

F&W NACHHALTIGKEITS- BERICHTSERSTATTUNG

Nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) für das Berichtsjahr 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Angaben	8
1.1.	Grundlagen für die Erstellung des Berichts	8
1.1.1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung (BP-1)	8
1.1.2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen (BP-2)	8
1.2	Governance	9
1.2.1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)	9
1.2.2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen (GOV-2)	11
1.2.3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (GOV-3)	12
1.2.4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-4)	12
1.2.5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5)	13
1.3	Strategie	14
1.3.1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)	14
1.3.2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger (SBM-2)	16
1.3.3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (SBM-3)	18
1.4	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	18
1.4.1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO-1)	18
1.4.2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten (IRO-2)	20
2	Umweltthemen	20
2.1	Klimawandel (E1)	20
2.1.1	Ansatz zum Management	22
2.1.2	Parameter	27
2.2	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5)	31
2.2.1	Ansatz zum Management	32
2.2.2	Parameter	35
3	Soziale Themen	39
3.1	Allgemeiner Ansatz zur Einbeziehung der Stakeholder in Bezug auf die Auswirkungen und Behebung der negativen Auswirkungen	40
3.1.1	Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften sowie Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen (S1-2, S2-2, S3-2, S4-2)	40
3.1.2	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Belegschaft, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften und Verbraucher:innen/Endnutzer:innen Bedenken äußern können (S1-3, S2-3, S3-3, S4-3)	43

3.2	Eigene Belegschaft (S1)	44
3.2.1	Ansatz zum Management	46
3.2.2	Parameter: Arbeitsbedingungen	49
3.2.3	Parameter: Gleichbehandlung und Chancengleichheit	53
3.3	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)	56
3.3.1	Ansatz zum Management	57
3.4	Betroffene Gemeinschaften (S3)	60
3.4.1	Ansatz zum Management	61
3.5	Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen (S4)	63
3.5.1	Ansatz zum Management	65
4	Governance-Themen	68
4.1	Unternehmenspolitik (G1)	68
4.1.1	Ansatz zum Management	69
5	Anhang	75

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammensetzung des Aufsichtsrats von F&W	10
Tabelle 2: Zusammensetzung der Geschäftsführung von F&W	11
Tabelle 3: Aufgliederung wesentlicher Stakeholder bei F&W	17
Tabelle 4: Wesentliche ESRS-Unterthemen von F&W	20
Tabelle 5: Wesentliche IRO im Bereich Klimawandel (E1)	21
Tabelle 6: Reduktion der THG-Emissionen pro Dekarbonisierungshebel bei F&W	25
Tabelle 7: Energieverbrauch und Energiemix von F&W gemäß Klimabilanzierung	27
Tabelle 8: Energieverbrauch von F&W gemäß Klimabilanz je Quelle	28
Tabelle 9: THG-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und Scope 3)	29
Tabelle 10: THG-Emissionsintensität je Nettoerlöse	31
Tabelle 11: Wesentliche IRO im Bereich Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)	32
Tabelle 12: THG-Emissionen Scope 3	34
Tabelle 13: Gebaute Quadratmeter Nutzfläche bei F&W	36
Tabelle 14: Gekaufte Quadratmeter Nutzfläche	36
Tabelle 15: Abfallaufkommen im Rahmen der F&W-Tätigkeiten	37
Tabelle 16: Abfallströme von F&W	38
Tabelle 17: Die Behandlungsarten des Abfalls von F&W	38
Tabelle 18: Praktizierte Beteiligungsformate in den Unterkünften von F&W	42
Tabelle 19: Wesentliche IRO im Bereich Eigene Belegschaft (S1)	45
Tabelle 20: Anzahl Mitarbeiter:innen (Personenzahl) bei F&W	49
Tabelle 21: Anzahl der Mitarbeiter:innen (VZÄ) nach Vertragsart bei F&W	50
Tabelle 22: Quote der Mitarbeiter:innenfluktuation	50
Tabelle 23: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog bei F&W	51
Tabelle 24: Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit bei F&W	52
Tabelle 25: Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen bei F&W	53
Tabelle 26: Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene bei F&W	53
Tabelle 27: Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen (nur oberste Führungsebene) bei F&W	54
Tabelle 28: Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen (ohne oberste Führungskräfte) bei F&W	54
Tabelle 29: Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen (alle) bei F&W	54
Tabelle 30: Prozentsatz der Beschäftigten mit Behinderung bei F&W	55
Tabelle 31: Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle bei F&W	56
Tabelle 32: Wesentliche IRO im Bereich Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)	57
Tabelle 33: Wesentliche IRO im Bereich Betroffene Gemeinschaften (S3)	60
Tabelle 34: Wesentliche IRO im Bereich Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen (S4)	64
Tabelle 35: Wesentliche IRO im Bereich Governance (G1)	69
Tabelle 36: Schulungsprogramm von F&W zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ...	74

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wertschöpfungskette von F&W	15
Abbildung 2: Übergangsplan zur Reduktion der THG-Emissionen bis 2040 gegenüber 2023 um 90%.....	24
Abbildung 3: Dekarbonisierungshebel bis 2040 mit ihrem prozentualen Anteil an der Gesamtreduktion an THG-Emissionen.....	26
Abbildung 4: Systemgrenze der THG-Bilanzierung	29
Abbildung 5: Case 1: Projekt ‚LieFAIRkette‘	59
Abbildung 6: Kernsätze des F&W-Leitbilds	70
Abbildung 7: Case 2: Einarbeitungsmodul für neue Führungskräfte (seit 2023, laufend)	73
Abbildung 8: Case 3: ‚Compliance-Roadshows‘ in Einrichtungen von F&W (seit 2023, laufend)	73

Abkürzungsverzeichnis

ADEME Agence de la transition écologique
AG Arbeitsgruppe
AGG Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
ANÜ Arbeitnehmer:innenüberlassungen
AöR Anstalt des öffentlichen Rechts
ASA Arbeitsschutzausschuss
ASiG Arbeitssicherheitsgesetz
AVH Arbeitgeberverband Arbeitsrechtliche
Vereinigung Hamburg e. V.
BEM Betriebliches
Eingliederungsmanagement
BGM Betriebliche
Gesundheitsmanagement
BL Bereichsleitung, Bereichsleitungen
Bufdis Teilnehmender im
Bundesfreiwilligendienst
CH₄ Methan
CM Compliance-Management
CMS Compliance-Management-System,
Compliance Management System
CO₂ Kohlenstoffdioxid
CO₂e Kohlenstoffdioxid-Äquivalente
CSD Christopher Street Day
CSRD Corporate Sustainability Reporting
Directive
DEFRA Department for Environment, Food
& Rural Affairs
DSGVO Datenschutz-Grundverordnung
DWA Doppelte Wesentlichkeitsanalyse
EAP Employee Assistance Programm
EBT Einzugs- und Begleiteteam
EEG Erneuerbare-Energien-Gesetz
EFRAG European Financial Reporting
Advisory Group AISBL
EnEfG Energieeffizienzgesetz
EPA environmental protection agency
ERP Enterprise-Resource-Planning
ESRS European Sustainability Reporting
Standards
EU Europäische Union
FAQ Frequently Asked Questions
FHH Freie und Hansestadt Hamburg, Freie
und Hansestadt Hamburg
FreiKo Freiwilligenkoordination
GBL Geschäftsbereichsleitung,
Geschäftsbereichsleitungen

GEMIS Globales Emissions-Modell
integrierter Systeme
GF Geschäftsführung
GHG Greenhouse Gas
HCGK Hamburger Corporate Governance
Kodex
HFKW teilhalogenierte
Fluorkohlenwasserstoffe
HGB Handelsgesetzbuch
HGS Hinweisgebersystem
HmbLärmSchG Hamburgische Gesetz zum
Schutz gegen Lärm
HmbVgG Hamburgischen Vergabegesetzes
HmbZVG Hamburgischen
Zusatzversorgungsgesetz
IG Implementation Guidance der EFRAG
(Leitlinie)
ILO International Labour Organization,
Internationale Arbeitsorganisation
IRO Impact, Risk, Opportunities
JEP Junge Erwachsene Programm
KOM Unternehmenskommunikation
LCA Life-Cycle-Assessments
LGBTIQ+ Lesbisch, Schwul (Gay), Bisexuell,
Trans*, Inter* und Queer
LkSG Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
MA Mitarbeiter:innen
MWh Megawattstunde
N₂O Distickstoffmonoxid
NF₃ Stickstofftrifluorid
Nr Nummer
öRU öffentlich-rechtlichen Unterbringung
PCF Product Carbon Footprints
PFC Perfluorcarbone
PSU Psychosoziale Unterstützung
PZ Personenzahl
RISE Rahmenprogramm Integrierte
Stadtteilentwicklung der Stadt Hamburg
SCF Service Carbon Footprints
SF₆ Schwefelhexafluorid
SköU Senatskommission für öffentliche
Unternehmen
t CO₂e Tonnen Kohlendioxid-Äquivalent
THG-Emissionen Treibhausgasemissionen
TV-AVH Tarifvertrag der Arbeitsrechtlichen
Vereinigung Hamburg e.V.

TVöD Tarifvertrag für den öffentlichen
Dienst
u.a. *unter anderem*
UN *United Nations, United Nations*
VB *Verfahrensbeschreibung*

VKA Vereinigung der kommunalen
Arbeitgeberverbände
VZÄ *Vollzeitäquivalente*
WSK *Wertschöpfungsstufe*
z.B. *zum Beispiel*

1 Allgemeine Angaben

1.1. Grundlagen für die Erstellung des Berichts

F&W versteht sich als zentraler Akteur im sozialen Gefüge Hamburgs – mit dem Auftrag, Menschen in schwierigen Lebenslagen zu begleiten, Wohnraum zu schaffen und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Im Rahmen unseres Selbstverständnisses als gemeinwohlorientiertes Unternehmen übernimmt F&W Verantwortung – nicht nur gegenüber den Menschen, die F&W unterstützt, sondern auch im Hinblick auf ökologische, soziale und unternehmerische Nachhaltigkeit.

Mit der Einführung der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) unterstreicht der Gesetzgeber die Bedeutung transparenter und standardisierter Berichterstattung zu den Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf Umwelt, Gesellschaft und ethische und inklusive Governance-Strukturen. Als öffentliches Unternehmen mit sozialem Auftrag bekennt sich F&W ausdrücklich zu diesen Zielen. Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung orientiert sich damit erstmals an den Anforderungen der CSRD und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und wurde für das Berichtsjahr 2025 auf freiwilliger Basis verfasst.

1.1.1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung (BP-1)

Diese Nachhaltigkeitserklärung wurde unter Anwendung der ESRS gemäß der Verordnung (EU) 2022/2464 CSRD erstellt. Dabei wurden sämtliche sektorenübergreifenden ESRS berücksichtigt. Da F&W keiner spezifischen Branche zuzuordnen ist, für die sektorspezifische ESRS existieren, wurden diese nicht angewandt. Die Nachhaltigkeitserklärung deckt sowohl die vor- als auch nachgelagerte Wertschöpfungskette ab.

Das Unternehmen hat alle relevanten und wesentlichen Offenlegungspflichten gemäß den ESRS, in dem für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Anwendungsrahmen berücksichtigt. Die Berichterstattung erfolgt auf Einzelabschluss-Ebene entsprechend den gesetzlichen Vorgaben. Im Rahmen der Erstellung wurden die in ESRS 1 Abschnitt 7.7 vorgesehenen freiwilligen Auslassungen in Anspruch genommen. Ebenso wurden die etwaigen Ausnahmeregelungen gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU genutzt.

Die Angaben beruhen auf einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 1, Kapitel 3, deren Methodik und Ergebnisse in Abschnitt 1.4 dieser Erklärung detailliert dargestellt werden. Diese Nachhaltigkeitserklärung basiert auf den Informationen, die nach bestem Wissen aller Beteiligten bereitgestellt wurden.

Hinweis: Die Berichterstattung unterliegt keiner externen Prüfung durch eine Wirtschaftsprüfung oder andere zugelassene Stellen.

1.1.2 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen (BP-2)

Zeithorizonte

Bezüglich der nichtfinanziellen Berichterstattung steht die Definition von kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonten im Einklang mit den Zeithorizonten nach ESRS 1, Abschnitt 6.4.:

- kurzfristig: 0-1 Jahre
- mittelfristig: 1-5 Jahre
- langfristig: >5 Jahre.

Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

Soweit Angaben auf Datenabschätzungen basieren, wurde dies im Zusammenhang mit der jeweiligen Kennzahl vermerkt und die Grundlage der Erstellung wurde beschrieben. Die Methoden zur Berechnung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) werden im Abschnitt E1-6 erläutert.

1.2 Governance

1.2.1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)

Integration der Nachhaltigkeitsaspekte in die strategische Steuerung und Unternehmensführung

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von F&W tragen die Gesamtverantwortung für die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die strategische Steuerung und Unternehmensführung. Bei F&W stellt der Aufsichtsrat die oberste Kontrollinstanz dar. Die oberste Führungsebene ist die Geschäftsführung, ergänzt um die zweite Führungsebene, die sich aus den Geschäftsbereichsleitungen, der Leitung Sozialbau sowie dem Kaufmännischen Direktor zusammensetzt und als Geschäftsleitungsteam fungiert.

Nachhaltigkeit ist als Querschnittsthema in der Organisation verankert. Die Geschäftsführung ist für die strategische Ausrichtung, die Zieldefinition und die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsbemühungen verantwortlich und hat diese im Unternehmenskonzept ‚F&W 2025‘, mit Gültigkeit des Jahres 2024 bis 2028 bereits zu Teilen verankert. Der Aufsichtsrat nimmt dabei eine überwachende und steuernde Funktion ein und wird ab 2026 jährlich über den Nachhaltigkeitsbericht informiert.

Nachhaltigkeitsaspekte fließen sukzessive immer mehr in die Vorbereitung und Durchführung von Entscheidungsprozessen ein, beispielsweise in Bezug auf Bauvorhaben, Ausschreibungen oder das Personalmanagement.

Bei F&W gibt es das Gremium *Lenkungsgruppe Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit*. Dieses findet sich regelmäßig mit der Geschäftsführung, dem Kaufmännischen Direktor, einigen Geschäftsbereichsleitungen sowie Fachexpert:innen zu strategischen Themen mit Relevanz für große Teile des Unternehmens zusammen. In diesem Zuge wurde beispielsweise auch zu dem Thema Lieferkettensorgfaltspflicht und dem dazugehörigen Projekt ‚LieFAIRkette‘ regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Die Rechte und Pflichten des Aufsichtsrates und seiner Mitglieder ergeben sich aus dem Gesetz zur Errichtung der Anstalt öffentlichen Rechts F&W Fördern und Wohnen AöR vom 3. April

2007 in der jeweils geltenden Fassung (F&W-Gesetz), der Satzung für die Anstalt öffentlichen Rechts F&W Fördern und Wohnen AöR (Satzung), der Geschäftsordnung sowie aus den aktienrechtlichen Bestimmungen. Der Aufsichtsrat wird nach außen und gegenüber dem Organ Geschäftsführung durch seine Vorsitzende bzw. seinen Vorsitzenden vertreten.

Für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats von F&W wird eine Diversität u.a. sowohl auf Ebene der Geschlechtervielfalt, Internationalität sowie des Berufs- als auch Bildungshintergrundes angestrebt. Im Aufsichtsrat herrscht im Jahr 2025 eine ausgewogene Geschlechterverteilung: Bis Mitte 2025 waren fünf Frauen und fünf Männer vertreten, seit Mitte 2025 sind es sechs Frauen und sechs Männer:

Tabelle 1: Zusammensetzung des Aufsichtsrats von F&W

Zusammensetzung des Aufsichtsrats von F&W	
Name	Position im Aufsichtsrat
Petra Lotzkat	Aufsichtsratsvorsitzende und Staatsrätin der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (bis Mitte 2025)
Funda Gür	Aufsichtsratsvorsitzende und Staatsrätin der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (seit Mitte 2025)
Wilhelm Alms	Mitglied (bis Mitte 2025), Unternehmensberater
Falk Schnurbusch	Mitglied, Partner WAYES GmbH & Co. KG Hamburg
Mirjam Freiling	Mitglied (bis Mitte 2025), Arbeitnehmer:innenvertretung F&W
Rüdiger Gollhardt	Mitglied (bis Mitte 2025), Arbeitnehmer:innenvertretung F&W
Sigrid Ebel	Mitglied, stellv. Aufsichtsratsvorsitzende, Arbeitnehmer:innenvertretung
Ole Flakus	Mitglied, Arbeitnehmer:innenvertretung F&W
Frank Stolzenburg	Mitglied, Arbeitnehmer:innenvertretung F&W
Lisa Kieselbach	Mitglied, Arbeitnehmer:innenvertretung F&W
Dr. Franziska Kriener	Mitglied, Leiterin des Amtes für Innere Verwaltung und Planung, Behörde für Inneres und Sport
Dr. Jens-Martin Kruse	Mitglied, Hauptpastor Ev.-Luth. Hauptkirche St. Petri
Yvonne Nische	Mitglied, Dezernentin für Soziales, Jugend und Gesundheit im Bezirksamt Hamburg-Nord
Maren Reder	Mitglied, Leiterin der Abteilung Wohnen, Amt für Wohnen, Stadterneuerung und Bodenordnung, Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen
Jan Quast	Mitglied, Abteilungsleiter Finanzwirtschaft und Fiskuserbschaften, Beteiligungsmanagement der Finanzbehörde
Michael Terrey	Mitglied, Abteilungsleiter für Beteiligungen, Zentrale Zuwendungsaufgaben, Verwaltungsservice / Z 1, Behörde für Gesundheit, Soziales und Integration

Die aufgeführten Personen haben überwiegend leitende Funktionen in Verwaltung, Politik, Wirtschaft und kirchlichen Institutionen inne. Man kann grob vier berufliche Schwerpunkte erkennen:

1. Öffentliche Verwaltung und Politik
2. Sozialwesen und Arbeitnehmervertretung
3. Wirtschaft und Unternehmensführung
4. Kirchliches Amt.

Der Aufsichtsrat als Ganzes verfügt über grundlegende Erfahrungen in nachhaltigkeitsbezogenen Themen, insbesondere im Bereich Diversität und Inklusion, im Management von Stakeholder-Beziehungen sowie in ethischer Unternehmensführung. Neun der zwölf Mitglieder sind externe Mitglieder (75 %) und drei Mitglieder sind F&W-interne Personen (25 %). Nur vereinzelt finden sich Personen in der Altersspanne 30 - 50, vor allem im Bereich Personalvertretung, die Mehrheit gehört der Altersspanne über 50 Jahren an.

Tabelle 2: Zusammensetzung der Geschäftsführung von F&W

Zusammensetzung der Geschäftsführung von F&W	
Name	Position
Dr. Arne Nilsson	Sprecher der Geschäftsführung (seit 2016)
Roberto Klann	Geschäftsführer (2014 - Mitte 2025)

Die oberste Führungsebene setzt sich bis Mitte 2025 aus zwei Personen in der Altersgruppe Ü50 zusammen. In der zweiten Jahreshälfte war die eine Stelle vakant.

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

Die oberste Führungsebene wurde bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse in den Erarbeitungs- sowie Validierungsprozess der Ergebnisse einbezogen. Über die identifizierten Risiken werden sowohl die Geschäftsführung als auch der Aufsichtsrat im Zuge der Risikoberichtserstattung informiert. Der Aufsichtsrat wird zudem zukünftig jährlich über den Nachhaltigkeitsbericht und die in diesem Bericht enthaltenen Maßnahmen und Ziele informiert. Dies geschieht erstmalig im Jahr 2026. Bisher wurde der Aufsichtsrat über den DNK-Bericht und die Entwicklung der jeweiligen Maßnahmen durch die Geschäftsführung informiert. Die Klimastrategie und die Bewertung der Machbarkeit der Maßnahmen wurden im Jahr 2025 unter Beteiligung aller Fachbereiche sowie unter Einbeziehung der obersten Führungskräfte erstellt und freigegeben. Im nächsten Schritt wird die Klimastrategie 2026 dem Aufsichtsrat vorgelegt.

Zusammenfassend werden die Geschäftsführung sowie der Aufsichtsrat, zu folgenden Berichtsformaten jährlich einbezogen (prüfend oder informativ):

- Nachhaltigkeitsberichtserstattung

- Klimastrategie
- Klimabilanz
- Risikoberichtserstattung
- Compliance-Bericht.

1.2.3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (GOV-3)

Zum Stand der Berichterstattung mit Berichtsjahr 2025 gab es noch keine Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsystemen. Die Unternehmensentwicklung plant dieses Thema zukünftig zu bearbeiten.

1.2.4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-4)

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	
Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-1 ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 GOV-3 ESRS 2 SBM-1 ESRS 2 SBM-2 ESRS 2 SBM-3 E1-2 MDR-P E5-1 MDR-P S1-1 S2-1 S3-1 G1-1
b) Einbindung betroffener Interessenträger (d.h. Stakeholder) in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM-2 ESRS 2 SBM-3 ESRS 2 IRO-1 E1 E5 S1 S2 S3 S4 G1
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 IRO-2 ESRS 2 SBM-3 E1 E5 S1

	S2 S3 S4 G1
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	E1-3 E5-3 S1-4 S2-4 S3-4 S4-4 MDR-A
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	E1-4 E1-5 E1-6 E5-5 S1-1 S1-5 S1-6 S1-7 S1-8 S1-9 S1-10 S1-11 S1-13 S1-14 S1-15 S1-16 S1-17 S2-5 S3-5 S4-5

1.2.5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5)

Bei F&W ist ein strukturiertes Risikomanagementsystem als zentrales Frühwarn- und Steuerungsinstrument etabliert, das darauf abzielt, Risiken frühzeitig zu identifizieren, deren Eintrittswahrscheinlichkeit zu reduzieren und potenzielle Auswirkungen zu begrenzen. Der Risikomanagementprozess ist fortlaufend angelegt, umfasst alle Unternehmensebenen und folgt einem einheitlich definierten Ablauf. Risiken werden systematisch identifiziert, laufend beobachtet, bewertet und regelmäßig neu eingeschätzt, um eine konsistente Priorisierung sowie eine wirksame Steuerung sicherzustellen. Die Risikoerhebung erfolgt einmal jährlich nach einem Bottom-up-Ansatz unter aktiver Einbindung der Führungskräfte, sodass Risiken aus dem operativen Alltag heraus erfasst und in ein zentrales Risikoinventar überführt werden. Auf dieser Basis erfolgen die Risikoberichterstattung sowie die Ableitung und Umsetzung konkreter Steuerungsmaßnahmen im Rahmen eines Aktivitätenplans. Ergänzend wird einmal jährlich ein Risikocheck im zuständigen Risikoausschuss durchgeführt, bei dem die identifizierten Risiken im

Gesamtkontext des Unternehmens bewertet und validiert werden. Im Jahr 2026 erfolgt eine Erweiterung um den Aspekt ‚Chancen‘ zu einem Chancen- und Risikomanagement.

Der Aufsichtsrat von F&W überwacht und kontrolliert die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die damit zusammenhängenden Prozesse. Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung für das Risikomanagement und das interne Kontrollsystem im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im Rahmen der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach ESRS gefordert ist, hat F&W mehrere zentrale Risiken identifiziert, die in den jeweiligen Berichtsabschnitten dargestellt und mit konkreten Zielen und Maßnahmen hinterlegt sind. Die identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken werden in die unternehmensweite Risikoinventarisierung integriert und im Rahmen der jährlichen Risikoberichterstattung an die Geschäftsführung sowie den Aufsichtsrat berichtet.

1.3 Strategie

1.3.1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

Als zentraler Akteur im sozialen Gefüge Hamburgs übernimmt F&W Verantwortung für Menschen in herausfordernden Lebenssituationen. Mit dem öffentlichen Auftrag, Wohnraum bereitzustellen, Menschen zu begleiten und gesellschaftliche Teilhabe zu fördern, ist F&W in sechs Arbeitsfeldern aktiv:

Unterkünfte

An über 150 Standorten gibt F&W wohnungslosen Menschen eine Unterkunft, bis sie wieder eine Wohnung gefunden haben. Wohnunterkünfte sind für Familien und Alleinstehende aus Hamburg oder mit Zuwanderungs- bzw. Fluchtgeschichte da. Fachkräfte bieten Orientierungsberatung an, sorgen für ein friedliches Zusammenleben und vermitteln Hilfe bei Alltagsproblemen.

Rund 70 Not-, Interims-Unterkünfte und Hotels ergänzen derzeit die Wohnunterkünfte. Insgesamt gibt F&W so rund 45.000 Menschen Schutz. Wenn sehr viele Zuwander:innen neu nach Hamburg kommen, beauftragt F&W andere Unternehmen mit dem Betrieb von Notunterkünften. Mitarbeitende von F&W übernehmen dort die Beratung und die Organisation.

Erstaufnahme

An 7 Standorten betreibt F&W Erstaufnahme-Einrichtungen für Asylsuchende, die neu in Hamburg ankommen. Neben Unterbringung, Verpflegung und medizinischen Sprechstunden gehört soziale Beratung zum Angebot. Fachkräfte von F&W arbeiten auch im Ankunftszentrum für Asylsuchende der Hamburger Innenbehörde mit.

Obdachlosenhilfe

Für obdachlose Frauen, Männer und LGBTIQ¹-Personen stellt F&W Not-Übernachtungsstellen zur Verfügung. Wohnprojekte helfen zum Beispiel jungen Wohnungslosen, das selbstständige Wohnen zu üben. Für den Aufenthalt am Tag gibt es Begegnungs- und

¹ LGBTIQ+ = ein englisches Akronym für Menschen, deren sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität von der traditionellen gesellschaftlichen Norm abweicht

Tagesaufenthaltsstätten. Ganzjährig sind die Straßen-Sozialarbeiter:innen von Visite Sozial in der Stadt unterwegs.

In den Wintermonaten betreibt F&W 2 zusätzliche Übernachtungsstätten mit rund 700 Plätzen im Rahmen des Hamburger Winternotprogramms. In allen Einrichtungen bieten Fachkräfte Beratung an.

Assistenz und Teilhabe

Menschen mit psychischen und/oder Suchterkrankungen sowie geistigen, körperlichen oder mehrfachen Behinderungen können bei F&W im Bereich Begleitung und Teilhabe Assistenz erhalten. Die Leistungsangebote umfassen u.a. die besondere Wohnform, das Wohnen mit Assistenz, die Assistenz in der Sozialpsychiatrie, die Teilhabe am arbeitsweltlichen Kontext sowie Tagesstätten und Treffpunktarbeit. Pädagogische Fach- und Assistenzkräfte bieten Begleitungen, Beratungen, Beschäftigungen, Freizeitaktivitäten sowie Begegnung an.

Mietwohnungen

F&W betreibt Wohnanlagen, in denen Menschen ein Zuhause finden, die es auf dem Wohnungsmarkt besonders schwer haben. Die Mietsozialberatung von F&W sorgt dafür, dass das eigenständige Wohnen gelingt. Das Mietanlagenmanagement pflegt die Anlage und schaut nach dem Rechten. Seit 2017 bietet F&W auch geförderte und frei finanzierte Mietwohnungen an.

Wohnungsbau

F&W baut für seine Klient:innen und für den Bedarf der Stadt Wohnungen und Unterkünfte. Dazu verfügt das Unternehmen über einen spezialisierten Geschäftsbereich. Die Bedürfnisse der späteren Nutzer:innen und Mieter:innen werden in die Bauplanung einbezogen. F&W setzt auf Wohnanlagen mit einer gemischten Bewohnerschaft, um das gesellschaftliche Miteinander zu stärken. Mit seiner Beteiligung am Wohnungsbauprogramm des Hamburger Senats, leistet das Unternehmen einen wichtigen Beitrag, mehr Wohnraum für die wachsende Stadt zu schaffen.

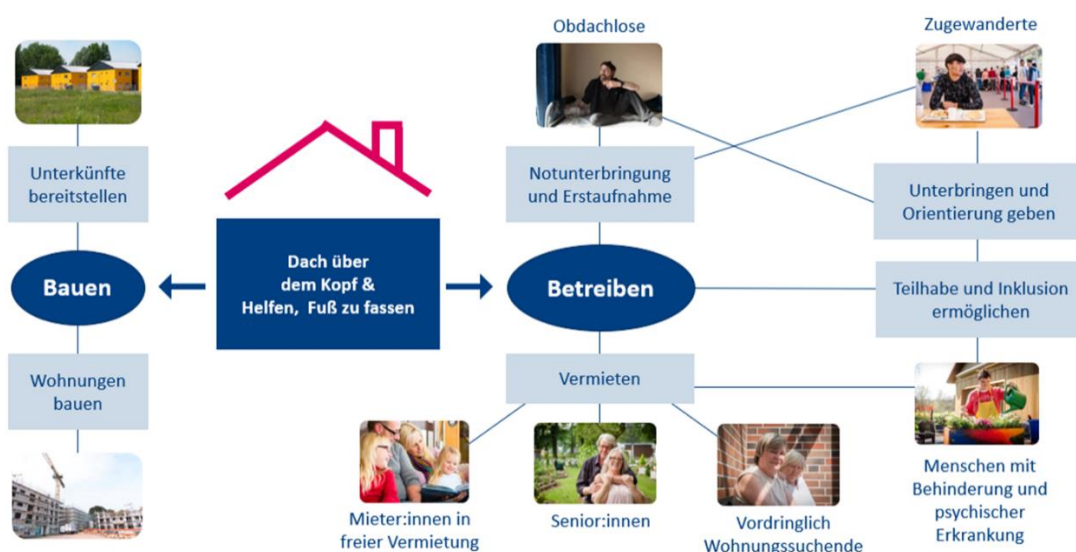


Abbildung 1: Wertschöpfungskette von F&W

Das Unternehmenskonzept ‚F&W 2025‘ von November 2024 gilt für die Jahre 2024 bis 2028 und soll dazu beitragen, das Unternehmen strukturell so aufzustellen, „dass es dauerhaft mit gesellschaftlichen Krisen zurechtkommt, ohne selbst in einen krisenhaften Zustand zu geraten. Krisen werden nicht mehr als ‚Krisen‘, sondern als ‚plötzliche Herausforderungen‘ erlebt, ohne dass Kräfteverschleiß und Orientierungsverlust dominieren. F&W sollte arbeiten wie ein Feuerwehrteam oder ein medizinisches Notfallteam, das zu einer Unglücksstelle gerufen wird und dort geübt, routiniert und professionell mit der Situation umgeht. Die Bewältigung der zuge-spitzten Situation sollte zur regelhaften Aufgabe werden.

Es bräuchte daher einen ‚Sprung in der Organisation‘, mit der F&W zu dauerhaftem Krisenma-nagement befähigt wird. Unter dem Titel F&W 2025 soll das strategische Vorhaben verfolgt werden, innerhalb von zwei Jahren F&W zu dauerhaftem Krisenmanagement zu befähigen.“²

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind zentrale Bausteine der Strategie ‚F&W 2025‘ und werden mit Hilfe eines Ampelsystems dargestellt sowie in ihrem Bearbeitungsstatus be-wertet. Die Hauptzweige sind dabei:

- Das Leistungsportfolio von F&W stabilisieren, ergänzen und erweitern
 - Neue Angebote in der Unterbringung, um auf Entwicklungen bei Bewohner:in-nen und Mitarbeiter:innen zu reagieren
 - Begleitung und Teilhabe stärken
 - Unsere Liegenschaften und Gebäude systematisch weiterentwickeln
 - Aus der Unterbringung in die Wohnung: Den Wohnungsbestand durch Bau und Ankauf systematisch ausbauen
 - Sich als Spezialist für sozialpolitisch komplexe Sonderaufgaben etablieren.
- Ressourcen und Organisation stärken und strategisch entwickeln
 - Eine einladende Organisation sein: Personal gewinnen, halten und fördern
 - Die Nutzer:innengruppen unserer IT zu Akteur:innen ihrer Digitalisierung machen
 - Neue Organisationseinheiten schaffen, bestehende Einheiten ausbauen und re-organisieren, um den Betrieb zu stärken
 - Klimaschutz und Energiemanagement im Unternehmen ausrollen und versteti-gen
 - Ordnung in Prozesse bringen und sie steuern, um Sicherheit zu erlangen
 - Als Unternehmen mit den Interessensgruppen kommunizieren und sie gewinnen.

1.3.2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger (SBM-2)

In der folgenden Abbildung wird dargestellt, auf welche Weise F&W die wesentlichen Stakehol-der mit ihren Interessensgebieten einbindet. Dabei steht im Fokus, dass die Interessen und An-liegen der Stakeholder berücksichtigt werden und zu Verbesserungen im internen Umfeld (z.B. Arbeitsbedingungen, Mitarbeiter:innenzufriedenheit) sowie im externen Umfeld (z.B. Reduk-tion von Lärm) beitragen.

² Quelle: Unternehmenskonzept F&W 2025, Seite 4-5.

Tabelle 3: Aufgliederung wesentlicher Stakeholder bei F&W

Aufgliederung wesentlicher Stakeholder nach Interessengebieten und Wegen der Einbindung bei F&W		
Wesentliche Stakeholder	Interessengebiete (Beispiele)	Wege der Einbindung (Beispiele)
Eigene Belegschaft	Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit	Personalrat, kollegiale Fallberatung, Führungskräftetag, Personalversammlung, Wissenstransfer, Funktionspostfächer, F&W-Leitbild, Hinweisgebersystem, F&W-Reisebüro
Bewohner:innen, Klient:innen	Qualität und Sicherheit der Unterbringung, Unternehmenskultur	Feedbackmanagement, Sprechstunden, spezifische Beteiligungsformate
Betroffene Gemeinschaften	Kurz- oder langfristige Auswirkungen auf die Nachbarschaft	Feedbackmanagement, persönliche Ansprechbarkeit vor Ort, Events, Einbeziehungsformate
Mitarbeiter:innen in der Wertschöpfungskette, Dienstleister	Beschaffungsbedarf- und -politik,, Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit, Effizienz und Qualität in der Zusammenarbeit	Regelmäßige Informationen, Bewertungsprozesse
Aufsichtsrat	Einhaltung von Gesetzen, strategische, nachhaltige und wirtschaftliche Entwicklung von F&W	Aufsichtsratssitzungen, Sitzung der Ausschüsse Finanzen und Organisation sowie Personal
Behörden (Finanz-, Innen- und Sozialbehörde)	Einhaltung von Gesetzen, strategische und wirtschaftliche Entwicklung von F&W, Erfüllung des öffentlichen Auftrags	Regelmäßige Treffen und Jour Fixe
Abgeordnete der Hamburgerischen Bürgerschaft	Einhaltung von Gesetzen, strategische und wirtschaftliche Entwicklung von F&W, Erfüllung des öffentlichen Auftrags	Schriftliche Anfragen
Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit	Kurz- oder langfristige Auswirkungen von Bauprojekten oder dem Betrieb von Einrichtungen von F&W auf bspw. Wirtschaft, Umwelt, Soziales oder Verkehr	Medianfragen, Pressemitteilungen, Pressternine, Vor-Ort-Ternine mit der Nachbarschaft
Zukünftige Arbeitskräfte	Reputation von F&W, Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur	Homepage, Presse, persönliche Gespräche
Freiwillige	Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen, Jobangebote	Kommunikation, Anerkennungskultur, Aktivitäten
Wettbewerber / andere öffentliche Unternehmen	Unternehmenskultur, Einhaltung von Gesetzen, Erfüllung des öffentlichen Auftrags	Netzwerktreffen, Presse, Homepage

1.3.3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (SBM-3)

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der CSRD wurden die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) für F&W identifiziert. Diese betreffen sowohl das gesamte Unternehmen als auch sämtliche Geschäftstätigkeiten und erstrecken sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Beschaffung, über den Betrieb bis hin zur Ressourcenentsorgung. Die Analyse ermöglicht es F&W, strategische Handlungsfelder zu erkennen und sich zukunftsorientiert auszurichten.

Die identifizierten IRO bestätigen die strategischen Prioritäten von F&W. Schon vor Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse verfolgte F&W das Ziel, ökologische und soziale Standards fest in Prozesse zu integrieren. Zudem sollen innovative sowie sozialverträgliche Lösungen für die Herausforderungen in der sozialen Infrastruktur entwickelt und in der Strategie ‚F&W 2025‘ verankert werden. Die Ergebnisse der Analyse verdeutlichen die Relevanz dieser Themen für die Unternehmensentwicklung, sodass diese ab dem Berichtsjahr 2025 jährlich dem Aufsichtsrat vorgestellt werden.

Durch die zukünftige Beachtung der wesentlichen IRO im Zusammenhang mit der Überprüfung und Anpassung der F&W-Strategie ist das Unternehmen in der Lage, auf die sich verändernde Rahmenbedingungen flexibel zu reagieren. Angesichts der wachsenden Bedeutung von Klimaschutz, Energieeffizienz und sozialer Gerechtigkeit wird F&W gezielt handeln, um Chancen zu nutzen und potenziellen Nachhaltigkeitsrisiken, wie z.B. den Auswirkungen des Klimawandels, proaktiv zu begegnen.

In Abschnitt S1-S4 liegt ein besonderer Fokus auf der Stärkung der eigenen Belegschaft und der im Handlungsbereich von F&W liegenden Gesellschaft, wie beispielsweise der Nachbarschaft. Themen, wie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, Chancengleichheit sowie die Qualifizierung der Mitarbeiter:innen, sind zentrale Bestandteile der strategischen Ausrichtung. Die gezielte Weiterentwicklung dieser Themen sichert nicht nur die Zukunftsfähigkeit von F&W, sondern stärkt auch die Attraktivität als Arbeitgeberin.

Eine Übersicht über die wesentlichen IRO ist im jeweiligen Kapitel in Form einer Tabelle zu finden.

1.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

1.4.1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO-1)

Im Rahmen einer verpflichtenden doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) sollen die relevanten nachhaltigkeitsbezogenen Themen systematisch identifiziert und bewertet werden. Dabei werden zwei Perspektiven berücksichtigt:

- **Wesentlichkeit der Auswirkungen:** Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette von F&W auf Menschen und Umwelt.

- **Finanzielle Wesentlichkeit:** Die finanziellen Auswirkungen von ESG-bezogenen Risiken und Chancen auf F&W.

Bei der Durchführung der DWA wurden als methodische Grundlage die folgenden Dokumente verwendet: ESRS-Standards (ESRS 1, ESRS 2, thematische Standards), Leitfaden zur Umsetzung der Wesentlichkeitsanalyse durch die EFRAG (IG1, Mai 2024), Entwurf der konzeptionellen Leitlinien zur doppelten Wesentlichkeit für die Standardsetzung von EFRAG (ESRS 1, Januar 2022), Leitfaden zur Wertschöpfungskette (EFRAG IG 2, Mai 2024).

Der DWA-Prozess bei F&W setzte sich aus fünf Hauptphasen zusammen:

- 1. Onboarding und Bestimmung der Auswirkungen, Risiken und Chancen**
Erste Einführung zur DWA, Analyse der Wertschöpfungskette und Bestimmung der nachhaltigkeitsbezogenen IRO von F&W. Dabei wurde die Perspektive der Stakeholder durch Fachexpert:innen von F&W eingebracht. Der konsolidierte Überblick über die Anliegen externer Stakeholder wurde durch die Ergebnisse früherer Stakeholdereinbindungen sowie bestehender formeller und informeller Feedbackkanäle gewonnen.
- 2. Erste Top-Down-Bewertung der Wesentlichkeit der IRO**
Bestimmung der Top-IRO und Erstellung der ersten Liste (Longlist) der potenziell wesentlichen Themen.
- 3. Bottom-Up-Bewertung der Wesentlichkeit der IRO**
Wissenstransfer zur detaillierten CSRD-konformen DWA-Methode im Kernteam, Bewertung einzelner Parameter der Auswirkungen (Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit, Eintrittswahrscheinlichkeit) sowie Risiken und Chancen (Ausmaß, Eintrittswahrscheinlichkeit) im Kernteam mit Unterstützung einer externen Beratung sowie den Fachexpert:innen bei F&W.
- 4. Konsolidierung und erste Validierung der Bottom-Up-Ergebnisse**
Konsolidierung der Ergebnisse der Bottom-Up Bewertung einzelner IRO auf Themenebene (d.h. ESRS Sub-Topics) und Validierung durch das Kernteam und Fachexpert:innen. Zur Sicherstellung einer konsistenten und CSRD-konformen Bewertung wurde ein Wesentlichkeitsschwellenwert von 3,5 auf einer Skala von 1 bis 5 festgelegt.
- 5. Top-Down-Validierung & Nachschärfung**
Validierung der Bottom-Up-Ergebnisse durch Geschäftsführung und anschließendes Nachschärfen im Kernteam. Abstimmung des Schwellenwertes mit dem Ergebnis einer Skala von 1-5 und einem Schwellenwert von 3,5 für die Wesentlichkeit der Auswirkungen sowie der finanziellen Wesentlichkeit.

Dieser Ansatz wurde gewählt, um eine umfassende Sicht auf die Wesentlichkeit zu gewährleisten und die CSRD-Konformität sicherzustellen. Die Wesentlichkeitsmatrix enthält die abgestimmten Top-Down- und Bottom-Up-Ansichten. Insgesamt wurden 14 ESRS-Unterthemen für F&W als wesentlich bestimmt:

Tabelle 4: Wesentliche ESRS-Unterthemen von F&W

Topic	Sub-Topic
E1 - Klimawandel	E1-a Anpassung an den Klimawandel
	E1-b Klimaschutz
	E1-c Energie
E5 – Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	E5-a Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung
	E5-c Abfälle
S1 – Eigene Belegschaft	S1-a Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft
	S1-b Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S2-a Arbeitsbedingungen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
S3 – Betroffene Gemeinschaften	S3-a Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften
S4 – Verbraucher:innen/Endnutzer:innen	S4-a Informationsbezogene Auswirkungen für Bewohner:innen und Klient:innen
	S4-b Persönliche Sicherheit von Bewohner:innen und Klient:innen
	S4-c Soziale Inklusion von Bewohner:innen und Klient:innen
G1 – Unternehmens-politik	G1-a Unternehmenskultur
	G1-f Korruption und Bestechung

1.4.2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten (IRO-2)

Im Anhang der Nachhaltigkeitsberichterstattung findet sich eine Übersicht über alle in dieser Nachhaltigkeitserklärung abgedeckten Angabepflichten.

2 Umweltthemen

F&W nimmt seine ökologische Verantwortung als öffentliches Unternehmen ernst: Umwelt-aspekte wie Klimaschutz, Ressourcenschonung und Energieeffizienz sind eng mit dem sozialen Auftrag des Unternehmens verknüpft und Teil der strategischen Ausrichtung. Im Fokus stehen dabei die Reduktion von THG-Emissionen sowie die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben wie beispielsweise die Klimaziele der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH).

2.1 Klimawandel (E1)

F&W hat in den letzten Jahren die strategische Verankerung von Klimaschutz im Unternehmen konsequent vorangetrieben. Seit 2020 existieren ein unternehmensweites Klimaschutz-, Nachhaltigkeits- sowie Energiemanagement, auf deren Basis erste Maßnahmen, insbesondere in den

Bereichen Energieeffizienz, Ressourcenschonung und Nutzer:innenverhalten, umgesetzt wurden.

Darauf aufbauend verfolgt F&W heute eine rahmengebende Klimastrategie mit klar definierten Reduktionszielen, die sowohl direkte als auch indirekte THG-Emissionen adressieren. Die strategischen Ziele orientieren sich an übergeordneten Rahmenwerken, wie dem Pariser Klimaabkommen, ebenso wie an den klimapolitischen Vorgaben der FHH.

Im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im November 2024 wurde die gesamte Wertschöpfungskette von F&W durch Fachexpert:innen des Unternehmens auf potenzielle und tatsächliche Auswirkungen, Chancen und Risiken eruiert. Das Vorgehen ist unter *1.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen* dargestellt. Als Ergebnis konnten die folgenden IRO im Bereich ‚Klimawandel‘ identifiziert werden:

Tabelle 5: Wesentliche IRO im Bereich Klimawandel (E1)

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken im Bereich Klimawandel (E1)				
IRO-Code	Wirkrichtung	Zeithorizont	Wertschöpfungs-Stufe	Beschreibung
E1-b Klimaschutz				
E1-b-AN-01	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Vorgelagerte Wertschöpfungskette (WSK)	THG-Emissionen sowie Energieverbrauch von Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen
E1-b-AN-02	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Vorgelagerte WSK	Der Ressourcenverbrauch von F&W ist durch beauftragte Bautätigkeiten inkl. Ausstattung sowie durch Instandsetzungstätigkeiten hoch. THG-Emissionen sowie Energieverbrauch durch Bewohner:innen und Mieter:innen
E1-b-AN-03	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Vorgelagerte WSK	THG-Emissionen der Nutzung angemieteten Wohnraums
E1-b-AN-04	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Vorgelagerte WSK	THG-Emissionen durch Anfahrt der Mitarbeiter:innen
E1-b-AN-05	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Eigene Geschäftstätigkeit	THG-Emissionen sowie Energieverbrauch in den Einrichtungen von F&W.
E1-b-AN-06	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Vor- und Nachgelagerte WSK	THG-Emissionen der Abfälle
E1-c Energie				

E1-c-C-01	Chance	Mittel (1-5 Jahre)	Eigene Geschäftstätigkeiten	Geringere Kosten durch Energieeffizienzmaßnahmen und daraus resultierende Einsparungen im Betrieb in F&W-Unterkünften und für die Bewohner:innen und Mieter:innen von F&W
E1-d Anpassung an den Klimawandel				
E1-d-R-01	Risiko	Mittel (1-5 Jahre)	Eigene Geschäftstätigkeiten	Kurzfristige Bedarfe auf Grund von Krisensituationen, die aus Extremwetter-situationen resultieren
E1-d-R-02	Risiko	Mittel (1-5 Jahre)	Eigene Geschäftstätigkeiten	Erhöhte Kosten und finanzieller Verlust durch angepasste regulatorische Anforderungen (Energieprelsbremse, EEG, EnEg), Abhängigkeiten von Vorgaben (Energieverordnung) und steigende Energiekosten
E1-d-R-03	Risiko	Mittel (1-5 Jahre)	Eigene Geschäftstätigkeiten	Steigende Sanierungs- und Renovierungskosten durch strengere Anforderungen, Wechsel von Energieträgern, Einbau von Wärmepumpen und Gebäudeschäden durch Extremwetterereignisse

2.1.1 Ansatz zum Management

2.1.1.1 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-2, MDR-P)

Als öffentliches Unternehmen der FHH übernimmt F&W nicht nur soziale, sondern vermehrt auch ökologische Verantwortung. Vor dem Hintergrund des fortschreitenden Klimawandels und der damit verbundenen Risiken für Mensch und Infrastruktur entwickelte F&W 2024-2025 eine Klimastrategie. Darüber hinaus werden die Notwendigkeit und die Art einer Klimaanpassungsstrategie geprüft. Insbesondere in der Bauplanung und Bewirtschaftung von Unterkünften von F&W liegt eine besondere Verantwortung darin, negative Umweltwirkungen zu minimieren und gleichzeitig klimaresiliente Lebensräume zu schaffen. F&W verfolgt daher einen integrierten Ansatz, der ökologische Nachhaltigkeit mit sozialem Auftrag verbindet und strebt damit eine klimafreundliche Daseinsvorsorge an.

Im Handlungsfeld E1-2 stehen dabei Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen im Fokus, die sowohl technischen Lösungen als auch eine Sensibilisierung für ein klimaschonendes Nutzer:innenverhalten beinhalten. Diese sind in der Klimastrategie ‚F&W Klimaneutral 2040 - Der Weg zur klimafreundlichen Daseinsvorsorge‘ dargelegt. Die Klimastrategie wurde im Dezember 2025 vom Geschäftsleitungsteam verabschiedet.

Nachfolgend werden zentrale Ansätze und Strategien von F&W im Hinblick auf Klimaschutz und Klimaanpassung vorgestellt:

Klimaschutz

F&W hat seine Klimastrategie inklusive Reduktionspfad Ende 2025 verabschiedet. Für das vergleichbare Vorgehen unter den öffentlichen Unternehmen der FHH wurde die Klimastrategie unter einheitlichen Vorgaben erstellt. Die Fertigstellung des dazugehörigen Finanzierungskonzepts ist für Ende 2026 vorgesehen. Bei der Umsetzung der Klimastrategie muss F&W gleichermaßen Finanzierungsvorbehalte und Umsetzungsbedingungen in den betrieblichen Bereichen der Unterbringung Rechnung tragen. Daher setzt F&W auf eine rollierende Planung. Im Falle von Reduktionslücken auf dem Reduktionspfad werden Ersatzmaßnahmen entwickelt.

Klimaanpassung

F&W hat bereits einzelne Maßnahmen zur Klimaanpassung umgesetzt, die als Beiträge zum sommerlichen Wärmeschutz und zu Klimarisiken in die unternehmensweite Risikoanalyse aufgenommen wurden. Ab 2026 soll das Thema Klimaanpassung auf seine weitere Relevanz für F&W geprüft werden, wofür die Erstellung einer Klimarisikoanalyse auf Basis der entsprechenden Regulatorik geplant ist.

Sozialverträgliche Umsetzung klimabezogener Maßnahmen

Im Zentrum der strategischen Überlegungen steht die Frage, wie Klimaschutz und -anpassung in der öffentlich-rechtlichen Unterbringung (örU)³ sowie der Eingliederungshilfe Begleitung und Teilhabe sozial gerecht gestaltet werden können. Es werden Lösungen entwickelt, die den Bewusstseinswandel bei F&W vorantreiben und den Bewohner:innen und Klient:innen soziale Teilhabe ermöglichen. Dabei werden die spezifischen Bedarfe der verschiedenen Standorte und Zielgruppen von F&W berücksichtigt. Für eine sozialverträgliche Umsetzung der Maßnahmen im Betrieb wurden 2025 zwei Stellen geschaffen: Die ‚Klimaschutzbeauftragten Betrieb‘ begleiten die Menschen in den Unterkünften und tragen zu einer zielgruppenspezifischen Umsetzung bei. Dafür sind ab 2026 zunächst 30 Pilotstandorte vorgesehen. Die Erfahrungen mit diesen Standorten werden die Basis für eine breitere Umsetzung im Unternehmen bilden. Die Maßnahmen werden intern in einem partizipativen Prozess über eine Arbeitsgruppe gesteuert. Durch Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven der Mitarbeiter:innen werden potenzielle Risiken der Maßnahmen reduziert und Umsetzungsansätze optimiert.

Integrierte Planung und Zusammenarbeit

F&W arbeitet eng mit Fachbehörden und anderen städtischen Unternehmen zusammen. Die strategische Planung erfolgt in Abstimmung mit gesamtstädtischen Zielen.

2.1.1.2 Übergangsplan für den Klimaschutz (E1-1)

Die Klimastrategie wurde auf Grundlage des von der FHH im Jahr 2024 als Drucksache vorgelegten verbindlichen Stufenplans entwickelt (SköU-Drucksache Nr. 13 vom 26.03.2024). Der Übergangsplan ist Bestandteil dieser Klimastrategie. Dieser Stufenplan beinhaltet drei Schritte:

- 1) die Erstellung einer THG-Bilanz nach dem GHG Protocol,
- 2) die Ausarbeitung einer umfassenden Klimaschutzstrategie sowie

³ örU = Eine öffentlich-rechtliche Unterbringung (örU) ist eine temporäre Unterbringung von Menschen (Unterkünfte, Erstaufnahme für Asylsuchende, Schutz und Hilfe für Obdach- und Wohnungslose), die schutzsuchend sind. Diese wird von Kommunen wie der Stadt Hamburg bereitgestellt, um Menschen in akuten Notsituationen zu versorgen und ihnen ein Dach über dem Kopf zu geben, bis sie eine Wohnung finden. In Hamburg ist F&W als öffentliches Unternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg mit dieser Aufgabe beauftragt.

3) die Kalkulation der Umsetzungskosten bis 2030 inklusive einer langfristigen Gesamtprognose bis 2040.

Bereits im Jahr 2025 wurden zentrale Erfolge erreicht: Die THG-Bilanz für das Basisjahr 2023 sowie für 2024 wurde fertiggestellt und die Klimastrategie verabschiedet. Das Hauptziel der Klimastrategie ist die Reduktion der THG-Emissionen bis 2040 gegenüber 2023 um 90%.

Im Rahmen der Strategieentwicklung wurden zunächst auf Grundlage einer Hot-Spot-Analyse die größten THG-Emissionsquellen bei F&W identifiziert. Für diese wesentlichen Emissionsquellen wurden Klimaschutzmaßnahmen entwickelt und Dekarbonisierungshebel identifiziert sowie zugeordnet. Gleichzeitig wurde eine Umfeldentwicklung über Annahmen zur unternehmensinternen Entwicklung sowie zu externen Emissionsentwicklungen berücksichtigt. Bei Letzteren wurde sich auf Projektionen des Umweltbundesamtes sowie der FHH bezogen. Darüber hinaus wurden die geplante Dekarbonisierung der Fernwärme sowie die Vorgaben der SköU-Drucksache Nr. 13 für andere öffentliche Unternehmen berücksichtigt. Der Reduktionspfad zeigt das mögliche Einsparpotenzial von THG-Emissionen bis 2030 und 2040. Dabei werden die einzelnen Dekarbonisierungshebel, die Umfeldentwicklung und eine konsequente Umsetzung der Maßnahmen berücksichtigt.

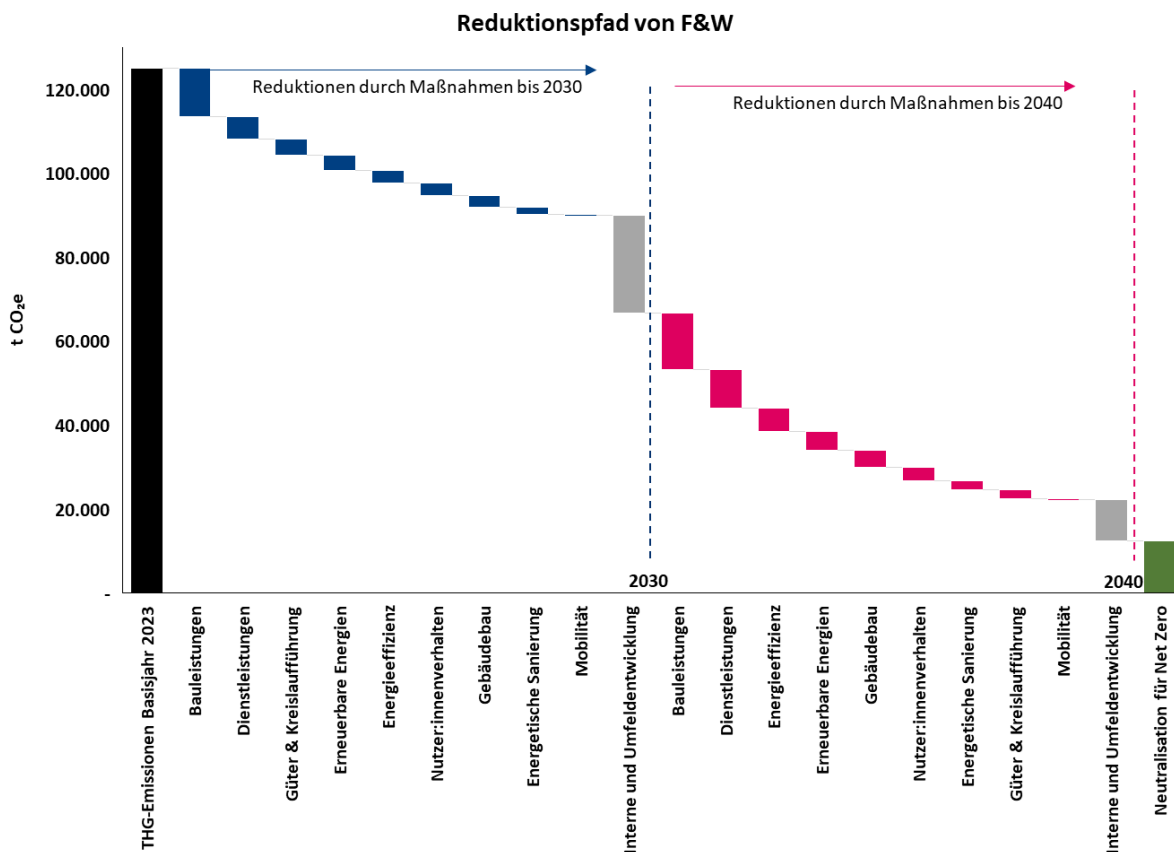


Abbildung 2: Übergangsplan zur Reduktion der THG-Emissionen bis 2040 gegenüber 2023 um 90%

Die kalkulierten THG-Einsparungen pro Dekarbonisierungshebel sowie ihr Anteil an der Gesamtreduktion sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6: Reduktion der THG-Emissionen pro Dekarbonisierungshebel bei F&W

Reduktion der THG-Emissionen pro Dekarbonisierungshebel				
	THG-Emissionen bis 2030	% an Gesamt-re- duktion bis 2030	THG-Emissionen bis 2040	% an Gesamt-re- duktion bis 2040
Klimaschonende Bauleistungen	11.394	20	24.916	22
Beschaffung klimaschonender Dienstleistungen	5.295	9	14.476	13
Energieeffizienz	3.073	5	8.538	8
Energieversorgung durch Erneuerbare Energien	3.472	6	8.123	7
Klimaschonender Gebäudebau	2.867	5	6.754	6
Klimaschonendes Nutzer:innenverhalten	2.951	5	6.182	5
Klimaschonende Beschaffung von Gütern und Kreislaufführung	4.034	7	6.155	5
Energetische Sanierung	1.715	3	3.886	3
Klimaschonende Mobilität	77	0	287	0
Summe aller Dekarbonisierungshebel (Maßnahmenbezug)	34.877	60	79.317	71
Projektierte interne & externe Entwicklungen (ohne Maßnahmenbezug) ⁴	23.284	40	33.182	29
Summe	58.160	100	112.499	100

2.1.1.3 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-4, MDR-T)

Im Rahmen der Klimastrategie verfolgt F&W ambitionierte, wissenschaftsbasierte Emissionsreduktionsziele. Die THG-Emissionen sollen kurzfristig bis zum Jahr 2030 deutlich gesenkt werden: Für die unternehmenseigenen Emissionen (Scope 1 und 2) ist eine Reduktion je Nutzer:in⁵ um 50 % gegenüber dem Basisjahr 2023 vorgesehen. Die indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) sollen im gleichen Zeitraum je Nutzer:in⁶ um 25 % reduziert werden. Langfristig strebt F&W bis 2040 je Nutzer:in eine Reduktion der Gesamtemissionen um 90 % an. Die verbleibenden Restemissionen sollen über geeignete Senkenmaßnahmen kompensiert

⁴ Berücksichtigt ist die projektierte interne Entwicklung sowie die des Unternehmensumfeldes, für die keine spezifischen Klimaschutzmaßnahmen unter den Dekarbonisierungshebeln angesetzt sind.

⁵ Aufgrund von sprunghaften Schwankungen der Unternehmensgröße durch geopolitische bedingte Fluchtbewegungen sowie der Fremdsteuerung durch die FFH bei F&W werden die THG-Emissionen je Nutzer:in betrachtet. Im Jahr 2023 betrugen THG-Emissionen je Nutzer:in 2,58 t CO_{2e}.

⁶ Nutzer:innen sind in diesem Zusammenhang Bewohner:innen der Unterbringung, Klient:innen aus dem Bereich Begleitung und Teilhabe, Mieter:innen und Mitarbeiter:innen.

werden, sodass Netto-Null-Emissionen erreicht werden. Dieses Ziel ist zentraler Bestandteil der strategischen Ausrichtung des Unternehmens im Sinne des European Green Deal und der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie.

Die Klimastrategie orientiert sich an den Zielen des Pariser Klimaabkommens und den Vorgaben der FHH. Während die Kommunikation sowie die Zielverfolgung der Klimaziele pro Nutzer:in erfolgt, wird gleichzeitig sichergestellt, dass diese Ziele auch bezogen auf absolute THG-Emissionen erreicht werden. Die absoluten Zahlen werden im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen.

Bezogen auf die Anpassung an den Klimawandel sind zum Berichtsjahr 2025 noch keine Ziele formuliert.

2.1.1.4 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien (E1-3, MDR-A)

Die Dekarbonisierung stellt eines der zentralen strategischen Handlungsfelder für F&W dar. Mit seinem besonderen sozialen Auftrag trägt F&W eine doppelte Verantwortung: einerseits zur Reduktion von THG-Emissionen beizutragen, andererseits klimabezogene Maßnahmen sozial ausgewogen umzusetzen.

Zur Erreichung des Klimaziels 2040 wurden die in Abbildung 3 als ‚Zimmer‘ des F&W-‚Klimahauses‘ dargestellten Dekarbonisierungshebel herausgearbeitet:

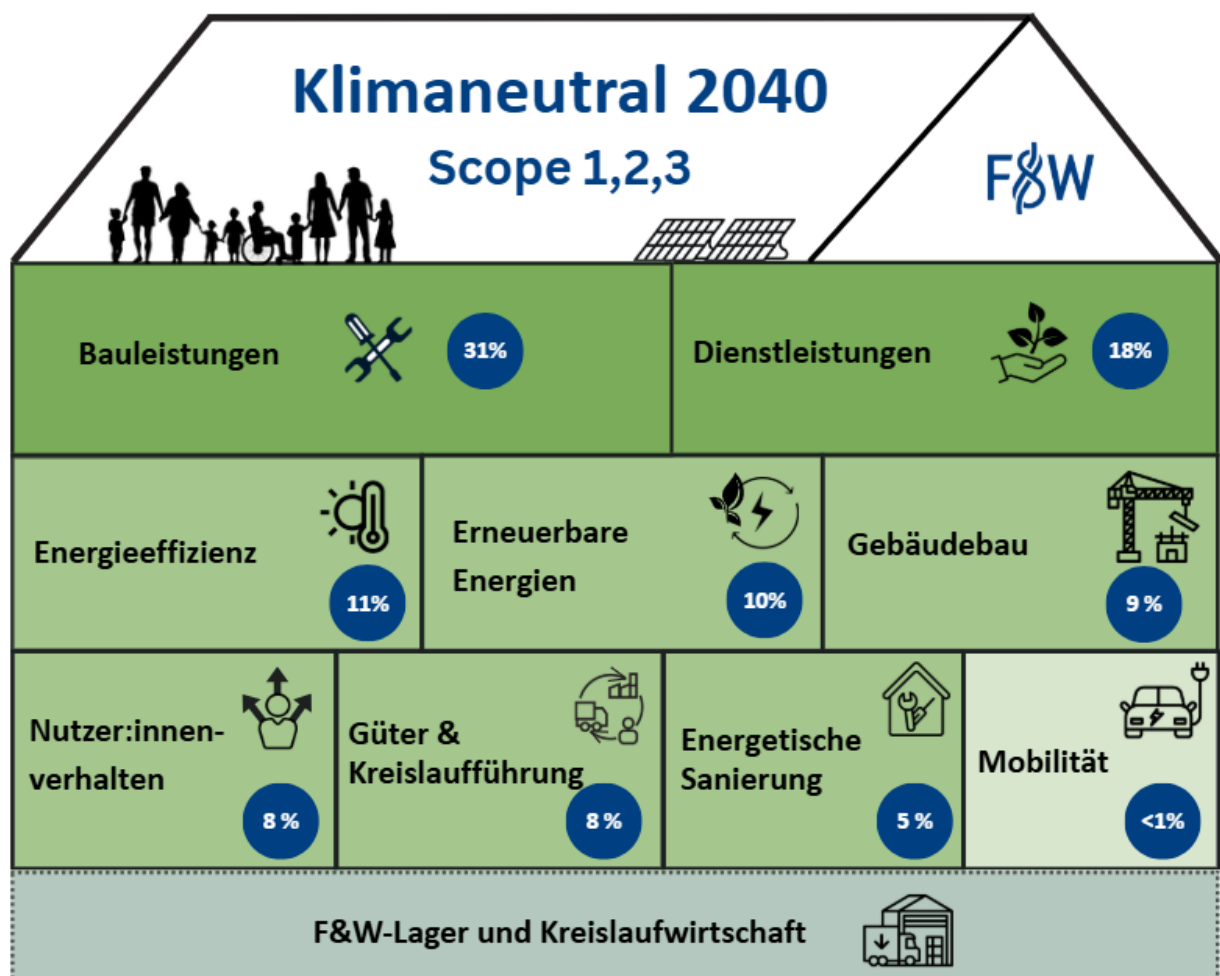


Abbildung 3: Dekarbonisierungshebel bis 2040 mit ihrem prozentualen Anteil an der Gesamtreduktion an THG-Emissionen

Die 36 partizipativ entwickelten Klimaschutzmaßnahmen zählen auf die neun Dekarbonisierungshebel ein. Der Baubereich (‚Bauleistungen‘ umfasst u.a. die Tätigkeiten an bestehenden Gebäuden und ‚Gebäudebau‘ den Neubau) sowie die Beschaffung von ‚Dienstleistungen‘ machen in Summe 58% der Gesamtreduktion der THG-Emissionen von F&W aus. Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen für eine ‚Mobilität‘ bei Arbeits- und Dienstwegen, inklusive der Elektrifizierung des Fuhrparks machen mit rund 1% einen kleinen Anteil aus, sind im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes und zur Einbindung aller Mitarbeiter:innen aber als Teil des Übergangsplans aufgenommen.

Parallel zur Entwicklung des strategischen Maßnahmenkatalogs wurden erste CO₂e-Reduktionsmaßnahmen bezüglich verbesserter Abfalltrennung und wassersparender Durchflussbegrenzung bei Duschen in Piloteinrichtungen umgesetzt.

2.1.2 Parameter

2.1.2.1 Energieverbrauch und Energiemix (E1-5)

In der folgenden Tabelle ist der Energieverbrauch sowie die Zusammensetzung des Energiemixes dargestellt:

Tabelle 7: Energieverbrauch und Energiemix von F&W gemäß Klimabilanzierung

Energieverbrauch und Energiemix von F&W gemäß Klimabilanzierung			
Energieverbrauch	Größenordnung	2024	2025
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	MWh	112.996	116.563
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen, aufgeschlüsselt nach:	MWh	48.275	49.890
a) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse, Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen	MWh	0	0
b) Verbrauch aus erworbener und erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	MWh	48.275	49.890
c) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	MWh	0	0
Gesamtenergieverbrauch	MWh	161.271	166.453

Tabelle 8: Energieverbrauch von F&W gemäß Klimabilanz je Quelle

Energieverbrauch von F&W gemäß Klimabilanz je Quelle			
Energieverbrauch je Quelle	Größenordnung	2024	2025
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	70	70
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	30	30

2.1.2.2 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen (E1-6)

Die THG-Bilanzierung bei F&W basiert auf den Standards des GHG Protocol. Die Scope-1- und Scope-2- sowie wesentlichen Scope-3-Emissionen werden in der THG-Bilanz berücksichtigt. Zur Identifizierung der wesentlichen Kategorien wurde 2024 ein Scope-3-Screening durchgeführt. Die Kategorien, bei denen in Tabelle 9 keine Werte aufgeführt sind, wurden in dem Screening als nicht relevant bewertet, da diese nicht Teil der Wirtschaftsaktivitäten von F&W sind. Die Systemgrenzen wurden auf Grundlage des operativen Kontrollansatzes gesetzt. In der Bilanz werden alle Emissionen in CO₂-Äquivalenten⁷ (CO₂e) dargestellt, sie umfassen somit die im Anhang A des Kyoto-Protokolls genannten Treibhausgase CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFC, SF₆ als auch NF₃.

⁷ CO₂-Äquivalenten = Das CO₂-Äquivalent (CO₂e oder CO₂-eq) ist eine standardisierte Maßeinheit, um die Klimawirkung verschiedener Treibhausgase vergleichbar zu machen. Da Gase wie Methan oder Lachgas die Atmosphäre stärker aufheizen als Kohlenstoffdioxid, werden sie anhand ihres Treibhauspotenzials in die entsprechende Menge CO₂ umgerechnet, die dieselbe Klimawirkung hätte.

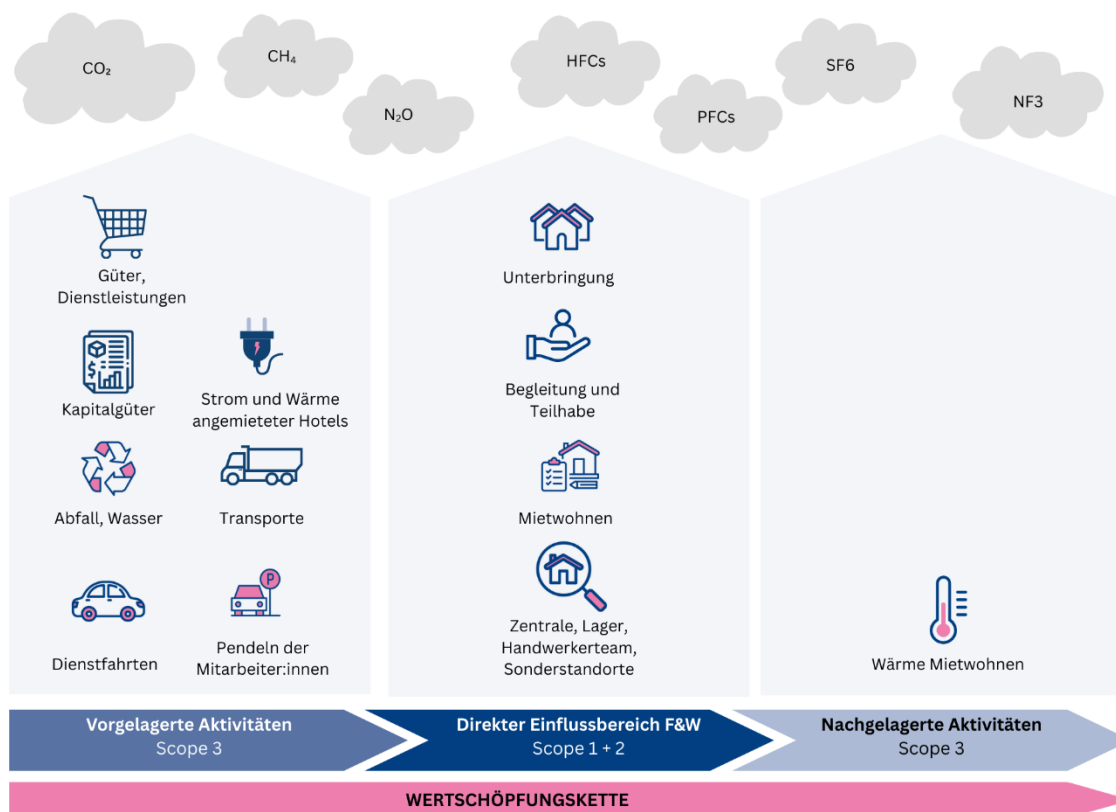


Abbildung 4: Systemgrenze der THG-Bilanzierung

Die Emissionsfaktoren stammen aus offiziellen Datenbanken wie DEFRA, ADEME, EPA und GEMIS sowie aus aktuellen Veröffentlichungen des Umweltbundesamtes für Energieträger und dem Statistikamt Nord für Fernwärme (die Angabe in CO₂ wurde über einen Umrechnungsfaktor in CO₂e umgewandelt). Für einzelne Produkte und Dienstleistungen wurden zusätzlich Emissionsfaktoren über Internetquellen identifiziert. Bei Vorliegen von spezifischen Emissionsfaktoren von Lieferanten oder Branchen wurden diese bevorzugt verwendet. F&W strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Emissionsfaktoren an, unter anderem durch die Abfrage von Product oder Service Carbon Footprints (PCF/SCF) bei Lieferanten und von Life-Cycle-Assessments (LCA) bei Bauprojekten.

Tabelle 9: THG-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und Scope 3)

THG-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und Scope 3)						
		Rückblickend			Etappenziele und Zieljahre	
THG-Emissionen je Scope	Größenordnung	Basisjahr 2023	2024	2025	2030	2040
Scope-1- THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	15.881	15.017	15.036	10.985	1.560
Prozentsatz der Scope-1- THG-Emissionen aus regulierten Emissionshandels-systemen	%					

Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	t CO2e	23.937	24.552	25.522		
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	t CO2e	11.751	10.817	11.859	2.894	835
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	t CO2e	97.253	70.725	76.487	52.786	9.913
1) Erworbene Güter und Dienstleistungen	t CO2e	54.448	37.323	34.898		
2) Kapitalgüter	t CO2e	15.928	7.333	16.256		
3) Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope-1 oder Scope-2 enthalten)	t CO2e	6.380	5.337	5.199		
4) Vorgelagerter Transport und Vertrieb	t CO2e	514	137	82		
5) Abfallaufkommen in Betrieben	t CO2e	6.095	6.333	6.516		
6) Dienstfahrten	t CO2e	14	13	10		
7) Pendelnde Mitarbeiter:innen	t CO2e	955	1.323	1.324		
8) Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	t CO2e	10.694	10.278	8.948		
9) Nachgelagerter Transport	t CO2e					
10) Verarbeitung verkaufter Produkte	t CO2e					
11) Verwendung verkaufter Produkte	t CO2e					
12) Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	t CO2e					
13) Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	t CO2e	2.224	2.648	3.254		
14) Franchises	t CO2e					
15) Investitionen	t CO2e					
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	t CO2e	137.070	110.294	117.046		
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	t CO2e	124.884	96.559	103.383	66.666	12.309

Tabelle 10: THG-Emissionsintensität je Nettoerlöse

THG-Emissionsintensität je Umsatzerlöse						
THG-Emissionsintensität je Umsatzerlöse	Größenordnung	Basisjahr 2023	2024	2025	Änderung (2024/2023)	Änderung (2025/2023)
Umsatzerlöse	Mio. EUR	652	750	747		
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen)	t CO ₂ e / Mio. EUR	210	147	157	- 30 %	-25 %
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen)	t CO ₂ e / Mio. EUR	192	129	138	- 33 %	-28 %

Da F&W nicht über interne CO₂-Bepreisungssysteme verfügt, wurde die Liste der relevanten Datenpunkte gekürzt. Die vollständige Liste der Datenpunkte ist in ESRS E1 zu finden.

2.2 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5)

Umweltbelastungen systematisch zu reduzieren, Ressourcen effizient einzusetzen und langfristig Kosten zu senken, sind wesentliche Ziele der Nachhaltigkeitsbemühungen von F&W. Durch die Förderung der Kreislaufwirtschaft sowie einer möglichst geringen Inanspruchnahme von Ressourcen leistet F&W einen Beitrag zur Erreichung übergeordneter Klimaziele.

In dem vorliegenden Kapitel wird dargestellt, welche Strategien, Prozesse und Maßnahmen bei F&W verfolgt werden, um eine Verbesserung im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zu erreichen.

In der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden IRO im Bereich ‚Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft‘ identifiziert:

Tabelle 11: Wesentliche IRO im Bereich Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft (E5)

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5)				
IRO-Code	Wirkrichtung	Zeithorizont	Wertschöpfungsstufe	Beschreibung
E-5-a – Ressourcenzuflüsse				
E-5-a-AN-01	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Vorgelagerte WSK	Hoher Ressourcenverbrauch von F&W durch beauftragte Bautätigkeiten inkl. Ausstattung und Instandsetzungstätigkeiten
E5-R-01	Risiko	Mittel (1-5 Jahre)	Vorgelagerte WSK & eigene Geschäftstätigkeiten	Steigende Ressourcen- und Materialkosten inkl. tendenziell höherer Kosten für klimaschonendere Produkte
E-5-c – Abfälle				
E5c-AN-01	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Vorgelagerte WSK	Signifikantes Abfallaufkommen bei Lieferant:innen und Dienstleister:innen von F&W sowie im Bau und Rückbau
E5c-AN-02	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Eigene Geschäftstätigkeit	Stand 2025: kein vollumfassendes Abfallmanagement vorhanden, Abfalltrennung nur in wenigen Einrichtungen umgesetzt. Signifikante Abfälle beim Rückbau, erhöhte Abfälle bei fehlender Lagerfläche zum Lagern von Mobiliar für Wiedereinsatz
E5c-R-01	Risiko	-	Eigene Geschäftstätigkeit	Steigende Entsorgungskosten durch Preiserhöhungen im Bereich Rückbau, Entsorgung sowie erhöhte Kosten für Haushaltsabfälle in Unterkünften

2.2.1 Ansatz zum Management

Bei F&W sollen die negativen Auswirkungen der Ressourcennutzung und Abfallerzeugung minimiert werden. Dabei steht der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen, die Minimierung von Umweltauswirkungen sowie die kontinuierliche Verbesserung ökologischer Prozesse im Mittelpunkt.

Durch klare Zuständigkeiten, verbindliche interne Richtlinien und die Integration relevanter Umweltaspekte in strategische und operative Entscheidungen stellt F&W sicher, dass ökologische Risiken erkannt, bewertet und wirksam gesteuert werden. Dieser Managementansatz unterstützt nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern trägt auch zur Erreichung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsbemühungen bei.

2.2.1.1 Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5-1, MDR-P)

Der Ansatz zum Management ist in den zwei wesentlichen Richtlinien Klimastrategie sowie Vergaberichtlinie festgelegt:

Klimastrategie

Gemäß der SköU-Drucksache Nr. 13 ‚Klimaneutralität der öffentlichen Unternehmen bis 2040‘ soll F&W bis zum Jahr 2040 klimaneutral werden. Dafür sind die THG-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2023 um 90 % zu reduzieren. Als Zwischenziel ist vorgesehen, die THG-Emissionen bis 2030 um 50 % gegenüber 2023 zu senken. Die Klimastrategie dient der Darstellung, wie die Klimaziele erreicht werden können. Inhaltliche Kernelemente der Klimastrategie sind die Dekarbonisierungshebel, siehe auch E1-3, welche mit ihrer Ausrichtung auf die wesentlichen IRO von F&W wirken.

Vergaberecht

F&W ist als öffentliche Auftraggeberin verpflichtet, das nationale und europäische Vergaberecht einzuhalten. Es bildet die Grundlage für alle Ausschreibungen und Vergaben und wird durch eine organisationsweit geltende Beschaffungsrichtlinie ergänzt und konkretisiert. Zudem gelten für F&W die Haushaltsgesetze mit ihren Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Daraus ergeben sich die folgenden Grundsätze, die im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen stehen:

- Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft
- Langlebigkeit
- Reparierbarkeit
- Wiederverwendbarkeit von Produkten
- reduzierte Verpackungen.

Zur Förderung der Nachhaltigkeitsbemühungen von F&W wurde eine zentrale Position für die Koordination nachhaltiger Beschaffung im Jahr 2024 eingeführt, die um eine weitere Stelle im Jahr 2025 erweitert wurde. Diese unterstützen u.a. die Umsetzung und Einbindung der bei F&W verabschiedeten Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den vom Beschaffungsmanagement durchgeführten Ausschreibungen, Aufträgen und Vergaben.

2.2.1.2 Ziele und Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcenzuflüssen, Ressourcenabflüssen und Abfällen (E5-2 und E5-3)

Die Ziele im Bereich Kreislaufwirtschaft sind integraler Bestandteil der Klimastrategie von F&W. Die Scope-3-Emissionen aus den Kategorien 3.1 und 3.2 machen zusammen mehr als 60 % der Gesamtemissionen aus. Für F&W ist es daher besonders wichtig, die THG-Emissionen sowie die negativen Umweltauswirkungen entlang der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen zu minimieren.

Tabelle 12: THG-Emissionen Scope 3

THG-Emissionen Scope 3			
Scope 3	Größenordnung	THG-Emissionen im Basisjahr 2023	Anteil an den Gesamt-THG-Emissionen im Basisjahr 2023
Güter & Dienstleistungen (Scope 3.1)	%	54.448	44
Kapitalgüter (Scope 3.2)	%	15.928	13

- Die Themen Ressourcenzuflüsse, Ressourcenabflüsse und Abfälle sind Bestandteil des Klimaziels 2040. Die Maßnahmen aus E5-2 tragen zur Erreichung der folgenden Unterziele bei: Unterziel 1 – Klimaschutzziel 2030.
- Unterziel 2 – Implementierung des Abfallmanagements an allen Standorten (bis 2027).

Die Klimastrategie sieht folgende Maßnahmen im Bereich Kreislaufwirtschaft vor:

Beauftragung und Durchführung eines LCA bei Neubau- sowie bei umfassenderen Sanierungsvorhaben

Für die Auswahl geeigneter konstruktiver Maßnahmen und nachhaltiger Baustoffe im Sinne eines klimaschonenden Bauens werden LCAs erstellt. Diese sind für alle Neubauten und größeren Sanierungsvorhaben von Massivgebäuden mit Fertigstellung ab dem 01.01.2028 vorgesehen. Die Ergebnisse werden mit dem F&W-Team ‚Energie und Umwelt‘ aus der Abteilung Objektmanagement sowie der Abteilung ‚Klimaschutz und Nachhaltigkeit‘ abgestimmt. Auf dieser Grundlage wird die Vorhabensvariante ausgewählt, die über den gesamten Lebenszyklus die niedrigsten THG-Emissionen verursacht.

Einführung der gesetzlich verpflichteten Abfalltrennung

Ab dem Jahr 2027 soll an allen Standorten von F&W eine verpflichtende Abfalltrennung für die Fraktionen Wertstoff und Papier eingeführt werden. Damit soll das Restabfallaufkommen bis 2030 um 15 % reduziert werden. Die genaue Ausgestaltung der Abfalltrennung für die unterschiedlichen Formen der Unterbringung wird im Jahr 2026 zusammen mit dem Betrieb erarbeitet. Bis zum Jahr 2040 sollen zudem weitere 15 % eingespart werden. Da die Reduktion durch eine Verbesserung der Abfalltrennung (insbesondere durch die Einführung der verpflichtenden Abfalltrennung für Wertstoff und Papier) erfolgen soll, geht damit auch eine Verbesserung der Recyclingquote einher.

Im Jahr 2025 sollen im Zuge einer Pilotphase bereits erste Erfahrungen bei der Einführung einer Abfalltrennung gesammelt, mögliche Hindernisse erkannt und Lösungsansätze gesammelt werden.

An der Pilotphase nehmen sieben Einrichtungen von F&W teil. Dabei wurde darauf geachtet, dass die teilnehmenden Einrichtungen einen Querschnitt durch die verschiedenen Einrichtungstypen bei F&W abbilden. So sind in der Pilotphase Unterkünfte mit abgeschlossenem Wohnraum ebenso vertreten wie eine Gemeinschaftsunterkunft und eine Erstaufnahme.

Zu den in der Pilotphase durchgeführten Maßnahmen zur Einführung einer Abfalltrennung zählen vor allem die Ausstattung der Küchen mit einem Abfalltrennsystem und aufklärende

Maßnahmen wie Aktionstage zum Thema Abfalltrennung sowie die Bereitstellung von Informationsmaterialien.

Ende 2025 erfolgt eine Auswertung der Pilotphase. Anschließend soll die Anzahl der Piloteinrichtungen im Jahr 2026 auf insgesamt 30 Einrichtungen erweitert werden. Das Budget für die Umsetzung an 30 Pilotstandorten ist im Wirtschaftsplan 2026 eingeplant. Das Budget für die Ausweitung auf alle Standorte von F&W ist noch offen.

Durch die einzelnen Bemühungen sollen insgesamt Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung sowie -trennung gefördert werden. Dieses Engagement mündet unter anderem in der von F&W aufgesetzten Klimastrategie.

Grundsätzlich berücksichtigt F&W bei der Beschaffung auch die Kreislaufwirtschaft durch u.a. Wieder- und Weiterverwendung eingekaufter Ressourcen. Zudem wird ein Fokus auf die verstärkte Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen gelegt, wodurch die Nachhaltigkeit der Produkte und Dienstleistungen steigt, aber auch der Markt für nachhaltigere Produkte gefordert und gefördert wird. Zur Unterstützung der sukzessiven Integration der Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen wird eine Wissensdatenbank aufgebaut, in der Nachhaltigkeitskriterien aufgeführt sind, die bereits in andere Ausschreibungen eingefügt wurden. Die Nachhaltigkeitskriterien orientierten sich u.a. an dem Nachhaltigkeitsleitfaden der FFH.

Umfangreiches Schulungsprogramm für Mitarbeiter:innen, Bewohner:innen und Klient:innen

Bis zum Jahr 2027 soll ein F&W-internes Schulungsprogramm für die Themen Ressourcen-nutzung und Entsorgung aufgebaut werden. In den Jahren 2026 und 2027 wird das Schulungsprogramm mit den oben genannten 30 Einrichtungen pilotiert.

2.2.2 Parameter

2.2.2.1 Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung (E5-4)

Ressourcen werden hauptsächlich für das Bereitstellen von Unterkünften für die Klient:innen und Bewohner:innen sowie für die Bereitstellung einer sicheren Arbeitsumgebung der eigenen Belegschaft benötigt.

Wohnraum

In den Jahren 2024 und 2025 wurden Ressourcen für den Bau von Wohnraum eingesetzt. F&W gibt zum einen als Bauherr den Bau von massiven/dauerhaften sowie temporären Gebäuden bei Planern und Bauunternehmen in Auftrag, zum anderen kauft F&W Bestandsgebäude.

Tabelle 13: Gebaute Quadratmeter Nutzfläche bei F&W

Gebaute Quadratmeter Nutzfläche		
Bauart	2024	2025
Massivbauten		
Nutzfläche (m ²)	8.671	14.033
Wohneinheiten	115	181
Temporäre Bauten		
Nutzfläche (m ²)	7.330	9.270
Plätze ⁸	898	1.362

Aktuell liegen F&W noch keine Mengen der wesentlichen Baustoffe der errichteten Gebäude vor. F&W plant, diese ab 2028 dokumentieren zu können. Zu den sanierten Gebäuden liegen ebenfalls noch keine Daten vor; auch diese sollen ab 2028 ergänzt werden, siehe auch LCA unter E5-2 und E5-3.

Tabelle 14: Gekaufte Quadratmeter Nutzfläche

Gekaufte Quadratmeter Nutzfläche ⁹		
Gebäude	2024	2025
Nutzfläche (m ²)	16.891	13.245
Wohneinheiten (WE)	20 WE sowie zusätzlich 1.082 Plätze	44 WE sowie zusätzlich 650 Plätze ¹⁰

Produkte

Ein signifikanter Teil der Ressourcenzuflüsse von F&W entfällt auf Produkte, die im Rahmen der Dienstleistungen von F&W bereitgestellt werden. Dazu zählen insbesondere Möbel (wie Betten, Tische, Stühle und Schränke) sowie Matratzen. Darüber hinaus machen Elektrogeräte bei F&W einen signifikanten Anteil aus.

Stand der Datenerhebung

Aufgrund der Wesentlichkeit erfolgt die Dokumentation der Verbrauchsdaten von Energie, Abfall, Wasser, Möbeln, Matratzen, Elektrogeräte und Gebäuden mengenbasiert pro Jahr im Zuge der Klimabilanz von F&W. Die übrigen beschafften Waren und Dienstleistungen wurden mit einem Anteil von 52% umsatzbasiert erhoben. Für den Baubereich wurde ein erster Aufschlag im Rahmen einer LCA erstellt, der künftig weiter ausgearbeitet und auf weitere Bereiche

⁸ Feste Wohneinheiten gibt es aufgrund der Nutzungsart nicht.

⁹ Die Erhebung der Daten erfolgt auf Basis von Werten aus Excel-Sheets, die durch die einzelnen zuständigen Personen befüllt und vom Controlling eingesehen und ausgewertet werden.

¹⁰ Angebote für suchtkranke Menschen ohne Wohneinheiten.

übertragen werden soll. Ziel ist die sukzessive Erweiterung der Datenbasis, um mittelfristig fundierte Aussagen zu Materialflüssen und Ressourceneffizienz treffen zu können.

2.2.2.2 Ressourcenabflüsse inkl. Abfälle (E5-5)

Im Berichtsjahr 2025 befindet sich F&W noch in der Etablierungsphase der LCA im Baubereich, sodass an dieser Stelle auf diesen Aspekt noch nicht vertiefend eingegangen werden kann. Allerdings hat F&W bereits 2020 ein Datenmanagement für Abfälle gestartet und kann das Abfallaufkommen in den Einrichtungen sowie den Verwaltungsstandorten nachverfolgen und detailliert darstellen. Dies basiert auf einem Schätzverfahren, bei dem der Monat November als Durchschnittsmonat verwendet wird und auf Basis der zur Verfügung gestellten Abfallbehältervolumina eine Hochrechnung auf das Jahr erfolgt. Abfälle von Dienstleister:innen werden nicht aufgeführt, wenn diese bei ihnen selbst anfallen und auch von diesen zu entsorgen sind.

Tabelle 15: Abfallaufkommen im Rahmen der F&W-Tätigkeiten

Abfallaufkommen im Rahmen der F&W-Tätigkeiten ¹¹		
	2024	2025
Gesamtmenge des Abfallaufkommens (in Tonnen)	14.087	14.420
Gesamtmenge nicht recyclebarer Abfälle (in Tonnen)	13.102	13.292 ¹²
Prozentualer Anteil der nicht recycelten Abfälle	93	92

Rund 11 % der Abfälle von F&W können recycelt werden. Dabei handelt es sich um Abfälle aus den Bereichen Papier, biologische Abfälle sowie Wertstoffe. Innerhalb der Systemgrenze der Klimabilanz liegt die Recyclingquote bei 9 %. Die Quote der gefährlichen Abfälle ist gering und liegt bei lediglich sechs Tonnen im Jahr 2024 sowie bei drei Tonnen im Jahr 2025 für das gesamte Unternehmen.

Die Abfallströme von F&W setzen sich wie folgt zusammen:

¹¹ Systemgrenze der Abfallaufkommen: Analog zur Systemgrenze der jährlichen Klimabilanz.

¹² Im Jahr 2025 sind Bauabfälle neu dazugekommen mit einem Wert von 0,6 t.

Tabelle 16: Abfallströme von F&W

Die Abfallströme von F&W		
Gesamtmenge des Abfallaufkommens, die von der Beseitigung abgezweigt wird	2024 analog Klimabilanz ohne Mietwohnen und EA	2025 analog Klimabilanz ohne Mietwohnen und EA
Gefährliche Abfälle (in Tonnen)	0	0
a) Vorbereitung zur Wiederverwendung	0	0
b) Recycling	0	0
c) Sonstige Verwertungsverfahren	0	0
Nicht gefährliche Abfälle (in Tonnen)	0	0
a) Vorbereitung zur Wiederverwendung	0	0
b) Recycling inkl. Sperrmüllanteil	1.362	1.563
c) sonstige Verwertungsverfahren	0	0
Gesamtmenge der von der Beseitigung abgezweigten Abfälle (in Tonnen)	1.362	1.563

Tabelle 17: Die Behandlungsarten des Abfalls von F&W

Die Behandlungsarten des Abfalls von F&W		
Zur Beseitigung bestimmte Mengen nach Abfallbehandlungsart	2024 analog Klimabilanz ohne Mietwohnen und EA	2025 analog Klimabilanz ohne Mietwohnen und EA
Gefährliche Abfälle (in Tonnen)	6	3
a) Verbrennung	0	0
b) Deponierung	0	3
c) Sonstige Arten der Beseitigung	6	0
Nicht gefährliche Abfälle (in Tonnen)	12.719	12.854
a) Verbrennung inkl. Sperrmüllanteil	12.719	12.854
b) Deponierung	0	0
c) Sonstige Arten der Beseitigung	0	0

Gesamtmenge der zur Beseitigung bestimmten Menge nach Abfallbehandlungsart (in Tonnen)	12.725	12.857
--	--------	--------

Methoden und signifikante Annahmen

Grundlage der Abfalldaten von F&W für Restabfall, Papier, Bioabfall und Wertstoff bilden Aufstellungen der vorhandenen Abfallbehälter der Entsorgungsunternehmen. Bei diesen Abfalldaten handelt es sich überwiegend um Schätzwerte auf Grundlage des bereitgestellten Behältervolumens. Nur Sperrmüll und gefährliche Abfälle werden anhand ihres Gewichts gemäß Abrechnungen der Entsorgungsunternehmen gemessen.

Nach Angabe der Hamburger Stadtreinigung AÖR wird Sperrmüll mit einer Quote von 94,9 % verwertet. Hiervon werden rund 85 % thermisch und 15 % stofflich verwertet. Bei den gefährlichen Abfällen gibt es keine Aufschlüsselung, weshalb die Angaben nur unter ‚c) sonstige Arten der Beseitigung‘ erfolgten.

2.2.2.3 Angaben gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

F&W ist gemäß Satzung dazu verpflichtet, bei der Rechnungslegung die handelsrechtlichen Vorschriften für große Kapitalgesellschaften anzuwenden. Diese Vorschriften umfassen ab dem Berichtsjahr 2027 auch die EU-Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß den ESRS, sobald die CSRD in nationales Recht umgesetzt ist. Um sich auf die künftigen Nachhaltigkeitsberichtspflichten vorzubereiten, nutzt F&W die ESRS (Fassung vom 23. Dezember 2023) bereits als Rahmenwerk für den freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht 2025.

F&W ist nach derzeitigem Erkenntnisstand nicht dazu verpflichtet, Angaben nach Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 offenzulegen. F&W fällt als AÖR gemäß dem derzeitigen Entwurf mit Stand Q2.2026 des CSRD-Umsetzungsgesetzes nicht in den unmittelbaren Anwendungsbereich der CSRD, auf den sich Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung bezieht. Daher umfasst der vorliegende Bericht keine Angaben nach Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung.

3 Soziale Themen

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung von F&W nimmt das Thema ‚Soziales‘ eine zentrale Rolle ein. Die sozialen Aspekte betreffen nicht nur die Mitarbeiter:innen im eigenen Unternehmen, sondern auch die gesamte Wertschöpfungskette sowie das gesellschaftliche Umfeld, in dem das Unternehmen tätig ist. Die folgenden Kapitel (S1–S4) behandeln systematisch die wesentlichen sozialen Themenbereiche:

- S1 – Eigene Belegschaft: Fokus auf Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit, Diversität, Gesundheit und Sicherheit.
- S2 – Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette: Betrachtung der Arbeitsverhältnisse und sozialen Standards bei Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen.
- S3 – Betroffene Gemeinschaften: Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit auf lokale Gemeinschaften, vor allem die Nachbarschaft.
- S4 – Verbraucher:innen und Endnutzer:innen: Verantwortung gegenüber den Bewohner:innen und Klient:innen besonders im Hinblick auf Integration, Teilhabe und Sicherheit.

Mit der Berichterstattung zu diesen Themenbereichen strebt F&W nicht nur regulatorische Konformität an, sondern auch eine transparente und verantwortungsvolle Darstellung der unternehmerischen Tätigkeit als Sozialunternehmen und seiner Wirkung.

3.1 Allgemeiner Ansatz zur Einbeziehung der Stakeholder in Bezug auf die Auswirkungen und Behebung der negativen Auswirkungen

3.1.1 Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften sowie Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen (S1-2, S2-2, S3-2, S4-2)

F&W verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Einbeziehung relevanter Stakeholdergruppen hinsichtlich deren Anliegen und Feedback, das überwiegend anonym eingereicht werden kann. Den einzelnen Verfahren liegen Prozesse zugrunde, nach denen die eingehenden Anliegen in den jeweiligen Fachbereichen bearbeitet und nachverfolgt werden.

Zu den zentral eingebundenen Anspruchsgruppen zählen die eigene Belegschaft (S1), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2), betroffene Gemeinschaften (Nachbarschaft) (S3) sowie Bewohner:innen und Klient:innen (S4). Der Einbeziehungsprozess erfolgt systematisch und unter Anwendung etablierter Beteiligungsformate wie beispielsweise Feedback-Mechanismen und Stakeholder-Dialogen. Mit diesen Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren unterstützt F&W die Identifikation menschenrechtlicher und sozialer Risiken in der eigenen Tätigkeit sowie in Teilen der Wertschöpfungskette, die durch die Verfahren erfasst werden. F&W stellt damit sicher, dass die Einbeziehung betroffener Gruppen nicht nur punktuell, sondern fortlaufend und strukturiert erfolgt.

Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft

Im Folgenden wird ein Überblick über die Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft gegeben. Die Verfahren dienen insbesondere der Förderung von Feedback, der Meldung von Verstößen und der Unterstützung von DEI-Zielen (Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion).

- Hinweisgebersystem: Mitarbeiter:innen können über diesen Kanal Verstöße im Bereich Compliance melden, dazu gehören auch Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Zentrale AGG-Beschwerdestelle: Diese befindet sich aktuell im Aufbau, die AGG-Beschwerden gehen gegenwärtig direkt an die jeweils zuständige Führungskraft oder das Personalmanagement und werden in der Regel gemeinsam bearbeitet
- Je nach Art des Verstoßes oder Konflikts erhalten Mitarbeiter:innen auf eigenen Wunsch Unterstützung und Beratung durch den Personalrat, das Betriebliche Gesundheitsmanagement, das Personalmanagement, BEM-Fallmanager:innen, die Beratung in schwierigen Lebenslagen, die Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen, die Diversitätsmanager:in oder die Gleichstellungsbeauftragte:n sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Mitarbeiter:innengespräche: Bei F&W gibt es obligatorische Jahresfeedbackgespräche. Darüber hinaus können weitere Gespräche je nach Bedarf geführt werden. Im Rahmen

dieser Gespräche können und sollen Personalentwicklungsmaßnahmen vereinbart werden.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben über das Hinweisgebersystem die Möglichkeit Gesetzesverstöße zu melden.

Verfahren zur Einbeziehung der betroffenen Gemeinschaften (Nachbarschaft)

F&W bietet der unmittelbaren Nachbarschaft verschiedene Beteiligungs- und Kontaktmöglichkeiten. Eingehende Anliegen werden über die jeweils zuständigen Stellen aufgenommen und im Rahmen der bestehenden Prozesse bearbeitet.

Die Verfahren und Maßnahmen orientieren sich an den Grundsätzen der Transparenz, Zugänglichkeit und Dialogorientierung:

- **Freiwilliges Engagement:** Durch die Möglichkeit, sich in den Unterkünften freiwillig zu engagieren, wird die Nachbarschaft aktiv eingebunden. Die Aufnahme eines freiwilligen Engagements erfolgt nach einem strukturierten Prozess durch die Freiwilligenkoordination (FreiKo) bei F&W. Die jährlichen ‚Dankeschön‘-Veranstaltungen der FreiKo stärken zudem Wertschätzung und langfristige Bindung.
- **Netzwerkarbeit im Sozialraum:** F&W arbeitet regelmäßig mit lokalen Netzwerken und Initiativen zusammen, um sozialräumliche Impulse aufzunehmen. Erkenntnisse aus diesen Kontakten können in die Standortarbeit einfließen und Hinweise auf Bedürfnisse und Entwicklungen im Umfeld geben.
- **Digitale Kontaktmöglichkeiten:** Über die Homepage mit klaren Kontaktwegen können Anwohner:innen unkompliziert Anliegen einreichen oder Informationen abrufen.
- **Persönliche Ansprechbarkeit vor Ort:** Durch die regelmäßige Anwesenheit von Mitarbeiter:innen sowie an einigen Standorten zusätzlich von Sicherheitsdiensten, beispielsweise in Erstaufnahmen, stehen Nachbar:innen direkte Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Dadurch können Anliegen schnell aufgenommen und zeitnah bearbeitet werden.
- **Dialog- und Informationsveranstaltungen:** Zu aktuellen Themen organisiert F&W regelmäßig Treffen mit Anwohner:innen. Anlassbezogen gibt es zudem Veranstaltungen im laufenden Betrieb, bei denen die Nachbarschaft informiert wird und Feedback geben kann.
- **Sozialraumkoordination:** Im Bereich Begleitung und Teilhabe gibt es Sozialraumkoordinator:innen. Sie erschließen und aktivieren gemeinsam mit verschiedenen Interessengruppen den Sozialraum. Außerdem motivieren sie Klient:innen, soziale Kontakte und Angebote im Sozialraum zu nutzen. Durch Aufklärung und Information wirken sie Vorurteilen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen und deren Ausgrenzung entgegen.

Verfahren zur Einbeziehung der Bewohner:innen in der örU

F&W setzt ein strukturiertes Beteiligungskonzept ein, das darauf ausgerichtet ist, die Partizipation von Bewohner:innen in Erstaufnahmen und Wohnunterkünften zu stärken. Es ergänzt das

bestehende Feedbackmanagement und wurde unter breiter Beteiligung von Mitarbeiter:innen und Klient:innen verschiedener Bereiche entwickelt.

Ziel ist es, Bewohner:innen zur aktiven Mitgestaltung ihres unmittelbaren Lebensumfelds zu befähigen und gleichzeitig deren Teilhabe im Quartier oder Stadtteil zu fördern.

Im Sinne des Unternehmensleitbilds und in Umsetzung der Ziele des Hamburger Integrationskonzepts sowie des RISE-Programms versteht F&W eine Beteiligung als Grundlage für Integration, Empowerment und soziale Inklusion. Die Einrichtungen öffnen sich bewusst für beteiligungsorientierte soziale Arbeit und pflegen einen gleichwürdigen Umgang zwischen Mitarbeiter:innen und Klient:innen.

Tabelle 18: Praktizierte Beteiligungsformate in den Unterkünften von F&W

Praktizierte Beteiligungsformate in den Unterkünften von F&W		
Beteiligungsformate	Ziel	Nutzen
Austausch- und Informationsformate	Transparente Kommunikation von Informationen	Vermeidung von Nicht- bzw. Miss-Informationen, Reduzierung von Frustrationen
Gemeinsame Aktionen	Stärkung des Zusammenhalts durch gemeinsame Erlebnisse	Aufbau von Nähe und Abbau von Distanz fördert Verständnis und Zusammenhalt
Eigene Angebote durch Bewohner:innen	Empowerment durch Initiierung, Teilhabe und Beteiligung	Selbstwirksamkeit durch eigenständiges Entwickeln und Durchführung eines Angebotes
Bewohner:innen-versammlungen	Empowerment durch Beteiligung	Bewohner:innen haben ein Forum, um sich zu äußern und zu beteiligen.
Sprecher:innenrollen	Empowerment durch Beteiligung	Bewohner:innen haben ein Forum, um sich zu äußern und zu beteiligen.
Bewohner:innenrat, Unterkunftsbeirat, Bewohner:innen-parlament	Empowerment durch Beteiligung	Bewohner:innen haben ein Forum, um sich zu äußern und zu beteiligen.

Die aktive Einbindung von Betroffenen in Entscheidungsprozesse trägt zur sozialen Nachhaltigkeit der Organisation bei und entspricht den Anforderungen des ESRS S4 zur Berücksichtigung der Interessen und Rechte betroffener Gruppen innerhalb der Wertschöpfungskette.

Verfahren zur Einbeziehung der Klient:innen im Bereich BT

Im Bereich BT stellt die Beteiligung von Klient:innen ein grundlegendes Prinzip der Leistungserbringung dar. Verschiedene Verfahren stellen sicher, dass Klient:innen das Leistungsgeschehen mitgestalten können sowie in Entscheidungen, die die Leistungserbringung betreffen, einbezogen werden. Die angebotenen Leistungen dienen dem übergeordneten Ziel, die gesellschaftliche Teilhabe und Inklusion der Zielgruppe zu verbessern. Zu den Verfahren zählen unter anderem:

- Leitfaden Klient:innenbeteiligung: Bezug zur UN-Behindertenrechtskonvention ,Nichts über uns ohne uns': Partizipation als grundsätzlicher Bestandteil der Leistungserbringung, insbesondere auch bei der Weiterentwicklung des Leistungsangebots.

- Regelmäßige Durchführung von Befragungen: Klient:innen werden mindestens alle zwei Jahre zum Leistungsangebot befragt.
- Beiräte bzw. Interessensvertretungen in allen Bereichen: Es finden zweimal jährlich Formate zur Beteiligung von Klient:innen statt. Zudem werden anlassbezogene Beteiligungsworkshops mit Klient:innen zu spezifischen Themen durchgeführt, die die Assistenzleistung und das Leistungsangebot betreffen.

Feedbackmanagement

Seit 2020 gibt es bei F&W ein zentrales Feedbackmanagement mit einem regelmäßigen Reporting. Klient:innen ebenso wie Anwohner:innen, Freiwillige, Betreuende oder andere Dritte sind eingeladen, F&W Rückmeldungen zu geben. Neben der Möglichkeit, persönlich in den Einrichtungen, schriftlich (auch online) oder telefonisch Anregungen, Lob oder Beschwerden zu äußern, steht auch eine wöchentliche zentrale Feedbacksprechstunde zur Verfügung. Im Rahmen der Feedbackbearbeitung werden diese erfasst und es wird geprüft, ob Maßnahmen initiiert und nachgehalten werden müssen.

3.1.2 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Belegschaft, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften und Verbraucher:innen/Endnutzer:innen Bedenken äußern können (S1-3, S2-3, S3-3, S4-3)

F&W hat Verfahren eingerichtet, um Hinweise auf tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen aufzunehmen und, soweit sie im Einfluss- und Zuständigkeitsbereich von F&W liegen, geeignete Prüf- und Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Diese Verfahren orientieren sich an international anerkannten Leitlinien, insbesondere den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, und sind Bestandteil des unternehmensweiten Nachhaltigkeits- und Risikomanagements.

Für die eigene Belegschaft (S1), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2), betroffene Gemeinschaften (Nachbarschaft) (S3) sowie Bewohner:innen und Klient:innen (S4) stellt F&W verschiedene Melde- und Beschwerdekkanäle zur Verfügung, über die Bedenken, Beschwerden und Hinweise eingereicht werden können. Die Kanäle und Bearbeitungswege werden in den folgenden Abschnitten beschrieben: Hinweisgebersystem, das über die Unternehmenswebseite zugänglich ist und optional anonym genutzt werden kann (alle)

- direkte Anlaufstellen im Personalmanagement und im Compliance-Management (CM) (Mitarbeiter:innen)
- Feedbackmanagement (Bewohner:innen, Klient:innen)
- Spezifische Hotlines oder Kontaktadressen für externe Stakeholder
- Regelmäßige Dialogformate mit Gemeinschaften und Interessensvertretungen
- Teams können zudem externe Supervision in Anspruch nehmen.

Eingehende Hinweise werden anonym behandelt, sofern im jeweiligen gewählten Verfahren möglich, und gemäß einem klar definierten Prozess bewertet. Wenn ein Verstoß oder eine negative Auswirkung bestätigt wird, leitet F&W geeignete Abhilfemaßnahmen ein. Die Verantwortung für die prozessgerechte Bearbeitung von Hinweisen und Bedenken liegt im CM sowie im Personalmanagement. Jährlich wird dem Aufsichtsrat ein Compliance-Bericht vorgelegt.

Ergänzend dazu stehen weitere Melde- und Beteiligungskanäle vor allem für Bewohner:innen und Klient:innen zur Verfügung, über die sie mündlich und in Form von Plakaten in den Einrichtungen erfahren:

- Persönliche Ansprechbarkeit vor Ort: In den Einrichtungen sind während der Präsenzzeiten Mitarbeiter:innen, die auch außerhalb fester Sprechzeiten für Meldungen und Beschwerden ansprechbar sind.
- Telefonische Erreichbarkeit: Zusätzlich stehen die Mitarbeiter:innen telefonisch für Anliegen zur Verfügung.
- Digitale Rückmeldemöglichkeiten: Über zentrale oder standortbezogene E-Mail-Adressen ist eine digitale Kontaktaufnahme möglich.
- Externe Kanäle: Bewohner:innen haben außerdem die Möglichkeit, über die Meldekanäle der FHH – z.B. über das Büro des Bürgermeisters – Bedenken zu äußern. Diese werden an F&W weitergeleitet.
- Qualitätszirkel sowie bereichsinterne Beteiligungsgremien: In regelmäßigen Audits sowie Beteiligungs- und Koordinierungsgremien werden handlungsleitende Standards an dem übergeordneten Ziel der Klient:innenorientierung (Kund:innenzufriedenheit) bemessen und somit die Belange der Klient:innen systematisch in die Leistungserbringung einbezogen. Die Gremien finden unter Beteiligung der Klient:innen einerseits, sowie der Bereichs- und Teamleitungen (Koordinations- und Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement BT) andererseits statt.

Die Verantwortung für den Betrieb der einzelnen Kanäle liegt bei unterschiedlichen Funktionseinheiten innerhalb der Organisation – darunter Bereichsleitungen (BL), Unternehmenskommunikation (KOM, Geschäftsführung (GF) und Geschäftsbereichsleitungen (GBL).

Durch diese differenzierten Verfahren stellt F&W sicher, dass Bewohner:innen und Klient:innen auf verschiedenen Wegen Bedenken äußern und damit aktiv an der Behebung möglicher negativer Auswirkungen mitwirken können.

3.2 Eigene Belegschaft (S1)

Als öffentlich-rechtliches Unternehmen mit sozialem Auftrag nimmt F&W eine besondere Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeiter:innen wahr. In diesem Abschnitt legt F&W offen, wie soziale Nachhaltigkeit in Bezug auf die eigene Belegschaft sichergestellt und weiterentwickelt wird.

Themen wie faire Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit, Förderung der Vielfalt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Aus- und Weiterbildung stehen dabei im Fokus. Der Nachhaltigkeitsbericht trägt dazu bei, die Auswirkungen, Risiken und Chancen in Verbindung mit der Beschäftigtenstruktur und -politik transparent zu machen und die nachhaltige Ausrichtung der Organisation entlang sozialer Kriterien nachvollziehbar darzustellen.

Im Zuge der im November 2024 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden gemeinsam mit den Fachexpert:innen die folgenden wesentlichen Auswirkungen von F&W für das Thema ‚Eigene Belegschaft‘ identifiziert:

Tabelle 19: Wesentliche IRO im Bereich Eigene Belegschaft (S1)

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken im Bereich Eigene Belegschaft (S1)				
IRO-Code	Wirkrichtung	Zeithorizont	Wertschöpfungsstufe	Beschreibung
S-1-a – Arbeitsbedingungen				
S-1-a-AP-01	Positive Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Sichere Beschäftigung, abwechslungsreiche & spannende Tätigkeiten, flexible Arbeitszeitmodelle
S1a-AP-02	Positive Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Sicherstellung des Personalrates, dass Rechte der eigenen Arbeitnehmer:innen angemessen vertreten und eingehalten werden
S1a-AP-03	Positive Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen durch aktives Gesundheitsmanagement
S1a-AN-01	Negative Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Erhöhte Belastung des Personals, da Vakanzen nicht besetzt werden können und Strukturen nicht ausreichend mitmachen
S1a-AN-02	Negative Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Zunehmende verschlechterte physische und psychische Gesundheit von Klient:innen und Bewohner:innen
S1a-R-01	Risiko	Kurz (0-1 Jahr)	Eigene Geschäftstätigkeit	Erhöhte Kosten durch Kapazitätsengpässe sowie Personalgewinnungsschwierigkeiten wegen Fachmangel, massive Arbeitsbelastung der Fach- und Verwaltungsbereiche
S-1 b – Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle				
S1b-AP-01	Positive Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Viele Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen (Weiter-) Entwicklung, die die Entwicklung des Unternehmens und den Austausch fördern
S1b-AP-02	Positive Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Förderung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Unternehmen durch Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
S1b-AP-03	Positive Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Tarifgebundene gleiche Bezahlung für alle Geschlechter bei gleicher Tätigkeit
S1b-C-01	Chance	Kurz (0-1 Jahr)	Eigene Geschäftstätigkeit	Bindung der Mitarbeiter:innen durch Familienfreundlichkeit, Bemühungen der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität

3.2.1 Ansatz zum Management

3.2.1.1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft (S1-1, MDR-P)

Die strategische Entwicklung und Einbindung der Belegschaft von F&W ist ein integraler Bestandteil der unternehmerischen Ausrichtung. Vor diesem Hintergrund wird in diesem Abschnitt erläutert, welche Strategien diesbezüglich von F&W verfolgt werden. Das Ziel von F&W ist dabei, sowohl die Resilienz des Unternehmens als auch das Wohl der Belegschaft in einem sich wandelnden Arbeitsumfeld und durch Krisen hindurch dauerhaft zu stärken. F&W verfolgt zudem das Ziel, sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sowie faire und chancengerechte Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu gewährleisten und weiterzuentwickeln. Grundlage sind insbesondere tarifliche, gesetzliche und unternehmensinterne Regelungen sowie Maßnahmen zu Arbeitsschutz, Gleichstellung und Vereinbarkeit. Das Personalmanagement und die Arbeitssicherheit sind feste Bestandteile dieser Prozesse. Vor dem Hintergrund der strategischen Ausrichtung ist zudem eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Personalmanagement, dem Personalrat, der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität sowie der Arbeitssicherheit notwendig und wird in regelmäßigen Austauschformaten gewährleistet. Die Umsetzung der strategischen Ausrichtungen obliegt den jeweiligen Führungskräften.

3.2.1.2 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen (S1-5, MDR-T)

F&W verfolgt gemäß des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (§ 1) das Ziel, Frauen und Männer am Arbeitsplatz gleich zu stellen. Dazu gehört die Beseitigung bestehender und die Verhinderung möglicher geschlechtsbedingter Benachteiligungen einschließlich etwaiger Benachteiligungen durch die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Oberziele im Bereich ‚Eigene Belegschaft‘ sind zudem die personelle Entwicklung sowie die Digitalisierung im Personalmanagement.

Darüber hinaus gibt es laufend neue Vorhaben aus dem Personalmanagement sowie aus den Fachbereichen mit Personalbezug. Diese werden in regelmäßigen Abstimmungen mit dem Kaufmännischen Direktor, den Gremien ‚Personalthemen‘ sowie ‚erweiterte Geschäftsführungssitzung‘, dem Personalrat sowie den betroffenen Führungskräften priorisiert.

3.2.1.3 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze (S1-4, MDR-A)

Zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung von Gleichbehandlung und Vielfalt werden bei F&W zahlreiche Maßnahmen umgesetzt:

Arbeitssicherheit und psychosoziale Unterstützung

F&W will sichere, gesunde Arbeitsbedingungen schaffen und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen langfristig fördern. Daher liegt ein Fokus auf der Verbesserung der Arbeits- und Betreuungssicherheit in den Unterkünften. Dazu gehören anlassbezogene Prüfungen der Personaldichte, um Alleinarbeit – insbesondere in Notsituationen – zu vermeiden. Als begleitende Maßnahme, um die Sicherheit in den Einrichtungen zu verbessern, wurden zwölf

Deeskalationstrainer:innen ausgebildet, die die Mitarbeiter:innen in deeskalierendem Verhalten trainieren, um das Entstehen von Gefahrensituationen zu reduzieren.

Zur strukturellen Verbesserung wird ein Konzept zur Anpassung des Stellenschlüssels an Risikostandorten entwickelt. Ziel ist es, Mitarbeiter:innen zu schützen, Konflikte zu reduzieren und die Betreuungsqualität durch besser aufgestellte Teams zu erhöhen.

Das Thema psychische Gesundheit versteht F&W als wesentlichen Bestandteil von Arbeitssicherheit und Wohlbefinden. So gibt es in der öffentlich-rechtlichen Unterbringung u.a. die psychosoziale Unterstützung (PSU). Dies sind Mitarbeiter:innen, die zusätzlich ausgebildet sind, um erste Krisenintervention auf psychosozialer Basis als Erste Hilfe zu leisten. Dieses Angebot kann auch nachts und am Wochenende in Anspruch genommen werden.

Im Jahr 2023 fand eine ‚Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen‘ innerhalb der Belegschaft statt. Die Führungskräfte erhielten basierend auf einer umfassenden Befragung Berichte, aus denen sie Maßnahmen abgeleitet haben, die in ihrem jeweiligen Fachbereich umzusetzen sind.

Im Bereich Begleitung und Teilhabe wird zudem alle zwei Jahre eine Mitarbeiter:innenbefragung durchgeführt. Diese erfolgt auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen (Hamburgisches Wohn- und Betreuungsqualitätsgesetz) und beinhaltet die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Arbeitsbedingungen und den Möglichkeiten zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsprozessen.

Jährlich findet zum Thema mentale Gesundheit die ‚Woche der seelischen Gesundheit‘ mit Webinaren und anderen Angeboten zur Achtsamkeit und psychischen Gesundheit durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) statt.

Alle Mitarbeiter:innen und ihre Angehörigen im gleichen Haushalt haben zusätzlich die Möglichkeit sich kostenfrei rund um die Uhr an ein Employee Assistance Programm (EAP) zu wenden, dessen Angebot Beratungen zu berufsbezogenen und privaten Lebenslagencoaching, Home Care und Kinderbetreuung umfasst

Führungskräfteentwicklung und Weiterbildung

F&W versteht Kompetenzentwicklung als Schlüssel für Qualität in Betreuung und Verwaltung. Bei F&W gibt es keine festgeschriebenen Verfahren und Richtlinien für Schulungen und Kompetenzentwicklung, aber eine Verfahrensbeschreibung zum Thema Supervision und Coaching. Zudem gibt es eine Arbeitshilfe zur Ermittlung des individuellen Fortbildungsbedarfs, die einen Richtliniencharakter aufweist. Aufgabe der Führungskräfte ist es, zu ermitteln, welche Maßnahmen (Schulungen, Fortbildungen, aber auch andere Maßnahmen wie z.B. Supervision oder kollegiale Fallberatung) die einzelnen Mitarbeiter:innen benötigen.

Für neue Führungskräfte gibt es seit 2024 eine verpflichtende Einführungswoche, die Schulselemente u.a. aus den Bereichen Arbeitsschutz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Compliance beinhaltet. Zudem werden hier auch Personalthemen, die in der Verantwortung der Führungskräfte liegen, sowie Führungsgrundsätze, thematisiert und auf die entsprechenden Dienstvereinbarungen zu den personellen Einzelmaßnahmen verwiesen. Seit Juli 2025 besuchen die Führungskräfte bei F&W darüber hinaus eine separate Schulung, die sich nur mit dem Thema Personalarbeit beschäftigt.

Eine Führungskräfteentwicklung erfolgt über ein Führungskräfteentwicklungsprogramm sowie interne Schulungsangebote sowie solche der FHH, darunter auch Soft-Skills-Schulungen. Zwei große Führungskräfteveranstaltungen jährlich fördern darüber hinaus den organisationsweiten Austausch.

Gleichstellung und Diversität

Gleichstellung und Diversität werden durch einen verbindlichen Gleichstellungsplan strukturell implementiert. 2025 erfolgte eine Verstärkung der hauptamtlichen Verankerung von Gleichstellung und Diversität durch die Gründung einer Stabsstelle Gleichstellung und Diversität. Diese war verbunden mit der Aufstockung der Gleichstellung und der Einführung eines neuen Diversitätsmanagements. Ergänzt wird das hauptamtliche Engagement durch interessierte Mitarbeiter:innen aus allen Unternehmensbereichen, die in der Arbeitsgruppe (AG) Diversität Ideen zur Förderung von Vielfalt entwickeln und gemeinsam mit der Stabsstelle und dem Personalmanagement umsetzen.

Zu den Aufgaben der Stabsstelle gehören die individuelle und vertrauliche Beratung von Mitarbeiter:innen zu allen Belangen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Zu diesem Themenspektrum werden Schulungen durchgeführt, Informationsveranstaltungen organisiert sowie sensibilisierende Workshops von der Gleichstellungsbeauftragten angeboten. Weitere Workshops werden auch von der AG Diversität initiiert. Zusätzlich organisiert die AG traditionell die Fußgruppe beim Christopher-Street-Day (CSD), einen Pride-Bildschirmhintergrund im Pride Month Juni sowie einen Jahreskalender mit diversitätsbezogenen Anlässen. Auch 2025 konnte wieder eine abendliche Lesung mit Vielfaltsbezug (konkret zu Inklusion) veranstaltet werden.

Gemessen an den von F&W für die jeweiligen Führungsebenen verwendeten Zielwerten wurden die Vorgaben zur Geschlechterrepräsentanz überwiegend erreicht. Abweichungen bestehen insbesondere auf der unteren Führungsebene, auf der Männer leicht unterrepräsentiert sind. Vorgaben, die F&W, vermittelt durch das Führungspositionen-Gesetz und das Hamburger Gremienbesetzungsgesetz, erfüllen muss, werden problemlos erreicht.

Führen in Teilzeit ist bei F&W gängige Praxis. Die spezifischen Herausforderungen sind erkannt und werden durch ein Konzept zum Führen in Teilzeit adressiert. Dieses ist eine mitgeltende Unterlage der Anweisung ‚Änderung der Arbeitszeit‘. Die Änderung der Arbeitszeit wird bei F&W flexibel gehandhabt und in der Regel können die Wünsche der Mitarbeiter:innen realisiert werden.

Arbeitszeit und Flexibilisierung

Für die große Mehrheit der Mitarbeiter:innen von F&W gilt der Tarifvertrag der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. (TV-AVH) und zahlreiche ihn ergänzende Tarifverträge. Dieses Tarifrecht entspricht weitgehend dem VKA-Tarifrecht (TVöD etc.), berücksichtigt aber Besonderheiten der AVH-Mitgliedsunternehmen. Der Tarifvertrag TV-AVH sichert Beschäftigten im öffentlichen Dienst Hamburgs eine stabile und rechtlich geregelte Arbeitsgrundlage. Dieser setzt auf gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit unabhängig von Merkmalen wie beispielsweise Geschlecht oder Herkunft. Im Vordergrund stehen Tätigkeiten und Qualifikation für die jeweilige Entgeltgruppenzuordnung und die individuellen, einschlägigen Berufserfahrungen für die Stufenzuordnung. Er schützt vor Willkür, regelt Befristungen und Arbeitszeiten transparent und schafft dadurch Sicherheit. Insgesamt bietet der TV-AVH verlässliche Rahmenbedingungen für eine sichere und angemessen bezahlte Beschäftigung.

Für bestimmte Lebensphasen kommen flexible Arbeitszeitmodelle zum Tragen. Daher werden betriebliche Anforderungen und die je nach Lebensabschnitt individuellen Wünsche aufeinander abgestimmt. Flexible Arbeitszeitregelungen mit Arbeitszeitkonten unterstützen die individuelle Lebensgestaltung zwischen Arbeitszeit und Privatleben. F&W bietet allen Mitarbeiter:innen die Inanspruchnahme von Elternzeit und auf Wunsch die Rückkehr an den Arbeitsplatz. Außerdem können Mitarbeiter:innen in Elternzeit an Fortbildungen für den Wiedereinstieg teilnehmen und werden, wenn gewünscht, über interne Stellenausschreibungen benachrichtigt.

Wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, fallen bei F&W auch die Belange pflegender Angehöriger ins Gewicht. Eine Vielzahl von Mitarbeiter:innen stellt sich dieser zusätzlichen Herausforderung im Privatleben. Mitarbeiter:innen, die Familienangehörige mit Pflegebedarf haben, können eine Pflegezeit oder Familienpflegezeit nehmen. Darüber hinaus gibt es Unterstützung bei der Suche nach Beratung sowie Informationsveranstaltungen für betroffene Mitarbeiter:innen. Über das von F&W zur Verfügung gestellte EAP können Mitarbeiter:innen bei Themen wie Pflege, Mietproblemen, Finanzen, Kinderbetreuung etc. Unterstützung erhalten.

Gesundheit

Im Bereich des Personalmanagements liegt das BGM, bei dem unter anderem das BEM sowie die Suchtkrankenhilfe mit Stufenplan angegliedert sind und durch entsprechende Dienstvereinbarungen reguliert werden. Das BGM von F&W hat im Jahr 2025 eine Kooperation mit einem Sportdienstleister gestartet, sodass alle Mitarbeiter:innen eine geförderte Mitgliedschaft abschließen können. Die Basisvariante ist kostenfrei. Zudem gibt es verschiedene Aktionen, die die Mitarbeiter:innen zur Bewegung aktivieren sollen, so beispielsweise die Teilnahme als Teil des F&W-Teams am Hafencity-Run oder das Fahrradleasing. Außerdem gibt es die Möglichkeit, den Arbeitsmedizinischen Dienst in Anspruch zu nehmen. Des Weiteren kann die Gripeschutzimpfung über den Arbeitsmedizinischen Dienst erfolgen.

Zukunftsprojekte

Für die kommenden Jahre sind weitere Projekte geplant. Ein besonderer Fokus liegt auf der Digitalisierung, aber auch Konzepte zur Weiterentwicklung der Onboardingprozesse sowie Projekte zur Automatisierung der Personalkostenplanung sind in Vorbereitung. Diese Maßnahmen dienen nicht nur der Effizienzsteigerung, sondern auch der Qualitätssicherung in der Unternehmensplanung und -steuerung. Zusätzlich ist ein Verfahren zum Umgang mit Mitarbeiter:innen, deren Arbeitseinsatzmöglichkeit sich beispielsweise nach einem Unfall, verändert hat, in Umsetzung.

3.2.2 Parameter: Arbeitsbedingungen

3.2.2.1 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens (S1-6)

Im Rahmen von S1-6 legt F&W die grundlegenden Merkmale seiner Beschäftigten offen, darunter Anzahl, Geschlecht, Beschäftigungsart, Vertragsform und geografische Verteilung. Diese Transparenz schafft die Grundlage für die Bewertung sozialer Auswirkungen und unterstützt eine nachhaltige Personalstrategie.

Tabelle 20: Anzahl Mitarbeiter:innen (Personenzahl) bei F&W

Anzahl Mitarbeiter:innen (Personenzahl) ¹³⁾		
	2024	2025
Männlich	933	997

¹³⁾ Basis: SAP, Angabe als Mittelwert über die Quartale des jeweiligen Jahres, kaufmännisch gerundet. Definition laut HGB §267, Absatz 5 ohne MA in Ausbildung (Auszubildende, duale Studierende, Bundesfreiwilligendienst und Freiwilliges Soziales Jahr), Praktikant:innen und Geschäftsführung (Vertrag entscheidet), sowie (wenn vorhanden) ohne Mitarbeitende in Pflegezeit mehr als sechs Wochen, Wehrdienst und Zivildienst.

Weiblich	1.201	1.256
Divers	0	0
Nicht angegeben	0	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	2.134	2.253

Die Mitarbeiter:innen von F&W sind alle in Deutschland tätig.

Tabelle 21: Anzahl der Mitarbeiter:innen (VZÄ) nach Vertragsart bei F&W

Anzahl Mitarbeiter:innen (Vollzeitäquivalente (VZÄ)) ¹⁴												
	Männlich 2024		Männlich 2025		Weiblich 2024		Weiblich 2025		Gesamt 2024		Gesamt 2025	
	PZ	VZÄ	PZ	VZÄ	PZ	VZÄ	PZ	VZÄ	PZ	VZÄ	PZ	VZÄ
Zahl der Beschäftigten (Personen-zahl (PZ)/ VZÄ)	933	881	997	948	1.201	1.040	1.256	1.095	2.134	1.921	2.253	2.043
Zahl der dauerhaft Beschäftigten (Per-sonenzahl/ VZÄ)	902	861	972	930	1.141	1.008	1.211	1.070	2.043	1.869	2.183	2.001
Zahl der Vollzeitbe-schäftigten (Perso-nenzahl/ VZÄ)	753	753	817	817	631	631	663	663	1.384	1.384	1.480	1.480
Zahl der Teilzeitbe-schäftigten (Perso-nenzahl/ VZÄ)	181	128	180	131	570	410	593	432	751	537	773	563

Tabelle 22: Quote der Mitarbeiter:innenfluktuation

Quote der Mitarbeiter:innenfluktuation ¹⁵			
	Größenordnung	2024	2025
Beschäftigte, die das Unternehmen ver-lassen haben	Personenzahl	85	80
Durchschnittliche Personenzahl	Personenzahl	2.134	2.253
Fluktuationsrate	%	3,99%	3,52%

¹⁴ Angabe als Mittelwert über die Quartale des jeweiligen Jahres. Aufgrund von Rundungen können sich bei Summen geringfügige Abweichun-gen ergeben.

¹⁵ Daten zum 31.12.2025 gezogen, SAP Flexible MA-Liste. Formel zur Fluktuation: BDA Formel. Alle Mitarbeitende haben einen Vertrag mit F&W.

3.2.2.2 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens (S1-7)

Im Jahr 2024 gab es im Durchschnitt 67 Arbeitnehmer:innenüberlassungen (ANÜ) pro Monat bei F&W. Es können bei der Ermittlung der ANÜ pro Monat nur Durchschnittswerte ermittelt werden, da die Zahl innerhalb eines Jahres sehr dynamisch ist. Die Anzahl der Leiharbeiter:innen wird aus den monatlichen Personalstatistiken von Januar bis Dezember ermittelt. Im Jahr 2024 wurden 18 Mitarbeiter:innen aus der ANÜ in eine Festanstellung übernommen.

Die Anzahl der Selbstständigen bei F&W kann für das Berichtsjahr 2025 noch nicht erhoben werden.

3.2.2.3 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog (S1-8)

Im Jahr 2025 waren 98,16 % der erfassten Beschäftigten von F&W tarifvertraglich abgedeckt. Die Geschäftsführung sowie die in der Datendefinition ausgenommenen Beschäftigtengruppen unterliegen nicht dem geltenden Tarifvertrag. Die gesetzliche betriebliche Mitbestimmung und Arbeitnehmervertretung bestehen nach Maßgabe der jeweils anwendbaren Regelungen.

Tabelle 23: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog bei F&W

Abdeckung Tarifverträgen und sozialer Dialog ¹⁶			
	Größenordnung	2024	2025
Abdeckung der Beschäftigten durch Tarifverträge ¹⁷	%	98,40%	98,16%
Abdeckung der Beschäftigten durch Arbeitnehmer:innen-vertretungen ¹⁸	%	99,90%	99,90%

3.2.2.4 Angemessene Entlohnung (S1-10)

Für die tarifgebundenen Beschäftigten richtet sich die Vergütung nach dem Tarif der Arbeitsrechtlichen Vereinigung (TV-AVH). Für das Berichtsjahr 2025 wurde geprüft, dass die in die Auswertung einbezogenen Beschäftigten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

3.2.2.5 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-14)

Über ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem verfügt F&W zum Zeitpunkt der Berichterstattung nicht. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der Personalrat sowie der Arbeitsmedizinische Dienst führen regelmäßig Begehungen nach §10 des Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) durch. Regelmäßig, einmal im Quartal, findet der Arbeitsschutzausschuss (ASA) statt. Zudem gibt es bei F&W ein BGM, das nicht nur die gesetzlich vorgeschriebenen Themen wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), wie beschreiben unter S1-4 beschrieben, sondern auch wichtige Bereiche der Gesundheitsförderung umfasst. Dazu gehören Angebote zur psychischen Gesundheit, Bewegung und Ergonomie. Außerdem umfasst das BGM die Bewertung und

¹⁶ Basis der Prozentangabe: Angabe als Mittelwert über die Quartale des jeweiligen Jahres.

¹⁷ Ohne Außertariflich, Praktikanten, Dualstudierende etc. → Tarifgruppe = Außertariflich & Tarifgruppe 1.

¹⁸ Alle außer Geschäftsführung, da es keine ‚leitenden Angestellten‘ im arbeitsrechtlichen Sinne gibt.

Verbesserung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, beispielsweise durch die Mitwirkung an der Gefährdungsbeurteilung ‚Psychische Belastungen‘. Zudem kümmert F&W sich um das strategische Gesundheitsmanagement, in dem Kennzahlen analysiert sowie Aktivitäten auf deren Wirksamkeit geprüft werden.

Tabelle 24: Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit bei F&W

Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit ¹⁹			
	Größenordnung	2024	2025
Eigene Belegschaft			
Abdeckung durch gesetzliche Anforderungen und/oder anerkannte Normen vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit²⁰	%	0	0
Die Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	0	0
Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle²¹	Anzahl	48	59
Die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (LTI)	Quote	12,9	14,8
Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen (vorbehaltlich gesetzlicher Einschränkungen bei der Erhebung von Daten)	Anzahl	Nicht auswertbar	Nicht auswertbar
Die Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingter Erkrankungen und von Todesfällen infolge von Erkrankungen	Anzahl	1.138	933
Andere Arbeitskräfte, die an den Standorten des Unternehmens tätig sind	Anzahl	0	0
Die Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	0	0

3.2.2.6 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (S1-15)

Nachfolgend wird der Anteil der eigenen Mitarbeiter:innen ausgewiesen, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben, darunter Elternurlaub, Elternzeit sowie Pflegezeit für Angehörige. Zudem wird der Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten dargestellt, die diese Urlaubsarten tatsächlich in Anspruch genommen haben, differenziert nach Geschlecht. Die Zahlen liegen dem Personalmanagement/Personalcontrolling per SAP vor.

¹⁹ Daten zum 31.12. des jeweiligen Jahres.

²⁰ F&W hat kein Arbeitsschutzmanagementsystem.

²¹ Es werden auch nach Jahresabschluss noch Zahlen nachgemeldet, sodass diese Zahlen nicht abschließend sind und in den folgenden Berichtsjahren ggf. angepasst werden.

In Deutschland besteht aufgrund gesetzlicher Regelungen für alle Mitarbeiter:innen ein grundsätzlicher Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Tabelle 25: Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen bei F&W

Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen ²²			
	Größenordnung	2024	2025
Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben	%	100	100
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben:	%	3,12	2,9
Männlich	%	0,31	0,27
Weiblich	%	2,81	2,60
Divers	%	0	0
Nicht angegeben	%	0	0

3.2.3 Parameter: Gleichbehandlung und Chancengleichheit

3.2.3.1 Diversitätsparameter (S1-9)

Tabelle 26: Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene bei F&W

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene ²³				
	2024		2025 ²⁴	
	Zahl	Prozent	Zahl	Prozent
Männlich	2	100	2	100
Weiblich	0	0	0	0
Divers	0	0	0	0
Nicht angegeben	0	0	0	0
Gesamtzahl	2	0	2	0

²² Daten retrospektive für das jeweilige Jahr addiert.

²³ Angabe als Mittelwert über die Quartale des jeweiligen Jahres.

²⁴ Im Jahr 2025 gab es für rund vier Monate zusätzlich eine weibliche Geschäftsführerin. Da die Geschäftsführerin kein volles Geschäftsjahr bei F&W war, wird sie hier nicht in Zahlen aufgeführt.

Tabelle 27: Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen (nur oberste Führungsebene) bei F&W

Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen (nur oberste Führungsebene) ²⁵			
	Größenordnung	2024	2025 ²⁶
Unter 30 Jahren	Personenzahl	0	0
30-50 Jahre	Personenzahl	0	0
Über 50 Jahren	Personenzahl	2	2
Gesamtzahl	Personenzahl	2	2

Tabelle 28: Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen (ohne oberste Führungskräfte) bei F&W

Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen (ohne oberste Führungsebene) ²⁷			
	Größenordnung	2024	2025
Unter 30 Jahren	Personenzahl	221	238
30-50 Jahre	Personenzahl	1.140	1.225
Über 50 Jahren	Personenzahl	798	820
Gesamtzahl	Personenzahl	2.159	2.283

Tabelle 29: Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen (alle) bei F&W

Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen (Alle) ²⁸			
	Größenordnung	2024	2025
Unter 30 Jahren	Personenzahl	221	238
30-50 Jahre	Personenzahl	1.140	1.225
Über 50 Jahren	Personenzahl	800	822
Gesamtzahl	Personenzahl	2.161	2.285

²⁵ Angabe als Mittelwert über die Quartale des jeweiligen Jahres.

²⁶ Im Jahr 2025 gab es für rund vier Monate zusätzlich eine weibliche Geschäftsführerin. Da die Geschäftsführerin kein volles Geschäftsjahr bei F&W war, wird sie hier nicht in Zahlen aufgeführt.

²⁷ Angabe als Mittelwert über die Quartale des jeweiligen Jahres und kaufmännisch gerundet.

²⁸ Angabe als Mittelwert über die Quartale des jeweiligen Jahres und kaufmännisch gerundet.

Die gesamten Daten des Datenpunkts S1-10 wurden per SAP-Datenabfrage sowie manueller Nachbearbeitung erfasst.

3.2.3.2 Sozialschutz (S1-11)

Im Datenpunkt S1-11 legt F&W offen, wie das Unternehmen die Arbeitsbedingungen seiner Beschäftigten gestaltet und bewertet. F&W erfüllt das Sozialschutzgesetz durch verschiedene Angebote, wie beispielsweise das Ruhegeld. Für Beschäftigte, die vor dem 31.07.2001 eingestellt wurden, zahlt F&W ein Ruhegeld nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz (HmbZVG). Diese Leistung bildet auch eine mögliche Erwerbsminderung ab. Darüber hinaus gibt es zwei Direktversicherungen bei F&W:

1. Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung: F&W zahlt für die Beschäftigten (Einstellung ab 01.08.2001) in eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung ein. Bei Erreichen des 65. Lebensjahres wird die Versicherung fällig, d.h. die versicherte Person kann zwischen einer monatlichen Rente und einer Kapitaleinmalleistung wählen. Wie hoch die Beträge sind, ist immer individuell und auf der ersten Seite der Versicherungspolice auffindbar. Diese Versicherung bildet auch eine mögliche Erwerbsminderung (ab sechs Monaten) ab.
2. Arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung: Seit dem 01.01.2023 zahlt F&W auch einen Zuschuss zur arbeitnehmerfinanzierten Direktversicherung (= betriebliche Altersvorsorge) in Höhe von 15 %. Hier entscheidet die versicherte Person über die Versicherungsleistung und -gesellschaft.

Zudem gibt es das gesetzlich geregelte Krankengeld. F&W zahlt seinen Beschäftigten nach §22 des Tarifvertrags für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (TV-AVH) einen Zuschuss zum Krankengeld.

3.2.3.3 Menschen mit Behinderungen (S1-12)

Tabelle 30: Prozentsatz der Beschäftigten mit Behinderung bei F&W

Prozentsatz der Beschäftigten mit Behinderungen bei F&W ²⁹				
	2024		2025	
	Personenzahl	Prozentualer Anteil	Personenzahl	Prozentualer Anteil
Anzahl der Menschen mit Behinderungen	181	8 %	188	8 %
Anzahl der Beschäftigten	2.237	100 %	2.313	100 %

Die Erfassung der Schwerbehindertenquote erfolgt über das SAP-System bei F&W sowie ein externes Programm der Bundesagentur für Arbeit (IW-ELAN).

²⁹ Werte zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres.

3.2.3.4 Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung (S1-13)

Im Berichtsjahr 2025 gibt es bei F&W keine zentrale Erfassung aller von Mitarbeiter:innen absolvierten Fort-/Weiterbildungen.

3.2.3.5 Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung) (S1-16)

Tabelle 31: Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle bei F&W

Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle ³⁰			
	Größenordnung	2024	2025
Durchschnittseinkommen von weiblichen Beschäftigten	EUR	4.208	4.666
Durchschnittseinkommen von männlichen Beschäftigten	EUR	3.994	4.398
Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle	%	5,1 %	5,8 %

Die Daten in Tabelle 31 wurden unter Berücksichtigung einer unterjährigen Tarifierhöhung in den Jahren 2024 bis 2025 errechnet. Im Jahr 2024 wurde zudem das Verdienstgefälle auf Basis des Teilzeitgehalts ermittelt. Da dies zu Unschärfe führt, wurde für die Ermittlung des Verdienstgefälles im Jahr 2025 das Gehalt auf Vollzeitbasis genommen. Dies führt dazu, dass das Vergütungsgefälle auf Seiten der männlichen Beschäftigten ist. Die Ursache dafür ist, dass typischerweise mehr Männer als Frauen in gewerblich / technischen Funktionen tätig sind, welche eine niedrigere Eingruppierung haben als bspw. studierte Sozialpädagogen. Diese Studiengänge werden mehrheitlich von Frauen absolviert, sodass bei F&W vergleichsweise mehr Frauen eine höhere Vergütung erhalten als Männer.

3.2.3.6 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten (S1-17)

Eine Erfassung etwaiger intern bestätigter Diskriminierungsfälle ist im Berichtsjahr 2025 noch nicht vorhanden.

3.3 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)

Als öffentlich-rechtliche Einrichtung mit einem klaren sozialen Auftrag trägt F&W nicht nur Verantwortung für seine eigenen Mitarbeiter:innen, sondern auch für die Arbeitsbedingungen jener Menschen, die in vorgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette tätig sind. Die Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards bei Partnerunternehmen, Dienstleister:innen und Lieferant:innen ist dabei ein zentraler Bestandteil der nachhaltigen Beschaffung und Leistungserbringung.

Im Zuge der im November 2024 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden gemeinsam mit den Fachexpert:innen die folgenden wesentlichen Auswirkungen von F&W für das Thema ‚Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette‘ identifiziert:

³⁰ Berechnung unter Berücksichtigung der unterjährlichen Tarifierhöhungen in den Jahren 2024 bis 2025.

Tabelle 32: Wesentliche IRO im Bereich Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken im Bereich Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)				
IRO-Code	Wirkrichtung	Zeithorizont	Wertschöpfungsstufe (WSK)	Beschreibung
S-2-a – Sichere Beschäftigung				
S-2a-AN-01	Negative Auswirkung, tatsächlich	-	Vorgelagerte WSK	Verletzung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten bei Lieferant:innen und Dienstleister:innen
S-2-a-AP-01	Positive Auswirkung, tatsächlich	-	Eigene Geschäftstätigkeit	Förderung der sozialen und ökologischen Verantwortung in der Lieferkette durch nachhaltige Beschaffung und die Schaffung der Stelle ‚Referent:in für nachhaltige Beschaffung‘

Im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden auch Chancen und Risiken identifiziert, allerdings wurden diese als nicht wesentlich bewertet, weshalb sie im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht keine Erwähnung finden.

3.3.1 Ansatz zum Management

3.3.1.1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (S2-1, MDR-P)

F&W berücksichtigt die sozialen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit nicht nur im eigenen Betrieb, sondern auch entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. F&W verfolgt das Ziel, menschenrechtliche und arbeitsrechtliche Anforderungen insbesondere bei Vergaben und in der Zusammenarbeit mit unmittelbaren Dienstleister:innen und Lieferant:innen zu verankern. Dazu nutzt F&W die beschriebenen vertraglichen Anforderungen, Risikoanalysen und Beschwerdewege.

Ein zentrales Instrument zur Sicherstellung sozialverträglicher Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette ist der Eignungsvordruck der FHH. Dieser Eignungsvordruck legt die Erwartungen in Bezug auf verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln fest und dient gleichwohl als Kodex für die Lieferant:innen. Der Eignungsvordruck verweist explizit auf international anerkannte Standards wie die ILO-Kernarbeitsnormen, die Einhaltung tarifvertraglicher Regelungen sowie auf relevante gesetzliche Vorgaben des Bundes und des Landes Hamburg. Zudem wird in dem Eignungsvordruck der FHH explizit ein Verbot von Menschenhandel, Zwangsarbeit sowie Kinderarbeit aufgeführt.

Seit Oktober 2023 kommt dieser Vordruck bei F&W bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen verbindlich zu Anwendung. Der Vordruck umfasst eine Vielzahl verbindlicher Anforderungen, die zur Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Standards beitragen. Dazu zählen unter anderem:

- die Verpflichtung zur Zahlung des tariflich festgelegten Mindestlohns,
- der Ausschluss von Unternehmen, die nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) rechtskräftig verurteilt wurden,
- die sozialverträgliche Beschaffung gemäß § 3a des Hamburgischen Vergabegesetzes (HmbVgG),
- der Einsatz fair gehandelter Produkte,
- die Pflicht zur ordnungsgemäßen Zahlung von Steuern, Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen.

Darüber hinaus müssen Auftragnehmer bestätigen, dass sie auch bei beauftragten Unterauftragnehmern und deren Beschäftigten die Einhaltung dieser Standards sicherstellen. Der Eignungsvordruck nimmt damit nicht nur das beauftragte Unternehmen, sondern auch dessen unmittelbare Wertschöpfungspartner:innen in die Pflicht.

Ein weiteres zentrales Dokument für das Beschaffungsmanagement stellt die in 2024 überarbeitete Beschaffungsrichtlinie dar, deren Umsetzung in der Verantwortung der einzelnen Mitarbeiter:innen des Beschaffungsmanagements liegt. Die Richtlinie zielt u.a. auf die Einhaltung menschenrechtlicher und arbeitsrechtlicher Standards entlang der Wertschöpfungskette ab. Sie enthält Ausführungen zu den rechtlichen Grundlagen sowie zu den allgemeinen Beschaffungsgrundsätzen. Adressat:innen der Beschaffungsrichtlinie sind Mitarbeiter:innen von F&W sowie deren unmittelbare Zuliefer:innen und deren Beschäftigte.

Grundlage für die Richtlinie bilden u. a. die ILO-Kernarbeitsnormen, geltende Tarifverträge sowie einschlägige deutsche und hamburgische Gesetzesvorgaben (z. B. Bundesgesetzblatt).

Zudem bekräftigt F&W auf seiner Homepage in einer Grundsatzerklärung öffentlich:

“Das Unternehmen und seine Mitarbeitenden sind sich ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte in den Wertschöpfungsketten bewusst. Dieser Verantwortung werden wir gerecht. Wir bekennen uns außerdem dazu, den nationalen und internationalen Richtlinien und Standards zur Einhaltung der Menschenrechte zu entsprechen. Unsere Grundsatzerklärung gilt nicht nur für unsere Belegschaft, sondern auch für alle Vertrags- und Kooperationspartner.”³¹

³¹ Quelle: [Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte | Fördern & Wohnen](#)

Case 1: Projekt ‚LieFAIRkette‘

Betrachtet wurden im Zuge des Projekts ‚LieFAIRkette‘ zur Erfüllung des LKSGs die unmittelbaren Lieferant:innen von F&W. Im betrieblichen Kontext betrifft dies, wie weiter oben bereits genannt, insbesondere Bereiche wie Reinigungsdienste, Sicherheitsdienste, Verpflegungsleistungen oder Bau- und Instandhaltungsarbeiten – also Gewerke und Dienstleistungen, die häufig durch externe Auftragnehmer:innen erbracht werden und hohe Auftragsvolumen haben. Gerade in diesen Sektoren bestehen potenzielle Risiken im Hinblick auf faire Entlohnung, Einhaltung von Arbeitszeiten, Arbeitsschutz sowie Schutz vor Diskriminierung oder Ausbeutung, etwa im Zusammenhang mit Subunternehmen oder migrantischen Arbeitskräften. Darauf folgen Präventions- und Abhilfemaßnahmen, die auf Basis einer vorgeschalteten Risikoanalyse entwickelt wurden. Hierbei handelt es sich zum einen um Kommunikations- sowie Schulungsmaßnahmen und zum anderen um Maßnahmen wie Eignungsvordrucke für Ausschreibungen oder einen Verhaltenskodex, den die Lieferant:innen unterzeichnen müssen und in dem die sozialen, ökologischen und ethischen Standards von F&W festgeschrieben sind.

Abbildung 5: Case 1: Projekt ‚LieFAIRkette‘

3.3.1.2 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen (S2-5, MDR-T)

Aktuell versucht F&W, das Risiko der Verletzung von Menschen- und Arbeitnehmer:innenrechten bei Lieferant:innen und Dienstleister:innen über Präventions- und Abhilfemaßnahmen gering zu halten. Terminierte Ziele hat F&W sich zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht gesetzt.

Über die Einführung des LKSGs mit dem Projekt ‚LieFAIRKette‘ bei F&W im Jahr 2024/2025 wird eine Struktur aufgebaut, bei der auch die negative Auswirkung S2a-AN-01 adressiert wird.

3.3.1.3 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze (S2-4, MDR-A)

Vertragsanpassungen

Eine laufende Maßnahme von F&W ist die Vertragsanpassung mit Lieferant:innen und Dienstleister:innen. In den Verträgen mit den unmittelbaren Lieferant:innen (Region Hamburg) wurden Anpassungen eingeführt, die es F&W leichter machen, in Fällen von Verstößen gegen Menschenrechte aktiv zu werden. Es gibt vertraglich festgelegte Probezeiten, detaillierte Kündigungsmöglichkeiten im Falle von künftigen Verstößen sowie eine Intensivierung der Kontrollmöglichkeiten von F&W durch weitergehende vertragliche Berichtspflichten, aber auch Stichprobenkontrollen und Nachweisführung. Zudem gibt es seitens F&W das Recht, eingesetzte Mitarbeiter:innen des zuliefernden bzw. dienstleistenden Unternehmens begründet auswechseln zu lassen.

Schaffung zweier neuer Stellen: Referent:in für nachhaltige Beschaffung

Eine weitere Maßnahme bestand im Jahr 2024 darin, dass unter anderem zur Förderung der sozialen und ökologischen Verantwortung in der Lieferkette die Stelle Referent:in für nachhaltige Beschaffung geschaffen wurde. Im Berichtsjahr 2025 wurde eine weitere Person als Referent:in

für nachhaltige Beschaffung eingestellt, sodass im Jahr 2025 nun zwei Personen bei F&W explizit für das Thema soziale und ökologische Verantwortung in der Lieferkette zuständig sind.

Einrichtung eines Beschwerdekanals

Im Berichtsjahr wurde ein Beschwerdekanal für Mitarbeiter:innen sowie Beschäftigte der Lieferant:innen von F&W eingerichtet. Meldungen über Verstöße gegen das LkSG können zum Beispiel Verletzungen von Arbeitsschutzvorschriften, Diskriminierung oder andere Menschenrechtsverletzungen sein und anonym eingereicht werden.

3.4 Betroffene Gemeinschaften (S3)

Die betroffenen Gemeinschaften des Tätigkeitsspektrums von F&W sind die Anwohner:innen im direkten und erweiterten Umfeld der Einrichtungen von F&W (im Folgenden als Nachbarschaft bezeichnet).

Für F&W als Sozialunternehmen, das täglich mit einer Vielzahl an Menschen zusammenarbeitet, ist der Dialog mit der Nachbarschaft besonders bedeutsam. Der regelmäßige und offene Austausch mit Einzelpersonen und Interessengruppen ist fest im nachhaltigkeitsorientierten Handeln verankert. Dabei setzt das Unternehmen auf partizipative Prozesse, um Erwartungen und Anliegen der Stakeholder frühzeitig zu erfassen und in strategische Entscheidungen einzubeziehen.

Besonderes Augenmerk wird auf den sozialen Dialog mit jenen Anspruchsgruppen gelegt, die unmittelbar im Umfeld der Einrichtungen leben und direkt von den Aktivitäten sowie Klient:innen oder Bewohner:innen im öffentlichen Raum betroffen sind. Über diverse Kommunikationsformate werden gezielt Kanäle für Beschwerden und Fragen sowie sozialräumliche Aktivitäten geschaffen. So werden Transparenz, Verständnis und Mitgestaltung gefördert und Stigmata im Umfeld abgebaut.

Eine gute Beziehung zu einer betroffenen Gemeinschaft bildet die Grundlage für eine störungsarme Integration der Bewohner:innen und Klient:innen in das Quartiersumfeld sowie für eine Sicherung der Stabilität der Geschäftstätigkeiten von F&W.

Im Zuge der im November 2024 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden gemeinsam mit den Fachexpert:innen die folgenden wesentlichen Auswirkungen von F&W für das Thema ‚Betroffene Gemeinschaften‘ identifiziert:

Tabelle 33: Wesentliche IRO im Bereich Betroffene Gemeinschaften (S3)

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken im Bereich Betroffene Gemeinschaften (S3)			
IRO-Code	Wirkrichtung	Wertschöpfungsstufe	Beschreibung
S-3-a – Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften			
S3a-AP-01	Positive Auswirkung, tatsächlich	Gesamte WSK	Arbeit von F&W als wesentlicher Beitrag zur Sicherung des sozialen Friedens in der FHH

S3a-AP-02	Positive Auswirkung, tatsächlich	Eigene Geschäftstätigkeiten	Direkte und indirekte Förderung des Ehrenamts in der FHH durch starke Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen bei F&W
S3a-AP-03	Positive Auswirkung, tatsächlich	Gesamte WSK	Weitervermittlung von Bedürftigen an zuständige soziale Träger
S3a-AP-04	Positive Auswirkung, tatsächlich	Gesamte WSK	Beitrag zur regionalen Wertschöpfung (z.B. Schaffung von Arbeitsplätzen, regionale Beschaffung)
S3a-AP-05	Positive Auswirkung, tatsächlich	Eigene Geschäftstätigkeit	Beitrag zur Schaffung von Wohnraum, Unterkunft und Orientierung geleistet
S3a-AP-06	Positive Auswirkung, tatsächlich	Gesamte WSK	Förderung von Inklusion und gesellschaftlicher Teilhabe
S3a-R-01	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Höhere Kosten für F&W durch Zunahme sozialer Spannungen und bei Kapazitätsengpässen (Gefährdung des sozialen Friedens in der Nachbarschaft, erhöhter Einsatz von Sicherheitspersonal)

3.4.1 Ansatz zum Management

3.4.1.1 Strategien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften (S3-1, MDR-P)

F&W ist sich der Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die umliegenden und betroffenen Gemeinschaften bewusst und hat dies auch als oberstes strategisches Element in seinem Leitbild³² verankert:

“Wir wollen durch unser Handeln das soziale Leben in Hamburg mitgestalten.

Durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit fördern wir die gesellschaftliche Akzeptanz unserer Klient:innen. Wir unterstützen ihre Integration in das Umfeld. Dabei treten wir in den Dialog mit den Bürger:innen und stellen unsere Arbeit transparent dar. Wir vertreten unsere fachliche Position selbstbewusst. In unseren Einrichtungen bieten wir vielfältige Möglichkeiten für aktives bürgerschaftliches Engagement.”

Der respektvolle und verantwortungsvolle Umgang mit Bürger:innen und Nachbarschaft ist fester Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung und Nachhaltigkeitsbestrebungen von F&W. F&W nutzt Dialog-, Beteiligungs- und Kommunikationsformate mit dem Ziel, Vertrauen und Akzeptanz zu unterstützen und Möglichkeiten zur Mitgestaltung vor Ort anzubieten.

Fachliche Leitplanken in der sozialraumorientierten Eingliederungshilfe des Bereichs BT

³² Quelle: Unser Leitbild | Fördern & Wohnen

Im Jahr 2023 wurden von fünf Trägern im Bereich der sozialen Arbeit Fachliche Leitplanken in der sozialraumorientierten Eingliederungshilfe erarbeitet. Das veröffentlichte Dokument ‚Leitplanken der Eingliederungshilfe‘ beschreibt zentrale Prinzipien und Strukturen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Sinne des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX). Ziel ist es, ein selbstbestimmtes und würdevolles Leben durch individuell angepasste Teilhabeleistungen zu ermöglichen. Die Eingliederungshilfe folgt in der Leistungserbringung den fachlichen Grundprinzipien Personenzentrierung, Selbstbestimmung, Sozialraumorientierung und Stärkung der sozialen Teilhabe. Im Zentrum steht der/die jeweilige Klient:in mit dem eigenen Willen sowie dem Recht auf einen eignen Lebensentwurf. In die Leistungserbringung werden professionelle sowie nicht-professionelle Ressourcen einbezogen. Dadurch findet eine Vernetzung mit z.B. Sportvereinen und Kirchengemeinden sowie anderen Akteur:innen im sozialen Hilfesystem statt. Die Verantwortung für die Anwendung der sozialraumorientierten Eingliederungshilfe liegt bei F&W auf Ebene der Bereichsleitungen sowie der Geschäftsbereichsleitung.

Darüber hinaus werden in Abschnitt S3-2 weitere Informationen zu den Verfahren von F&W zur Einbeziehung der betroffenen Gemeinschaften, auch im Bereich der öffentlich-rechtlichen Unterbringung, gegeben.

Organisationsverfügung Lärmrichtlinie in der ÖRU

In Hamburg gibt es Richtlinien und Gesetze, die den Umgang mit Lärmbelästigungen in Unterkünften und damit die Lärmauswirkung auf das direkte Umfeld regeln. Diese umfassen Ruhezeiten, die Einhaltung der Zimmerlautstärke und das Vermeiden unnötigen Lärms. Das Hamburgische Gesetz zum Schutz gegen Lärm (HmbLärmSchG) spielt dabei eine zentrale Rolle. Im Zuge dessen hat F&W im Jahr 2019 eine Richtlinie zum Umgang mit Lärmbelästigung in Unterkünften für die Geschäftsbereiche Aufnahme und Perspektive sowie Unterbringung und Orientierung West/Süd/Ost/Nord erarbeitet. Zudem gibt es ein Lärminterventionsteam bei F&W, das bei Vorfällen dieser Thematik in der Einrichtung Abhilfemaßnahmen ergreift.

3.4.1.2 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen (S3-5, MDR-T)

Im Zielbild³³ von F&W sind zwei Ziele verankert, die im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen stehen.

1. „F&W trägt zu einer gelungenen Integration der Unterkünfte/Einrichtungen in das umgebende Umfeld bei. Dies hat eine positive Auswirkung auf die Bewohner:innen bzw. Klient:innen von F&W, die dadurch Orientierung und Inklusion sowie soziale Teilhabe erfahren.“
2. „F&W unterstützt und koordiniert durch die Freiwilligenkoordination den Einsatz Freiwilliger im Unternehmen. Die Freiwilligen leisten einen wichtigen Beitrag zur Integration der Bewohner:innen. Sie sind teilweise aus dem direkten Umfeld, helfen beim Ankommen und Kontakte knüpfen, übermitteln die kulturellen Werte und Normen und reduzieren dadurch potenzielle soziale Spannungen im Umfeld.“

³³ Quelle: Erklärungen und Berichte | Fördern & Wohnen

3.4.1.3 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze (S3-4, MDR-A)

F&W versteht sich als Teil der Gesellschaft und übernimmt Verantwortung gegenüber den Gemeinschaften, in deren Umfeld das Unternehmen tätig ist. Dies zeigt sich etwa in der aktiven Teilnahme an gesellschaftlichen Diskussionen und Veranstaltungen sowie in gezielten Bildungsformaten für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte.

Freiwilligenarbeit bei F&W

Die Einbindung von Freiwilligenarbeit führt u.a. zu einer Förderung der sozialen Integration der Bewohner:innen sowie Klient:innen von F&W, insbesondere bei dem Engagement von Anwohner:innen in den Einrichtungen der Nachbarschaft. Die zentrale Freiwilligenkoordination bei F&W organisiert den Einsatz von rund 1.000 Freiwilligen. Im Jahr 2025 waren rund 950 Personen bei F&W als Freiwillige engagiert. Diese unterstützen die Bewohner:innen und Klient:innen von F&W auf vielfältige Weise: unter anderem durch Sprachförderung, Alltagsbegleitung, Fahrradwerkstatt, Lebensmittelausgabe, Hausaufgaben sowie durch Patenschaften.

Einsatz Sicherheitsdienste

Die Sicherung des sozialen Friedens ist als Kernaufgabe in den Standorten beschrieben. Zur Wahrung des sozialen Friedens werden im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes der Stadt Hamburg sowie von F&W Sicherheitsdienste im Schichtbetrieb in Erstaufnahmen, Spezialangeboten sowie spezielleren Einrichtungen der öffentlich-rechtlichen Unterbringung eingesetzt.

Sozialräumliche Vernetzung

Sommerfeste der Einrichtungen und gezielte sozialräumliche Vernetzung mit Institutionen (z.B. Schulen oder Kindertagesstätten) sind weitere Maßnahmen in Bezug auf das Management von Risiken.

3.5 Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen (S4)

Im Abschnitt S4 der Nachhaltigkeitsberichtserstattung von F&W geht es um die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen, die bei F&W die Bewohner:innen sowie Klient:innen sind. Durch vielfältige Angebote im Bereich Wohnen, Beratung und Integration sowie Eingliederungshilfe mit Assistenzleistungen wirkt das Unternehmen direkt auf die Lebenssituation von Menschen in prekären Lebenslagen ein. Bewohner:innen von F&W sind Menschen mit Fluchthintergrund, Wohnungslose oder Obdachlose, die in der öffentlich-rechtlichen Unterbringung leben und Unterstützung erfahren. Klient:innen von F&W sind Menschen mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen, die im Bereich Begleitung und Teilhabe Assistenz erhalten.

Im Zuge der im November 2024 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden gemeinsam mit den Fachexpert:innen die folgenden wesentlichen Auswirkungen von F&W für das Thema ‚Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen‘ identifiziert:

Tabelle 34: Wesentliche IRO im Bereich Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen (S4)

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken im Bereich Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen (S4)			
IRO-Code	Wirkrichtung	Wertschöpfungsstufe	Beschreibung
S-4-a – Meinungsfreiheit			
S4a-AP-01	Positive Auswirkung, tatsächlich	Eigene Geschäftstätigkeiten & Nachgelagerte WSK	Feedback-Management für Klient:innen und Bewohner:innen (inkl. öffentlich zugängliche Sprechstunden sowie zentrale Feedback-Stellen)
S-4-b – Gesundheitsschutz und Sicherheit			
S4b-AP-01	Positive Auswirkung, tatsächlich	Eigene Geschäftstätigkeit	Notfallmanagement zur Versorgung von Klient:innen und Bewohner:innen
S-4-c – Zugang zu Produkten und Dienstleistungen			
S4c-AP-01	Positive Auswirkung, tatsächlich	Eigene Geschäftstätigkeit	Bereitstellung von bedarfsgerechter Unterbringung/ Wohnraum (z.B.: Versorgung mit WLAN für alle Bewohner:innen)
S4c-AP-02	Positive Auswirkung, tatsächlich	Eigene Geschäftstätigkeit	Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote. Weitervermittlung von Bedürftigen an zuständige soziale Träger
S4c-AP-03	Positive Auswirkung, tatsächlich	Eigene Geschäftstätigkeit	Schnelle Anpassung des Angebots in Krisensituationen
4c-AP-04	Positive Auswirkung, tatsächlich	Eigene Geschäftstätigkeit	Teilhabe, Orientierung und Inklusion ermöglichen
S-4-d – Persönliche Sicherheit			
S4-R-01	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Kosten durch kurzfristige Anpassung an unvorhersehbare Entwicklungen und Zunahme in Anzahl von Klient:innen und Bewohner:innen
S-4-e – Zugang zu Produkten und Dienstleistungen			

S4-R-02	Risiko	Eigene Geschäftstätigkeit	Unzureichende Versorgung mit bezahlbarem Wohnraum in der FHH sowie Mangel an für F&W bebaubaren Grundstücken, Kosten durch Anmietung von Hotels inkl. Vollverpflegung etc., dadurch: Gefährdung der Leistungserbringung durch rechtliche und sozialpolitische Entwicklungen in der FHH
---------	--------	---------------------------	--

3.5.1 Ansatz zum Management

3.5.1.1 Strategien im Zusammenhang mit Bewohner:innen und Klient:innen (S4-1, MDR-P)

Im Rahmen von S4-2 (MDR-P) der ESRS stehen Strategien im Mittelpunkt, die auf den verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit Bewohner:innen und Klient:innen ausgerichtet sind. F&W legt dar, wie die Bedürfnisse dieser sowie Sicherheitsaspekte systematisch erfasst, in die strategische Planung einbezogen werden und so langfristige Beziehungen sowie positive gesellschaftliche Wirkungen gefördert wird. Die Berücksichtigung des Wohlergehens und der Sicherheitsbedarfe von Bewohner:innen und Klient:innen ist als Ziel im Unternehmenskonzept ‚F&W 2025‘ und in fachbereichsspezifischen Schutz- und Beteiligungsansätzen verankert. Darüber hinaus gibt es weitere Strategien, die in den jeweiligen Fachbereichen selbst verankert sind:

Gewaltschutzkonzept FHH (Bürgerschaftsdrucksache 21/4174) in der örU

Das Gewaltschutzkonzept der FHH verfolgt das Ziel, geflüchtete Menschen in Unterkünften wirksam vor Gewalt zu schützen und ihre Rechte zu wahren. Zentrale Elemente sind sichere räumliche Bedingungen – etwa abschließbare Wohn- und Sanitärbereiche – sowie verbindliche Notfall- und Meldestrukturen. Das Betreuungspersonal wird regelmäßig zu Themen wie Gewaltschutz, Trauma und Vulnerabilität geschult. Darüber hinaus fördert das Konzept die aktive Beteiligung der Bewohner:innen durch Sprechstunden, Bewohner:innenräte und Beschwerdemöglichkeiten. Ein Fokus liegt auf dem Schutz besonders vulnerabler Gruppen und der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Schutzmaßnahmen in den Einrichtungen.

Die Hamburger Sozialbehörde hat diese Konzepte gemeinsam mit den Betreiber:innen, darunter F&W, sowie mit Expert:innen der Opferhilfe und anderen Fachbehörden erarbeitet.

Kinderschutzkonzept von F&W in der örU

Das Kinderschutzkonzept F&W beschreibt verbindliche Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in öffentlich-rechtlichen Unterkünften. Es ist in Zusammenarbeit mit der erweiterten Geschäftsführung und der Sozialbehörde entstanden. Das Ziel ist es, Kinder und Jugendliche vor Gewalt zu schützen und menschenwürdige Unterbringung und Standards des Kinderschutzes festzulegen. Das Konzept gilt für alle Mitarbeiter:innen, externen Dienstleister:innen und Ehrenamtlichen und ist organisatorisch fest verankert. Zentrale Elemente sind klare Zuständigkeiten, verpflichtende Schulungen sowie die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse. Mitarbeiter:innen werden zu einem respektvollen Nähe-Distanz-Verhältnis und zu einem sensiblen Umgang mit Kindern verpflichtet.

Für Verdachtsfälle von Kindeswohlgefährdung bestehen standardisierte Melde- und Dokumentationsverfahren sowie feste Schnittstellen zu Jugendämtern und Fachstellen. Ergänzend wurden transparente, niedrigschwellige und teilweise anonyme Beschwerdemechanismen

beschrieben, die auch Kindern und Familien offenstehen. Informationen zu Rechten und Beschwerdewegen werden mehrsprachig und in einfacher Sprache bereitgestellt. Das Konzept definiert zudem Mindeststandards für kinderfreundliche Unterbringung, Privatsphäre sowie Spiel- und Rückzugsräume, welche langfristig angestrebt werden.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Langfristig verfolgt F&W das Ziel, die Partizipation von Kindern zu stärken und die Lebensbedingungen in den Unterkünften weiter zu verbessern. Insgesamt stellt das Kinderschutzkonzept einen strukturierten Ansatz dar, um negative Auswirkungen auf besonders schutzbedürftige Stakeholdergruppen zu vermeiden und Kinderrechte systematisch zu wahren.

Gewaltschutzkonzept im Bereich BT

Als Anbieterin sozialer Leistungen mit besonderem Fokus auf Menschen mit Beeinträchtigungen sieht F&W den Schutz vor Gewalt sowie Klient:innenbeteiligung und Selbstbestimmung als fachliche Grundlagen der Leistungserbringung. Das bei F&W implementierte Gewaltschutzkonzept der FHH verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Prävention, Aufdeckung und zum professionellen Umgang mit Gewalt in Einrichtungen der Eingliederungshilfe. Es umfasst alle Formen von Gewalt – insbesondere psychische, physische, sexualisierte und strukturelle Gewalt – und orientiert sich an fachlichen Standards sowie gesetzlichen Vorgaben. Mitarbeiter:innen sowie Präventionsbeauftragte und Deeskalationstrainer:innen werden regelmäßig zu relevanten Schutzthemen geschult und müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Verdachtsfälle werden anhand eines standardisierten Verfahrens bearbeitet, bei Bedarf in enger Abstimmung mit Fachbehörden und externen Beratungsstellen. Dabei steht der Schutz der betroffenen Personen, die Wahrung ihrer Rechte sowie eine sensible und respektvolle Kommunikation im Vordergrund. Ein besonderer Fokus liegt auf der Beteiligung der Klient:innen: Ihre Rückmeldungen fließen aktiv in die Weiterentwicklung der Schutzmaßnahmen ein.

Leitfaden Klient:innen-Beteiligung im Bereich BT

Der Leitfaden Klient:innen-Beteiligung ist 2017 im Geschäftsbereich Begleitung und Teilhabe entstanden und wurde im Jahr 2023 partizipativ mit den Klient:innen aktualisiert und im Jahr 2024 veröffentlicht.

Der Leitfaden regelt, wie Menschen, die bei F&W Assistenz erhalten, in das Leistungsgeschehen einbezogen sowie an Entscheidungen beteiligt werden und mitbestimmen können. Der Leitfaden ist in einfacher Sprache verfasst, um die sprachliche Zugänglichkeit zu verbessern und Barrieren für einen Teil der Zielgruppe zu reduzieren. Der Leitfaden kommt dem Grundprinzip der UN-Behindertenrechtskonvention ‚Nichts über uns ohne uns‘ nach, indem Partizipation als grundsätzlicher Bestandteil der Leistungserbringung, insb. auch bei der Weiterentwicklung des Leistungsangebots, verstanden wird.

Qualitätszirkel im Bereich BT

Im Bereich Begleitung und Teilhabe findet jährlich ein Qualitätszirkel sowie ein bereichsübergreifendes Treffen der Beiräte/Interessensvertretungen statt. In diesen, sowie in den bereichsspezifischen Gremien, wird Klient:innen die Möglichkeit der Mitbestimmung gegeben, indem sie in aktuelle Entscheidungen (z.B. hinsichtlich der Angebotsentwicklung und Qualitätssicherung) aktiv einbezogen werden. Die bereichsspezifischen Mitbestimmungsgremien umfassen den monatlich stattfindenden ‚Runden Tisch‘ sowie die bereichsinternen Treffen der Beiräte/Mieter:innen sowie Austauschgremien mit der Bereichsleitung.

3.5.1.2 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen (S4-5, MDR-T)

Die strategische Ausrichtung von F&W unterliegt grundsätzlich der Priorität des ‚Daches über dem Kopf‘ sowie der Sicherheit der Bewohner:innen und Klient:innen. Die Tätigkeiten von F&W richten sich zudem an den Zielen des Zielbilds aus (siehe auch S3-5).

Wie unter S3-5 bereits beschrieben, leisten die Freiwilligen einen wichtigen Beitrag zur Integration bzw. Inklusion der Bewohner:innen sowie Klient:innen. Sie sind teilweise aus dem direkten Umfeld, helfen beim Ankommen und Kontakte knüpfen, übermitteln die kulturellen Werte und Normen und reduzieren dadurch potenzielle soziale Spannungen im Umfeld.

In den Geschäftsbereichen gibt es weitere Unterziele. So zum Beispiel im Bereich der Wohnunterkunft für psychisch erkrankte Bewohner:innen. Das 2025 festgelegte Ziel ist die enge Verzahnung von Wohnungslosenhilfe und psychiatrischer Versorgung, um Motivation, Zugang und Anbindung an soziale und therapeutische Hilfen zu verbessern. Durch passgenaue Behandlungsangebote und Kriseninterventionen vor Ort soll die Versorgungslage optimiert und langfristig Wohnfähigkeit hergestellt werden. Ein weiteres Ziel im Bereich der Unterbringung ist die bedarfsgerechte Zuteilung von Unterkünften für Zielgruppen mit besonderem Bedarf, z.B. Unterkunft Loogestraße (von Gewalt bedrohten Frauen), JEP (Junge Erwachsene Programm), Angebote für vulnerable Obdachlose.

3.5.1.3 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Bewohner:innen und Klient:innen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Bewohner:innen und Klient:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze (S4-4, MDR-A)

F&W setzt eine Reihe gezielter Maßnahmen um, um wesentlichen negativen Auswirkungen auf Bewohner:innen und Klient:innen von F&W entgegenzuwirken. Die Maßnahmen adressieren insbesondere Risiken in den Bereichen Sicherheit, psychische Gesundheit und Versorgungskontinuität und befinden sich aktuell im Umsetzungsprozess.

Alle Angebote von F&W haben eine starke sozialräumliche Ausrichtung und sind in den Regionen gut vernetzt. Die sozialräumlichen Angebote sind stark ausdifferenziert und umfassen die Lebensbereiche nachbarschaftliche Begegnung, Bildung, Kunst und Kultur, Sport und Natur. Vielfältige Kooperationen mit externen Partner:innen und eine große Anzahl ehrenamtlich Engagierter sichern weiterführende Unterstützung, bringen Normalität in den Alltag der Bewohner:innen und Klient:innen und leisten einen großen Beitrag zur Inklusion.

Sogenannte Qualitätsbeauftragte führen bei F&W Qualitätszirkel, Koordinierungsgruppen und weitere Besprechungs- und Beteiligungsgremien durch, bei denen die Mitarbeiter:innen von F&W beteiligt werden. Diese bringen indirekt die Perspektive der Bewohner:innen ein.

Unterstützung Wohnraumintegration

Im Rahmen des sozialen Engagements zur Förderung von Teilhabe und Chancengleichheit unterstützt das Einzugs- und Begleiteteam (EBT) von F&W vordringlich wohnungssuchende Personen beim Zugang zu eigenem Wohnraum. Ziel ist es, sozial benachteiligte Gruppen –

insbesondere Menschen mit einer Dringlichkeitsbestätigung oder einem Dringlichkeitsschein – in stabile Wohnverhältnisse zu integrieren und dadurch soziale Ausgrenzung zu verhindern.

Ein weiterer zentraler Bestandteil ist die enge Zusammenarbeit mit Vermieter:innen. Das EBT fungiert als Ansprechpartner bei Fragen oder Problemen im laufenden Mietverhältnis, etwa bei Mietrückständen oder Konflikten mit Nachbar:innen. Es werden auch Schlichtungsgespräche angeboten und bei Bedarf Kontakte zu weiteren Hilfesystemen, wie Schuldner:innen- oder Suchtberatungsstellen, hergestellt.

Durch diese umfassenden Unterstützungsleistungen trägt das Angebot des EBT zur sozialen Stabilisierung besonders benachteiligter Personengruppen bei und unterstützt die Prävention von Wohnungslosigkeit. Die Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, den Zugang zu stabilem Wohnraum zu unterstützen, Wohnungslosigkeit vorzubeugen und gesellschaftliche Teilhabe zu erleichtern.

Gesundheitsförderung und psychische Sicherheit in der öffentlich-rechtlichen Unterbringung

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Versorgung von Menschen mit psychischen Erkrankungen. In diesem Zusammenhang wird die erste Einrichtung zur Unterbringung psychisch erkrankter wohnungsloser Menschen mit 41 Plätzen betrieben, die über eine direkte Anbindung an eine fachärztliche Zweigstelle verfügt.

Zur Verbesserung der Schnittstellen mit dem Gesundheitssystem ist außerdem die Vernetzung der MediLotsen mit dem Entlassungsmanagement der Krankenhäuser vorgesehen. Die MediLotsen sind ein seit 2014 bestehendes Angebot von F&W, welches die Mitarbeiter:innen zu medizinischen Themen der Bewohner:innen unterstützt. Diese stoßen im Arbeitsalltag oft an Grenzen, wenn es um gesundheitliche Belange von Bewohner:innen und Klient:innen geht. Außerdem stehen die MediLotsen für Anfragen aus dem Gesundheitswesen bereit, zum Beispiel von Ärzt:innen, Pflegekräften, Krankenhäusern und Krankenkassen. Das Team der MediLotsen besteht aus einer Fachärztin, einer Gesundheitswissenschaftlerin und einer medizinischen Fachangestellten. Ziel der MediLotsen ist es, Menschen aus Unterkünften und Übernachtungsstätten an die medizinische Versorgung anzubinden, die sie brauchen und oft nicht so leicht bekommen. So will F&W die medizinische Versorgung von geflüchteten, wohnungslosen und obdachlosen Menschen nachhaltig verbessern. Eine verbesserte Kommunikation, mehr Transparenz und strukturierte Übergänge sollen geschaffen werden, um vermeidbare Krankenhausentlassungen und daraus resultierende Versorgungslücken zu verhindern.

4 Governance-Themen

4.1 Unternehmenspolitik (G1)

Ein besonderer Fokus von F&W liegt auf einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Gute Governance, gesetzeskonformes Handeln sowie integrale und transparente Prozesse sind für F&W unverzichtbare Grundlagen des täglichen Handelns. F&W setzt dabei auf ein wirksames CMS sowie Qualitätsmanagement und stellt sich aktiv gegen jede Form von Korruption, Bestechung oder Interessenkonflikte auf. Die Einhaltung rechtlicher Vorgaben sowie ethischer

Standards ist fester Bestandteil der F&W-Unternehmenskultur und wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

Im Zuge der im November 2024 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden gemeinsam mit den Fachexpert:innen die folgenden wesentlichen Auswirkungen von F&W für das Thema ‚Governance‘ identifiziert:

Tabelle 35: Wesentliche IRO im Bereich Governance (G1)

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken im Bereich Governance (G1)				
IRO-Code	Wirkrichtung	Zeithorizont	Wertschöpfungsstufe	Beschreibung
G-1-a – Unternehmenskultur				
G-1-a-AP-01 & G-1-a-AP-02	Positive Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Förderung und Gestaltung einer sinnstiftenden Tätigkeit
G-1-a-AN-01	Negative Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Träge, nicht angepasste Prozesse und Strukturen hemmen das Unternehmen
G-1-a-R-01	Risiko	Kurz (0-1 Jahr)	Eigene Geschäftstätigkeit	Personalengpässe / massive Arbeitsbelastung der Fach- und Verwaltungsbereiche
G-1-a-R-02	Risiko	Kurz (0-1 Jahr)	Eigene Geschäftstätigkeit	Finanzielle Risiken aufgrund der mangelhaften Steuerungsmechanismen, Governance und nicht funktionsfähiger Prozesse
G-1-f – Korruption und Bestechung				
G-1-f-AP-02	Positive Auswirkung, tatsächlich		Eigene Geschäftstätigkeit	Prävention von Korruption und Regelverstößen durch das CMS

4.1.1 Ansatz zum Management

4.1.1.1 Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur (G1-1, MDR-P)

Die Unternehmenskultur von F&W ist geprägt von sozialer Verantwortung, gegenseitigem Respekt und einem klaren Bekenntnis zur Teilhabe und Integration benachteiligter Menschen.

Im Zentrum des Handelns stehen die Bewohner:innen und Klient:innen, denen mit Wertschätzung, Offenheit und fachlicher Unterstützung begegnet wird. F&W schafft Rahmenbedingungen, die ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen, und fördert die gesellschaftliche Akzeptanz durch transparente Kommunikation und aktive Öffentlichkeitsarbeit.

Die Mitarbeiter:innen von F&W sind die tragende Säule der Organisation. Aus diesem Grund wird eine kooperative, professionelle Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams stetig gefördert. Die Führungsgrundsätze beruhen auf Respekt und einer offenen Fehlerkultur. Kontinuierliche Fortbildung, Gesundheitsförderung und Raum für Innovationen sind feste Bestandteile der Personalentwicklung.

Zur Stärkung sowie Erhaltung der Unternehmenskultur von F&W wurde ein Leitbild formuliert sowie ein Compliance-Management-System (CMS) eingeführt. Im Folgenden werden diese nähergehend betrachtet.

F&W-Leitbild

Das von der erweiterten Geschäftsführung sowie dem Personalrat freigegebene Leitbild bildet die normative Grundlage des unternehmerischen Handelns. Es definiert die Haltung gegenüber Klient:innen, Mitarbeiter:innen, Partner:innen und der Gesellschaft und dient in seiner Rolle als Nordstern somit als verbindlicher Orientierungsrahmen für strategische Entscheidungen und operative Prozesse.

Im Sinne eines integrierten Managementansatzes ist das Leitbild in die Steuerungsinstrumente von F&W eingebettet und spiegelt sich in den Zielen, Führungsgrundsätzen und Qualitätsstandards wider. Es bildet die Basis für die Weiterentwicklung der Angebote von F&W, für eine nachhaltige Leistungserbringung sowie für den verantwortungsvollen Umgang mit sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Ressourcen. Damit schafft das Leitbild die Grundlage für eine langfristige Ausrichtung im Einklang mit öffentlichem Auftrag und sozialer Verantwortung.

Im Folgenden aufgeführt sind die Kernsätze des Leitbildes:



Abbildung 6: Kernsätze des F&W-Leitbilds

Ergänzend gibt es die Leitsätze des Bereichs Begleitung und Teilhabe. F&W unterstützt im Großraum Hamburg erwachsene Menschen mit psychischen, psychosozialen oder mehrfachen

Beeinträchtigungen sowie Suchterkrankungen. Grundlage des Handelns sind die Prinzipien der Inklusion und Teilhabe, gemäß der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, mit dem Fokus auf Autonomie, Normalität und Mitbestimmung. Die Betreuung richtet sich nach den individuellen Bedarfen und Ressourcen der Klientinnen und Klienten. F&W als gesamtes Unternehmen gewährleistet verlässliche, qualitativ hochwertige Leistungen und entwickelt sein Qualitätsmanagement sowie die Qualifizierung der Mitarbeiter:innen kontinuierlich weiter. Die folgenden Leitsätze sollen diesen Anspruch darstellen und sichern:

- *‘Wir begegnen unseren Klientinnen und Klienten respektvoll und zugewandt*
- *Wir erbringen die Hilfen personenzentriert und bedarfsgerecht*
- *Wir beteiligen unsere Klientinnen und Klienten aktiv an der Entwicklung unserer Leistungsangebote, am Prozess der Leistungserbringung und berücksichtigen dialogische Bezüge*
- *Wir stellen Möglichkeiten für bürgerschaftliches Engagement zur Verfügung und beteiligen uns an den betrieblichen Aktivitäten zum Einsatz von Freiwilligen*
- *Wir schaffen mit unseren Aktivitäten Möglichkeiten für Begegnung im Sozialraum*
- *Wir stellen die Kooperation und Vernetzung mit wesentlichen Akteuren des sozialen Hilfesystems sicher*
- *Wir beteiligen die Mitarbeiter:innen an den Weiterentwicklungsprozessen des Geschäftsbereichs Begleitung und Teilhabe, die Beteiligungsmöglichkeiten sind offengelegt und allen Mitarbeiter:innen bekannt*
- *Unser Führungshandeln beruht auf abgestimmten Führungsgrundsätzen, die allen Mitarbeiter:innen bekannt sind.*
- *Wir betreiben eine gezielte Personalentwicklung, die sich an den fachlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientiert`.*

Zur Sicherung und Weiterentwicklung der gesamten Unternehmenskultur wurden zudem unternehmensspezifische Strategien, ein CMS sowie ergänzende Maßnahmen etabliert.

Compliance bei F&W und das Hinweisgebersystem (HGS)

Regeln und Gesetze einzuhalten – das bedeutet Compliance. Die Freie und Hansestadt Hamburg verpflichtet sich zu klaren Compliance-Grundsätzen. Sie bilden den Rahmen für das unternehmerische wie gesellschaftliche Handeln in Ämtern, Behörden oder öffentlichen Unternehmen. Auch F&W unterliegt dem Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK) und der Compliance-Rahmenrichtlinie der Stadt.

F&W hat 2022 ein umfassendes CMS aufgebaut und folgende Strukturen etabliert:

F&W verfügt über einen verbindlichen Compliance-Kodex, der das rechtskonforme, integre und ethische Verhalten aller Mitarbeiter:innen und Führungskräfte sicherstellt. Er umfasst 10 Grundsätze zur Einhaltung geltender Gesetze, interner Richtlinien sowie zur Korruptionsprävention, zum Umgang mit Interessenkonflikten, zu Datenschutz, Transparenz und fairer Geschäftspraxis, die für die gesamte Belegschaft gelten.

Das Compliance-Komitee koordiniert die Aufgaben im Unternehmen, erörtert Compliance-Fragestellungen aus den verschiedenen Bereichen und spiegelt deren Relevanz für das Gesamtunternehmen. Der/ die Compliance-Referent:in wiederum prüft Verdachtsmeldungen, führt interne Schulungen sowie die jährliche Compliance-Risikoanalyse durch. Zusammen mit der Korruptionsprävention bildet er das CMS bei F&W. Die Referent:in unterstützt so die Leitung des

Integrierten Managements und Unternehmensentwicklung in der Rolle des/der Compliance-Beauftragten und berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung.

Das Hinweisgebersystem (HGS) von F&W ermöglicht allen F&W-Beschäftigten oder auch Dritten, einen Hinweis an vertrauenswürdige Kontaktpersonen zu melden. Bei F&W gibt es die Möglichkeit, Meldungen sowohl an das CMS-Team als auch an eine externe Ombudsstelle zu melden, um einen Hinweis überprüfen zu lassen. Die Meldung kann mündlich oder schriftlich und auch anonym erfolgen. Schriftliche Meldungen können formfrei oder auf dem Format des sog. ‚Kontaktformulars‘, abrufbar auf der F&W-Homepage³⁴, erfolgen. Die Ombudsstelle und auch das CMS-Team gewährleisten dabei die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgeber:in, sodass diese/r vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt ist, zudem gilt grundsätzlich die DSGVO-Datenschutzverordnung. Eingehende Hinweise werden vom Compliance-Team nach einem standardisierten Verfahren bearbeitet, das in der internen Verfahrensbeschreibung ‚F&W-VB-11-Umgang mit Hinweisen und Compliance-Verdachtsfällen‘ festgelegt ist. Dieses wurde 2022 eingeführt und 2023 an das Hinweisgeberschutzgesetz angepasst, um insbesondere den Schutz der Identität sowie eine diskriminierungsfreie und fristgerechte Prüfung sicherzustellen.

F&W versteht sich als lernende Organisation, die Qualität, Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung miteinander verbindet. Die kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeitenden durch unterschiedliche Schulungs- und Weiterbildungsformate trägt wesentlich zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur bei. Schulungen fördern die Vermittlung gemeinsamer Werte, stärken das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln und unterstützen die Umsetzung strategischer Ziele. Die spezifische Rolle von Compliance-Schulungen wird in Abschnitt G1-3 näher erläutert.

4.1.1.2 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung (G1-3)

Als kommunales Unternehmen legt F&W besonderen Wert auf Integrität, Transparenz und rechtskonformes Handeln. Im Rahmen der Anforderungen nach G1-3 der ESRS werden Maßnahmen, Strukturen und Prozesse dargestellt, die der Prävention, Aufdeckung und Ahndung von Korruption und Bestechung dienen und so das Vertrauen in die Organisation stärken.

Wie bereits in Abschnitt G1-1 dargestellt, verfügt F&W über ein etabliertes und unternehmensweit zugängliches Hinweisgebersystem (HGS), das ein zentrales Element des CMS darstellt. Das HGS dient der frühzeitigen Identifikation und adäquaten Bearbeitung von Regelverstößen, Compliance-Verletzungen, Korruptionsverdachtsfällen sowie anderen unternehmensbezogenen Unregelmäßigkeiten.

Risikobewertung in der Korruptionsprävention

Im Rahmen der unternehmensweiten Korruptionsprävention identifiziert F&W regelmäßig Funktionsbereiche und Tätigkeitsfelder, die ein erhöhtes Risiko für Korruption oder Bestechung aufweisen. Diese Risikobewertung erfolgt in enger Abstimmung mit dem CMS und dient der gezielten Ausrichtung von Präventions- und Kontrollmaßnahmen.

Besonders korruptionsgefährdete Funktionen bei F&W sind das Beschaffungsmanagement, das Finanzmanagement, das Personalmanagement, das Miet- und Liegenschaftsmanagement, das Immobilienmanagement sowie die Geschäftsbereiche Unterkunft und Orientierung, Aufnahme

³⁴ Quelle: [Compliance Formular](#) | Fördern & Wohnen

und Perspektive, Begleitung und Teilhabe sowie insbesondere die Aufnahme und Vermittlungsstelle.

Die Identifikation dieser Funktionen ermöglicht es F&W, risikoorientierte Kontrollmechanismen und Präventionsmaßnahmen gezielt zu implementieren. Dazu zählen unter anderem verbindliche Vier-Augen-Prinzipien, Dokumentationspflichten, Schulungen, interne Qualitätsmanagement-Audits sowie die konsequente Integration dieser Aspekte in das CMS.

Die Überprüfung dieser Risikoeinschätzungen erfolgt regelmäßig im Rahmen der internen Risikoanalysen und wird bei strukturellen oder prozessualen Veränderungen aktualisiert.

Schulungen und Kommunikation

Durch die mehrschichtige Kommunikationsstruktur – bestehend aus Schulungen sowie der Einbindung in die tägliche Unternehmenspraxis – wird sichergestellt, dass relevante Gruppen über die Antikorruptionsstrategie von F&W informiert sind und bei Bedarf auf vertiefende Informationen zugreifen können. Eine automatisierte, regelmäßige Verteilung dieser Inhalte wird derzeit geprüft und organisatorisch weiterentwickelt.

Mitarbeiter:innen erhalten grundlegende Informationen zum Compliance-Verständnis von F&W unter anderem im Rahmen der Onboarding-Woche für neue Beschäftigte. Ergänzend stehen zentrale Richtlinien, wie ein Compliance-Handbuch, und Schulungsunterlagen dauerhaft auf dem F&W-internen SharePoint-System zur Verfügung. Darüber hinaus erfolgen regelmäßige Aktualisierungen und Hinweise über interne Kommunikationskanäle wie Microsoft Teams.

Alle Schulungsformate sind so konzipiert, dass sie im Einklang mit den Anforderungen aus dem HCGK sowie den Compliance-Rahmenrichtlinien der FHH stehen.

Case 2: Einarbeitungsmodul für neue Führungskräfte (seit 2023, laufend)

Im Rahmen der quartalsweise stattfindenden Einarbeitungswochen für neue F&W-Beschäftigte wird ein Schulungsmodul durch das CMS durchgeführt. Es umfasst Inhalte zur Compliance-Struktur, zur Hinweisgeberkultur sowie zur Verhaltensverantwortung in Führung. Ergänzt wird das Angebot durch ein Orientierungshandbuch für neue Führungskräfte sowie Compliance-FAQs.

Abbildung 7: Case 2: Einarbeitungsmodul für neue Führungskräfte (seit 2023, laufend)

Case 3: ‚Compliance-Roadshows‘ in Einrichtungen von F&W (seit 2023, laufend)

Zur direkten Ansprache der Belegschaft finden seit 2023 vor-Ort-Schulungen (‚Compliance-Roadshows‘) in den Einrichtungen statt. Ziel ist es, konkrete Praxisfragen zu klären und Alltagsnähe zu schaffen. Im Jahr 2024 nahmen hieran rund 50 Mitarbeiter:innen teil.

Abbildung 8: Case 3: ‚Compliance-Roadshows‘ in Einrichtungen von F&W (seit 2023, laufend)

Tabelle 36: Schulungsprogramm von F&W zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Schulungsprogramm von F&W zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung					
2024 ³⁵					
Schulungsprogramme zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Größenordnung	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Sonstige Arbeitskräfte
Abdeckung durch Schulungen		Beschaffungsmanagement, Geschäftsbereich 2, Begleitung und Teilhabe, Innenrevision, Stäbe			
Anzahl der Beschäftigten je Kategorie	Personen	15	4	0	11
Geschulte Personen insgesamt	Personen	15	15	15	15
Abdeckung durch Schulungen	%	100	27	0	73

Die Funktionen mit besonderem Risiko werden zu 100 % durch die Schulungen abgedeckt. Die Schulung findet einmal pro Jahr in Präsenz statt und behandelt folgende Themen:

- Definition von Korruption
- Rechtsnormen inkl. Straftatbestände sowie Begleitdelikte
- Sanktionen
- Vorgaben inkl. Ausnahmeregelungen (FHH+F&W)
- Ansprechstellen / Hinweisgebersystem
- Verhaltensregelungen, Melde- und Berichtspflichten.

³⁵ Für das Jahr 2025 liegen keine aussagekräftigen Daten vor, da die Schulungsreihe auf 2026 verschoben wurde.

5 Anhang

Angabepflichten des ESRS, die in der Nachhaltigkeitserklärung abgedeckt sind (IRO-2)

Standard	#	Angabepflicht Name	Wesentlichkeit	Inanspruchnahme der Übergangs- bestimmung	Verweis auf den Nachhaltigkeits- bericht
ESRS 2	BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.1, <u>S. 8</u>
ESRS 2	BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.1, <u>S. 8</u>
ESRS 2	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.2, <u>S. 9</u>
ESRS 2	GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.2, <u>S. 11</u>
ESRS 2	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.2, <u>S. 12</u>
ESRS 2	GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.2, <u>S. 12</u>
ESRS 2	GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.2, <u>S. 13</u>
ESRS 2	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Verpflichtende Angabe	Ja	Sektion 1.3, <u>S. 14</u>
ESRS 2	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.3, <u>S. 16</u>
ESRS 2	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Verpflichtende Angabe	Ja	Sektion 1.3, <u>S. 18</u>
ESRS 2	IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.4, <u>S. 18</u>
ESRS 2	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Verpflichtende Angabe	Nein	Sektion 1.4, <u>S. 20</u>
ESRS E1	E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Wesentlich	Nein	Sektion 2.1, <u>S. 23</u>
ESRS E1	E1-2	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Wesentlich	Nein	Sektion 2.1, <u>S. 22</u>

ESRS E1	E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	Wesentlich	Nein	Sektion 2.1, S. 26
ESRS E1	E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Wesentlich	Nein	Sektion 2.1, S. 25
ESRS E1	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Wesentlich	Nein	Sektion 2.1, S. 27
ESRS E1	E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Wesentlich	Ja	Sektion 2.1, S. 28
ESRS E1	E1-7	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO2-Gutschriften	Nicht wesentlich	n/a	n/a
ESRS E1	E1-8	Interne CO2-Bepreisung	Nicht wesentlich	n/a	n/a
ESRS E1	E1-9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Nicht wesentlich	n/a	n/a
ESRS E2		Alle Angabepflichten	Nicht wesentlich	n/a	n/a
ESRS E3		Alle Angabepflichten	Nicht wesentlich	n/a	n/a
ESRS E4		Alle Angabepflichten	Nicht wesentlich	n/a	n/a
ESRS E5	E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Wesentlich	Nein	Sektion 2.2, S. 33
ESRS E5	E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Wesentlich	Nein	Sektion 2.2, S. 33
ESRS E5	E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Wesentlich	Nein	Sektion 2.2, S. 33
ESRS E5	E5-4	Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung	Wesentlich	Nein	Sektion 2.2, S. 35
ESRS E5	E5-5	Ressourcenabflüsse inkl. Abfälle	Wesentlich	Nein	Sektion 2.2, S. 37
ESRS E5	E5-6	Erwartete finanzielle Auswirkungen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft betreffenden Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nicht wesentlich	Nein	n/a
ESRS S1	S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 46
ESRS S1	S1-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.1, S. 40
ESRS S1	S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	Wesentlich	Ja	Sektion 3.1, S. 43

ESRS S1	S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 46
ESRS S1	S1-5	Ziele im Zusammenhang mit dem Management wesentlicher Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen sowie dem Management wesentlicher Risiken und Chancen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 46
ESRS S1	S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 49
ESRS S1	S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 51
ESRS S1	S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 51
ESRS S1	S1-9	Diversitätsparameter	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 53
ESRS S1	S1-10	Angemessene Entlohnung	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 52
ESRS S1	S1-11	Sozialschutz	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 55
ESRS S1	S1-12	Menschen mit Behinderungen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 56
ESRS S1	S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 56
ESRS S1	S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 52
ESRS S1	S1-15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 53
ESRS S1	S1-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 56
ESRS S1	S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit	Wesentlich	Ja	Sektion 3.2, S. 57
ESRS S2	S2-1	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Wesentlich	Ja	Sektion 3.3, S. 58
ESRS S2	S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.1, S. 40
ESRS S2	S2-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	Wesentlich	Ja	Sektion 3.1, S. 43
ESRS S2	S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur	Wesentlich	Ja	Sektion 3.3, S. 60

		Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze			
ESRS S2	S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.3, S. 59
ESRS S2	S3-1	Strategien im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	Wesentlich	Ja	Sektion 3.4, S. 62
ESRS S2	S3-2	Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft in Bezug auf Auswirkungen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.1, S. 40
ESRS S2	S3-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können	Wesentlich	Ja	Sektion 3.1, S. 43
ESRS S2	S3-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	Wesentlich	Ja	Sektion 3.4, S. 63
ESRS S2	S3-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.4, S. 63
ESRS S4	S4-1	Strategien im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.5, S. 65
ESRS S4	S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.1, S. 40
ESRS S4	S4-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können	Wesentlich	Ja	Sektion 3.1, S. 42
ESRS S4	S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	Wesentlich	Ja	Sektion 3.5, S. 67

ESRS S4	S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Wesentlich	Ja	Sektion 3.3, <u>S. 67</u>
ESRS G1	G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	Wesentlich	n/a	Sektion 4.1, <u>S. 70</u>
ESRS G1	G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	Wesentlich	n/a	n/a
ESRS G1	G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Wesentlich	n/a	Sektion 4.1, <u>S. 73</u>
ESRS G1	G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	Entfällt ESRS 2.0	n/a	n/a
ESRS G1	G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	Nicht wesentlich	n/a	n/a
ESRS G1	G1-6	Zahlungspraktiken	Wesentlich	n/a	n/a