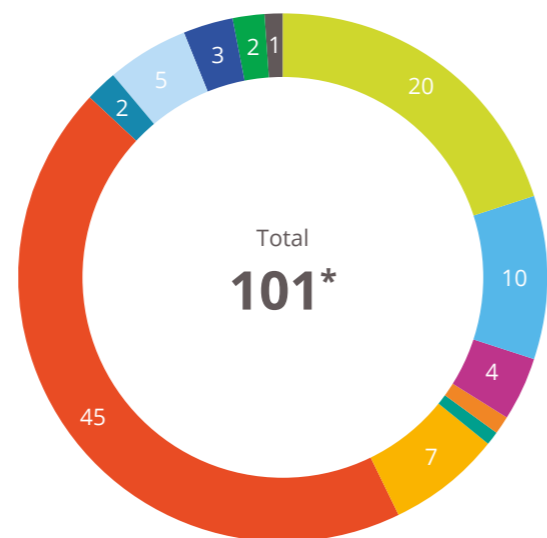
Berufsausbildung (Neueintritte)	ab August 20
IV-Anlehre (1 Jahr)	0
Praktische Ausbildung (2 Jahre)	13
Attestlehre (2 Jahre)	19
Lehre EFZ (3 Jahre)	2
Total	34
(davon Supported Education)	4

Lehrabschlüsse	Häufigkeit
IV-Anlehre (1 Jahr)	1
Praktische Ausbildung (2 Jahre)	12
Attestlehre (2 Jahre)	6
Lehre EFZ (3 Jahre)	3
Total	22
(davon Supported Education)	1

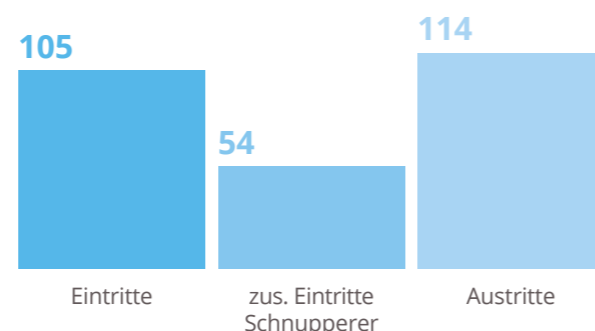
Anschlusslösung	Häufigkeit
Arbeitsstellen	10
Weitere Fachausbildung	1
Praktikum	1
Rente, begleiteter Arbeitsplatz	5
arbeitslos, unbekannt	5
Total	22

Praktika	Häufigkeit
Praktika Privatwirtschaft	12
Integrierte Arbeitsplätze im 1. AM	7

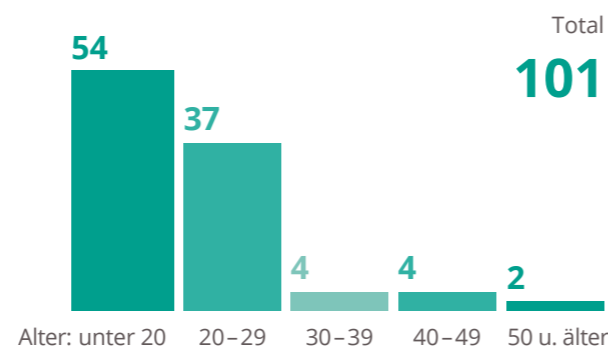
Verteilung der Beeinträchtigungen



Eintritte / Austritte

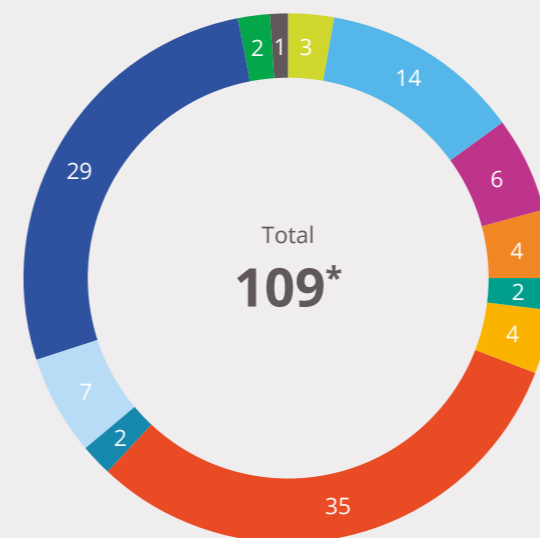


Altersaufteilung



Arbeitsintegration 2020 in Zahlen: Begleitete Arbeitsplätze

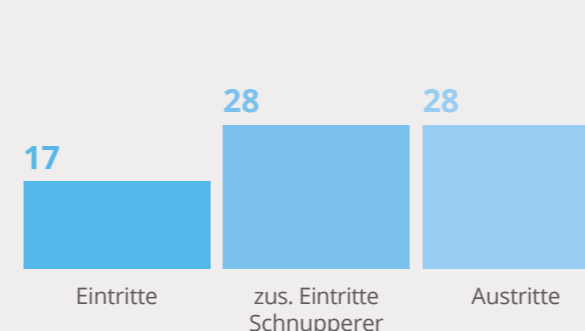
Verteilung der Beeinträchtigungen



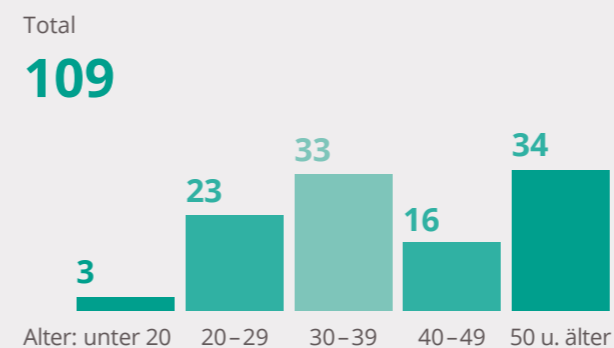
* Legende

- AD(HS)
- Affektive Störung
- Autismus-Spektrum-Störung
- Angst- und Zwangsstörungen
- Geistige Beeinträchtigung
- Körperbehinderung
- Kognitive Beeinträchtigung
- Neurologische Störung
- Persönlichkeitsstörung
- Psychose
- Sinnesbehinderung
- Sucht

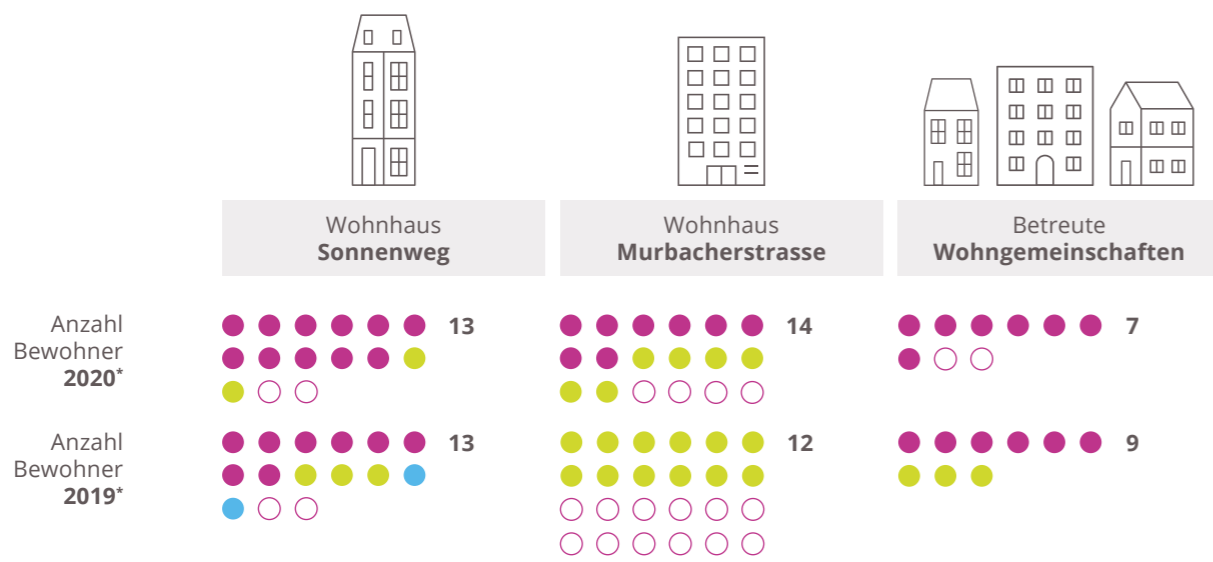
Eintritte / Austritte



Altersaufteilung



Wohnintegration 2020 in Zahlen



*Anzahl Bewohner gezählt am 31.12.

● Eintritte ● Probewohnen ○ Austritte ● Bestehende Bewohner

Austrittsgründe ○ 2020 ○ 2019

	Wohnhaus Sonnenweg	Wohnhaus Murbacherstrasse	Betreute Wohngemeinschaften
Eigene Wohnung	○ 2 ○ 1	○ 1 ○ 2	
Wohnung mit Partner/in od. Eltern	○ 1	○ 2	
Intensiver betreute WG		○ 1	
Weniger intensiv betreute WG		○ 1 ○ 4	○ 1
Klinik		○ 1 ○ 2	○ 1

	Wohnhaus Sonnenweg		Wohnhaus Murbacherstrasse	
	2020	2019	2020	2019
Total mögl. Betreuungstage	4575	4562	4941	4914
Verrechnete Tage	4734	4348	5058	4747
Auslastung im Vergleich zu Betreuungstagen	104%	95%	102,4%	97%
Ferien- oder Kliniktage	149	163	317	429
Effektive Aufenthaltstage	4585	4185	4741	4318
Bewerbungen für Aufnahme	27	26	12	25

Bericht des unabhängigen Abschlussprüfers

Gesellschaft für Arbeit und Wohnen, Basel

Bericht des unabhängigen Abschlussprüfers zum verdichteten Abschluss

Der beigefügte verdichtete Abschluss – bestehend aus Bilanz und Betriebsrechnung für das am 31. Dezember 2020 endende Geschäftsjahr – ist abgeleitet von dem geprüften Abschluss der Gesellschaft für Arbeit und Wohnen für das am 31. Dezember 2020 endende Geschäftsjahr. Wir haben in unserem Bericht vom 1. März 2021 ein nicht modifiziertes Prüfungsurteil zu jenem Abschluss abgegeben.

Der verdichtete Abschluss enthält nicht alle Abschlussangaben, die nach schweizerischem Recht erforderlich sind. Daher ist das Lesen des verdichteten Abschlusses kein Ersatz für das Lesen des geprüften Abschlusses der Gesellschaft für Arbeit und Wohnen.

Verantwortung des Vorstandes für den verdichteten Abschluss

Der Vorstand ist verantwortlich für die Aufstellung einer Verdichtung des geprüften Abschlusses.

Verantwortung des Abschlussprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen, die in Übereinstimmung mit dem Schweizer Prüfungsstandard (PS) 810 „Auftrag zur Erteilung eines Vermerks zu einem verdichteten Abschluss“ durchgeführt wurden, ein Prüfungsurteil zu dem verdichteten Abschluss abzugeben.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung steht der verdichtete Abschluss, der von dem geprüften Abschluss der Gesellschaft für Arbeit und Wohnen für das am 31. Dezember 2020 endende Geschäftsjahr abgeleitet ist, in allen wesentlichen Belangen mit jenem Abschluss in Einklang.

ONLINE TREUHAND AG

Petra Kamber

Dipl. Wirtschaftsprüferin
Betriebswirtschafterin HF
Zugelassene Revisionsexpertin RAB
Leitende Revisorin

Monika Krämer

Fachfrau im Finanz- und
Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis
Zugelassene Revisionsexpertin RAB

Reinach, 1. März 2021

4153 Reinach 1 Nenzlingerweg 5 Postfach 211
Telefon 061 717 81 91
www.onlinetruhand.ch mail@onlinetruhand.ch

EXPERTSUISSE zertifiziertes Unternehmen
Mitglied TREUHAND | SUISSE

Bilanz

per 31. Dezember mit Vorjahresvergleich

Aktiven	2020	2019
	CHF	CHF
Umlaufvermögen	12'868'227	11'006'524
Flüssige Mittel	8'245'303	6'307'116
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2'197'046	2'491'910
Übrige kurzfristige Forderungen	324'499	234'871
Vorräte und nicht fakturierte Dienstleistungen	1'984'922	1'886'878
Aktive Rechnungsabgrenzungen	116'456	85'748
Anlagevermögen	1'494'008	1'532'531
Sachanlagen	1'444'121	1'474'703
Immaterielle Anlagen	49'887	57'828
Total Aktiven	14'362'234	12'539'055

Passiven	2020	2019
	CHF	CHF
Fremdkapital	6'494'616	5'419'574
Kurzfristiges Fremdkapital	1'169'675	1'269'313
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	609'342	673'352
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	129'543	151'102
Passive Rechnungsabgrenzungen	430'789	444'859
Langfristiges Fremdkapital	5'324'941	4'150'261
Langfristige unverzinsliche Verbindlichkeiten	690'000	690'000
Langfristige Rückstellungen	4'634'941	3'460'261
Eigenkapital	7'867'619	7'119'481
Vereinskapital	67'645	67'645
Reserven	5'706'467	4'952'185
Bilanzgewinn	2'093'507	2'099'651
Total Passiven	14'362'234	12'539'055

Betriebsrechnung

mit Vorjahresvergleich

Betriebsrechnung	2020	2019
	CHF	CHF
Nettoerlöse aus Lieferungen und Leistungen	25'348'765	24'348'184
Ertrag aus Dienstleistungen und Produktion	17'267'189	16'282'847
Ertrag aus Ausbildungen und beruflichen Massnahmen	4'128'793	4'170'476
Ertrag aus Betreuung Begleitete Arbeit und Wohnen	2'854'203	2'821'212
Mietzinserträge	1'097'301	1'075'241
Mitgliederbeiträge und sonstige Erträge	2'000	1'735
Erlösminderungen / Veränderung Delkredere	-721	-3'326
Bestandesänderung an unfertigen und fertigen Erzeugnissen sowie an nicht fakturierten Dienstleistungen	98'426	121'175
Materialaufwand und Drittleistungen	-10'077'614	-9'320'662
Bruttogewinn I	15'369'578	15'148'697
Personal- und Mitarbeiteraufwand	-9'416'002	-9'258'539
Personalaufwand	-8'394'977	-8'231'400
Mitarbeiteraufwand	-1'021'025	-1'027'139
Bruttogewinn II	5'953'576	5'890'158
Übriger betrieblicher Aufwand	-4'009'447	-3'877'496
Mietaufwand	-1'514'692	-1'560'464
Nebenkosten Bewohner Wohnheime	-190'940	-182'671
Unterhalt und Reparaturen	-326'778	-340'593
Versicherungen, Gebühren, Abgaben	-139'751	-157'412
Energie- und Entsorgungsaufwand	-400'614	-435'146
Verwaltungsaufwand	-668'433	-641'207
Werbeaufwand	-202'310	-285'043
Übriger Betriebsaufwand	-565'929	-274'958
Betriebserfolg vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA)	1'944'129	2'012'663
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Positionen des Anlagevermögens	-399'790	-403'430
Betriebserfolg vor Zinsen und Steuern (EBIT)	1'544'339	1'609'232
Finanzerfolg	-62'030	-55'225
Betriebserfolg vor Steuern	1'482'309	1'554'008
Ausserordentlicher, einmaliger und periodenfremder Erfolg	-609'491	-675'046
Ertragsüberschuss	872'818	878'962

Organisation und Angebote



Geschäftsleitung gaw



V.l.n.r. Sonja Hohgraefe, Özkan Ates, Giacinto Serrano, Denise Schenk, Heinz Eckardt, Martin Müller

Vorstand gaw



V.l.n.r. Markus Oberholzer, Anna-Katharina Eisenhart, Elisabeth Füg, Anita Joss, Daniel Müller, Max-Eric Laubscher

Die gaw in Kürze

- ▶ Die Gesellschaft für Arbeit und Wohnen (gaw) wurde 1987 gegründet und trägt die Rechtsform Verein.
- ▶ Die gaw integriert Menschen mit Beeinträchtigungen der Arbeitsleistung und Alltagsbewältigung im Arbeitsmarkt und der Gesellschaft.
- ▶ Dazu werden Mitarbeitende und Bewohnerinnen und Bewohner mit meist psychischen Beeinträchtigungen von qualifizierten Betreuungspersonen und Fachleuten gefördert.
- ▶ 34 teilbetreute Wohnplätze sowie rund 230 begleitete Arbeits- und Ausbildungsplätze bilden das Zentrum der Förder- und Facharbeit.
- ▶ Die gaw überzeugt mit professionellen Dienstleistungen und führt marktorientierte Betriebe in den Bereichen Detailhandel, Gastronomie, Lebensmittelproduktion, Hauswirtschaft sowie Versand/Verpackung.

Impressum

Texte: Geschäftsleitung gaw
Fotos: Damaris Thalmann
Gestaltung: yuni Kommunikation
Druck: Bloch, Auflage 700 Ex.

Weitere Informationen finden Sie unter:

gaw.ch

gasparini.ch

gaw-catering.ch



Gesellschaft für Arbeit und Wohnen

St. Alban-Rheinweg 222
4052 Basel

T. 061 317 66 66

info@gaw.ch

www.gaw.ch