

Wir schauen drauf

Nachhaltigkeitsbericht 2025
Fonds Soziales Wien



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

5

Grundlagen für den Nachhaltigkeitsbericht

9

Einblick in das Geschäftsjahr 2025

10

Ein Blick auf die Standards zur Berichterlegung

11

Fokus auf das Wesentliche

11

Ein Blick von außen – Zertifizierungen des FSW

14

Nachhaltigkeit im FSW ist Soziale Sicherheit – heute und morgen

16

Der Fonds Soziales Wien im Überblick

16

Was bedeutet Nachhaltigkeit für den Fonds Soziales Wien?

17

Definition von Nachhaltigkeit für den FSW

18

Der strategische Blick auf Nachhaltigkeit im FSW

19

Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2027

20

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit

23

Ökologische Nachhaltigkeit

Klimaschutz und Klimawandel

25

Ziele und Maßnahmen für ökologische Nachhaltigkeit

26

Mit Blick auf die Daten – Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen des FSW

26

Ziele zur Reduktion von Treibhausgasen

30

Klimarisikoanalyse

31

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

32

Ziele und Maßnahmen zur ökologischen Ressourcennutzung

33

Wesentliche Ressourcenzuflüsse

34

Strukturen für nachhaltige Beschaffung

34

Kreislaufwirtschaft im FSW

35

Abfallmanagement im FSW

36

Soziale Nachhaltigkeit

Mitarbeitende im Fonds Soziales Wien 39

Ziele und Maßnahmen für soziale Nachhaltigkeit – Fokus Mitarbeitende 40

Mitarbeitende im FSW 40

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden im Blick 48

Entlohnung und Weiterbildung 51

Mitgestaltung und Feedback 54

Immer im Blick – die Kund:innen des FSW 56

Ziele und Maßnahmen für soziale Nachhaltigkeit – Kund:innen im Fokus 57

Die Kund:innen des FSW 57

Die Sicht der Kund:innen 63

Ökonomische Nachhaltigkeit

Governance und Unternehmensführung 67

Unternehmenskultur 68

Compliance 72

Beziehung zu Lieferant:innen 76

Unternehmensführung und Transparenz 77

Anhang

Mapping der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen 79

Glossar 82

Kennzahlen im Überblick 84

Vorwort des Stadtrats für Soziales, Gesundheit und Sport

In Wien lassen wir niemanden zurück. Nachhaltigkeit bedeutet auch, die Lebensqualität der Menschen langfristig zu sichern und unser jetziges Handeln als Grundlage für ein gutes Leben auch für kommende Generationen zu sehen. Das ist ein zentraler Anspruch, der sich in allen Bereichen unseres Tuns widerspiegelt. Eine zukunftsfähige Stadt braucht einen starken sozialen Zusammenhalt, aber auch ökologische Verantwortung und wirtschaftliche Weitsicht. Diese drei Säulen der Nachhaltigkeit gehören untrennbar zusammen und werden auch im Fonds Soziales Wien (FSW) gemeinsam betrachtet.

Gerade in einer Zeit, die von vielfältigen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen geprägt ist, kommt dieser sozialen Nachhaltigkeit besondere Bedeutung zu. Sie zeigt sich darin, dass Chancengerechtigkeit gefördert und Teilhabe ermöglicht wird und Menschen Unterstützung erhalten, wenn sie diese benötigen. Das schafft Sicherheit, eröffnet Perspektiven und trägt wesentlich dazu bei, dass Wien eine Stadt für alle ist und bleibt.

Der FSW leistet innerhalb der Stadt Wien einen wichtigen Beitrag, um diese Ziele zu erreichen. Er unterstützt die Kund:innen und Mitarbeitenden des FSW bei der Anpassung an den Klimawandel, auch indem der FSW soziale Leistungen und Versorgung so gestaltet, dass sie den Anforderungen von morgen gerecht werden. Gleichzeitig trägt der FSW Verantwortung dafür, Klimaschutz in seinem Handeln zu berücksichtigen, seine Ressourcen sorgsam einzusetzen und so seine Angebote langfristig abzusichern.

Der vorliegende Bericht macht sichtbar, wie der FSW Nachhaltigkeit in seiner Organisation und in seiner täglichen Arbeit verankert. Damit leisten der FSW und seine Mitarbeitenden einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung, damit unsere Stadt auch in Zukunft eine lebenswerte Stadt bleibt.



Peter Hacker
Stadtrat für Soziales, Gesundheit
und Sport



Foto: Sandra Oblak_Tesarek

Vorwort der Geschäftsführerin des Fonds Soziales Wien

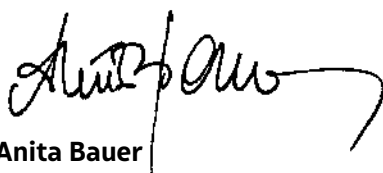
Nachhaltigkeit ist gekommen, um zu bleiben. Sie wird Grundprinzip unseres Handelns – integriert in die Unternehmenssteuerung, um die Auswirkungen unseres Tuns auf Menschen und Umwelt stets zu berücksichtigen.

Für den Fonds Soziales Wien (FSW) ist Nachhaltigkeit kein neues Konzept. Soziale Sicherheit und soziale Leistungen sind schon immer eng mit Nachhaltigkeit verwoben – alle haben zum Ziel, Lebens- und Arbeitsbedingungen langfristig zu verbessern, menschenzentriertes Handeln auf Augenhöhe zu fördern und positive Perspektiven zu eröffnen.

Auch ökologische Nachhaltigkeit verstehen wir nicht nur als Verpflichtung, sondern ebenso als Chance. Ein schonender Umgang mit Ressourcen trägt dazu bei, unsere Organisation resilienter und effizienter zu machen und fördert Gesundheit und Wohlbefinden – sowohl für die Menschen, die wir unterstützen, als auch für unsere Mitarbeitenden.

In einer von Unsicherheit geprägten Zeit leiten uns starke Haltungen: unsere Erkenntnisse zu Diversität, sozial gerechter Anpassung an den Klimawandel sowie Partizipation und Inklusion von Mitarbeitenden und Kund:innen. Eine aktive Auseinandersetzung mit Themen der Nachhaltigkeit fördert unsere Befähigung zukunftsfähige Lösungen für kommende Herausforderungen zu generieren.

Dieser Bericht zeigt, wie wir diese Prinzipien leben – für einen FSW, der sozial gerecht, ökologisch verantwortungsvoll und wirtschaftlich weitsichtig handelt. Immer mit dem Ziel, die Lebensqualität der Menschen in Wien, die unsere Unterstützung brauchen, zu verbessern.



Anita Bauer
Geschäftsführerin
Fonds Soziales Wien

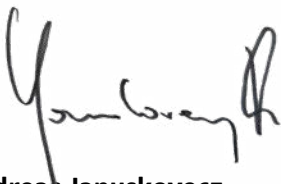


Vorwort des Bereichsleiters für Klimaangelegenheiten der Stadt Wien

Seit über einem Vierteljahrhundert betreibt Wien bereits ambitionierte und weit-sichtige Klimapolitik, um die Lebensgrundlagen der Menschen in Wien zu schützen. So ist es uns in den vergangenen 20 Jahren gelungen, den Energieverbrauch doppelt so schnell wie im Bundesschnitt zu senken und rund ein Drittel der Wiener Treib-hausgasemissionen zu reduzieren.

Wien hat im Jahr 2025 als erstes Bundesland ein Klimagesetz beschlossen und da-mit ein wichtiges Signal gesetzt: Es verankert die Klimaneutralität bis 2040, die drei Säulen der Wiener Klimapolitik – Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft und Klima-anpassung – sowie die klimaneutrale Verwaltung bis 2040 rechtlich. Dabei haben die städtischen Unternehmen und Organisationseinheiten wie der Fonds Soziales Wien eine besonders wichtige Aufgabe. Sie nehmen auf dem Weg zur Klimaneutralität bis 2040 eine Vorbildrolle für die gesamte Stadt ein. Sie sind nah an den Menschen und tragen wesentlich dazu bei, dass Unterstützung, Versorgung und Teilhabe auch unter sich verändernden Rahmenbedingungen funktionieren.

Der Fonds Soziales Wien zeigt, wie nachhaltiges Handeln, das heute die Grundla-ge für ein gutes Leben auch morgen schafft, konkret umgesetzt werden kann. Der vorliegende Bericht macht sichtbar, was möglich ist, wenn Nachhaltigkeit nicht nur als Ziel verstanden wird, sondern in Strukturen, Entscheidungen und täglichem Handeln verankert ist. Denn nachhaltiges Handeln wird wirksam, wenn aus strate-gischen Zielen konkrete Veränderungen im Arbeitsalltag werden. Damit leistet der FSW einen wichtigen Beitrag zu einer Stadt, die Lebensqualität langfristig sichert, Ressourcen vorausschauend einsetzt und für kommende Herausforderungen hand-lungsfähig bleibt.



Andreas Januskovecz
Bereichsleiter für Klimaangelegen-
heiten der Stadt Wien



Foto: Christian Fürthner



Nachhaltigkeit im Fonds Soziales Wien

Grundlagen für den Nachhaltigkeitsbericht

Das Motto „Wir schauen drauf“ gilt für die gesamte Unternehmensgruppe, daher enthält der Bericht Informationen über den Fonds Soziales Wien (FSW) und alle seine Tochterunternehmen.



v. l. n. r.: Doris Czamay, Geschäftsführung FSW Bildungszentrum; Roland Haller, Geschäftsführung FSW Obdach und FSW Liegenschaften; Anita Bauer, Geschäftsführung FSW und FSW Schuldenberatung; Michael Rosenberg, Geschäftsführung FSW; Susanne Winkler, Geschäftsführung FSW; Christian Neumayer, Geschäftsführung FSW Schuldenberatung; Melanie Widder, Geschäftsführung FSW Bildungszentrum; Robert Frühmann, Geschäftsführung FSW Pflege- und Betreuungsdienste; Bianca Groß, Geschäftsführung FSW Pflege- und Betreuungsdienste; Dragan Boskovic, Geschäftsführung FSW Liegenschaften

Die FSW-Unternehmensgruppe besteht im Geschäftsjahr 2025 aus folgenden Unternehmen:

Unternehmen (Firmenname)	Eingetragene Anschrift	ÖNACE-Code ¹
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	Guglgasse 7–9 1030 Wien	88990
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	Guglgasse 7–9 1030 Wien	88101
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	Guglgasse 7–9 1030 Wien	88990
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	Guglgasse 7–9 1030 Wien	87990
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	Schlachthausgasse 37 1030 Wien	85322
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	Guglgasse 7–9 1030 Wien	88990

¹ Der ÖNACE-Code bietet eine nationale Klassifizierung von Wirtschaftstätigkeit, z. B. für statistische Zwecke, und ist mit dem EU-weiten Code NACE kompatibel.

Der Fonds Soziales Wien selbst ist nach den Bestimmungen des Wiener Landes-Stiftungs- und Fondsgesetzes eine Rechtspersönlichkeit mit einem nicht auf Dauer gewidmeten Vermögen. Der Fonds Soziales Wien erbringt Aufgaben und Leistungen für die Gemeinde Wien, wobei er inhaltlich und finanziell der Kontrolle der Stadt Wien unterliegt.

Einblick in das Geschäftsjahr 2025

VSME B1/24 (e)

Die grundlegenden Unternehmensinformationen aus dem Geschäftsjahr 2025 für den FSW und die Tochterunternehmen:

Unternehmen (Firmenname)	2025 Bilanzsumme in Mio. Euro	2025 Umsatzerlöse in Mio. Euro
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	585,32	2.875,78
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	18,92	40,21
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	6,28	5,66
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	17,24	47,44
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	5,99	15,95
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	56,75	12,73

Die FSW-Unternehmensgruppe erbringt ihre Geschäftstätigkeit und Leistungen für Menschen in Wien. Alle Standorte, die die Organisation verwaltet, befinden sich in Wien.

Ein Blick auf die Standards zur Berichtslegung

VSME B1/24 (a–b)

Der Nachhaltigkeitsbericht des Fonds Soziales Wien orientiert sich an den drei Themenbereichen der Nachhaltigkeitsberichterstattung: Soziales, Umwelt und Governance (Unternehmensführung). Neben diesen thematischen Klammern bildet der freiwillige Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung (VSME¹) der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) die methodische Basis. Die Orientierung an diesem Standard ermöglicht es, die berichteten Inhalte möglichst strukturiert, transparent und in einer mit anderen Unternehmen vergleichbaren Skalierung wiederzugeben. Die jeweiligen Stellen und Referenz-Absätze des Berichtsstandards VSME sind im Text vermerkt.

Für einen besonders breiten Blick auf das nachhaltige Handeln des FSW wird neben dem Basismodul (Basic Module) des VSME auch das Zusatzmodul (Comprehensive Module) aufbereitet. Es wurden keine im Berichtsstandard VSME vorgegebenen Angaben aufgrund ihres Vertraulichkeitsstatus vorenthalten. Ergänzend fließen für den FSW besonders relevante Inhalte aus dem Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandard ESRS², Stand 2024, der EFRAG ein, die als Mehrwert für die Berichtser:innen gesehen werden.

Fokus auf das Wesentliche

Welche Nachhaltigkeitsthemen sind für den FSW wesentlich? Worauf sollte in den kommenden Jahren besonderes Augenmerk gelegt werden? Um diese Fragen zu beantworten und die inhaltliche Basis für diesen Nachhaltigkeitsbericht zu legen, wurde zwischen September 2024 und Jänner 2025 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse in der FSW-Unternehmensgruppe durchgeführt.

Die sogenannte doppelte Wesentlichkeitsanalyse ermöglicht eine Bewertung von Nachhaltigkeitsthemen und deren Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich für den FSW ergeben.

Die Wesentlichkeitsanalyse im FSW

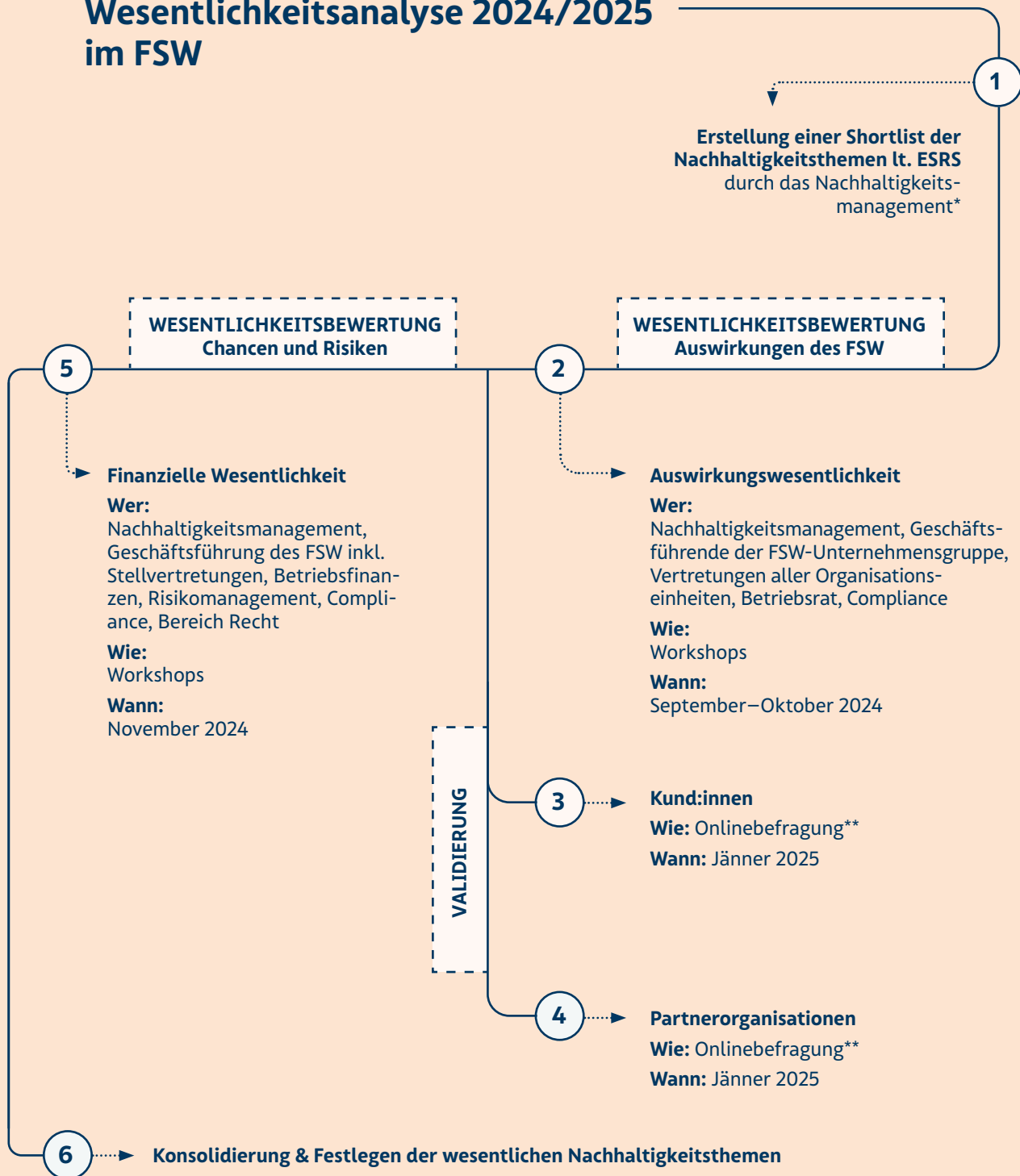
In effizienten Workshops mit insgesamt 45 Mitarbeitenden der FSW-Unternehmensgruppe wurden Nachhaltigkeitsthemen aus Sicht der Auswirkungs- und finanziellen Wesentlichkeit bewertet: Welchen Einfluss hat der FSW mit seiner Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt und welche Risiken und Chancen ergeben sich aus diesen Handlungsfeldern für den FSW?

¹ Voluntary Sustainability Reporting Standard for small and medium-sized undertakings. Quelldokument: Commission Recommendation (EU) 2025/1710 of 30 July 2025 on a voluntary sustainability reporting standard for small and medium-sized undertakings

² European Sustainability Reporting Standard. Quelldokument: Berichtigung der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772 der Kommission vom 31. Juli 2023 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Nachhaltigkeitsthemen wurden aus dem Standard ESRS übernommen. Auch Kund:innen des FSW sowie ausgewählte Partnerorganisationen wurden zu ihrer Sichtweise bzgl. der Relevanz unterschiedlicher Aspekte der Nachhaltigkeit befragt. Die Befragung zu den Auswirkungen des FSW auf die diversen Nachhaltigkeitsthemen wurde mittels Onlinefragebogen auf dem Sprachniveau B2 durchgeführt.

Wesentlichkeitsanalyse 2024/2025 im FSW



* siehe Seite 20

** gleicher Fragebogen & Zeitraum, Sprachniveau: B2

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Die internen Workshops und die externe Befragung führten schlussendlich zu folgenden Ergebnissen und zur Erklärung folgender Themen als wesentlich für diesen Nachhaltigkeitsbericht:

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse				
Nachhaltigkeitsthema ESRS	Wesentlichkeit innerhalb des Themas gegeben?	Identifizierte Auswirkungen?	Identifizierte Risiken oder Chancen?	Entspricht Abschnitt im Berichtsstandard VSME
 Klimawandel	ja		X	B3 Energie und Treibhausgasemissionen, C3 Treibhausgasreduktionsziele und Übergang für Klimaschutz, C4 Klimabedingte Risiken
 Umweltverschmutzung	nein			
 Wasser- und Meeresressourcen	nein			
 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	nein			
 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	ja	X		B7 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft & Abfallbewirtschaftung
 Mitarbeitende des Unternehmens	ja	X	X	B8 Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale, B9 Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit, B10 Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlung und Schulung, C5 Zusätzliche Merkmale der Arbeitskräfte, C6 Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbzgl. Prozesse, C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten
 Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette	ja	X	X	C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten
 Betroffene Gemeinschaften	ja	X	X	C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten
 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	ja	X	X	C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten
 Unternehmenspolitik	ja	X	X	B11 Verurteilungen und Strafen wegen Korruption und Bestechung, C9 Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan

Das Ergebnis stellt die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für den gesamten FSW inklusive aller Töchter dar und bildet die Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht 2025. Die Themen „Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette“ sowie „Betroffene Gemeinschaften“ werden ab dem Geschäftsjahr 2026 in eigenen Abschnitten behandelt.

Ein Blick von außen – Zertifizierungen des FSW

VSME B1/25

Viele Themen der Nachhaltigkeit waren schon immer im Fokus des Handelns der FSW-Unternehmensgruppe. So belegt eine Vielzahl an Zertifizierungen den Stellenwert von Qualität für den FSW. Speziell im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit und mit Fokus auf die Mitarbeitenden kann der FSW die Stärke und das Verantwortungsbewusstsein in seiner Rolle als Arbeitgeber durch Anerkennung von außen zeigen:



Leading Employer

Die Auszeichnung bestätigt die hohe Qualität als Arbeitgeber und die starke Position am österreichischen Arbeitsmarkt – relevante Themen: Work-Life Quality, Recruiting Performance und Diversity Equality Inclusion.

Gültigkeit

2026–2027

Zertifizierende Stelle

Institute of Research & Data Aggregation



BGF-Gütesiegel

Das Gütesiegel steht für nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Es zeigt, dass Gesundheit im Arbeitsalltag aktiv unterstützt und langfristig verankert wird.

Gültigkeit

2025–2027

Zertifizierende Stelle

Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF)



berufundfamilie

Dieses staatliche Gütezeichen zeichnet Arbeitgeber aus, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlichen Lebensphasen aktiv fördern. Es bestätigt flexible Rahmenbedingungen und eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

Gültigkeit

2025–2028

Zertifizierende Stelle

TÜV Österreich

Familie & Beruf Management GmbH (Bundeskanzleramt)



Top-Lehrbetrieb (Wien)

Die Auszeichnung würdigt Unternehmen mit besonders hoher Qualität in der Lehrlingsausbildung. Sie steht für gezielte Nachwuchsförderung und starke Entwicklungsmöglichkeiten für junge Menschen.

Gültigkeit

2026–2030

Zertifizierende Stelle

Wirtschaftskammer Österreich

Nestor Gold

Gütesiegel zur nachhaltigen, alterns- und generationengerechten Personal- und Organisationspolitik. Es zeichnet Unternehmen aus, die Arbeitsbedingungen schaffen, die die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zusammenarbeit von Mitarbeitenden aller Altersgruppen fördern und den demografischen Wandel aktiv berücksichtigen.

Gültigkeit

2023–2026

Zertifizierende Stelle

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege u. Konsumentenschutz



ZukunftVIELFALT® – Diversitätsmanagement

Die Zertifizierung bestätigt eine aktive und gelebte Vielfalt im Arbeitsalltag. Sie steht für Chancengleichheit, Offenheit und eine Unternehmenskultur, die Diversität als Stärke versteht.

Gültigkeit

2025–2028

Zertifizierende Stelle

TÜV Österreich (ÖNORM S)

ZukunftVIELFALT®



ISO 9001

Die Norm legt Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem fest, die für eine höhere und verlässliche Leistungsfähigkeit der Organisation sorgen. Die Umsetzung der Norm bestätigt den Fokus auf Kund:innenzufriedenheit und eine kontinuierliche Verbesserung aller Abläufe, um Qualität und Effizienz stetig weiterzuentwickeln.

Gültigkeit

2025–2028

Zertifizierende Stelle

TÜV Österreich



Nachhaltigkeit im FSW ist Soziale Sicherheit – heute und morgen

Der Fonds Soziales Wien im Überblick

VSME C1/47

Der FSW erbringt Angebote und Leistungen für Menschen in Wien, die Unterstützung brauchen. So sorgt der FSW als Fonds der Stadt Wien in Zusammenarbeit mit seinen fünf Tochterunternehmen und über 170 Partnerorganisationen für die Erbringung sozialer Dienstleistungen in der Stadt. Der Fonds Soziales Wien plant und steuert Angebote im Einklang mit der Wiener Sozialpolitik, berät und begleitet Kund:innen zu sozialen Leistungen, finanziert und fördert Organisationen der Wiener Sozialwirtschaft und sichert dort für die Kund:innen die Qualität der erbrachten Leistungen. Die Ziele und Zielgruppen des FSW sind in der Satzung festgelegt und dienen ausschließlich gemeinnützigen Zwecken.

Die Tochterunternehmen und Partnerorganisationen erbringen für die Kund:innen des FSW soziale Leistungen wie etwa Vollbetreutes Wohnen für Menschen mit Behinderung, Heimhilfe, Tageszentren für Menschen ohne Obdach oder Wohnung sowie Leistungen im Rahmen der Grundversorgung für hilfs- und schutzbedürftige Personen. Im Jahr 2025 fördert und unterstützt der FSW rund 133.500* Kund:innen in Wien.

Unsere Kund:innen



59.510

Menschen mit Pflege-
und Betreuungsbedarf



35.590*

Menschen in der
Grundversorgung



15.520

Menschen mit
Behinderung



13.260

Menschen ohne Obdach
oder Wohnung



12.090

Menschen mit
Schuldenproblematik



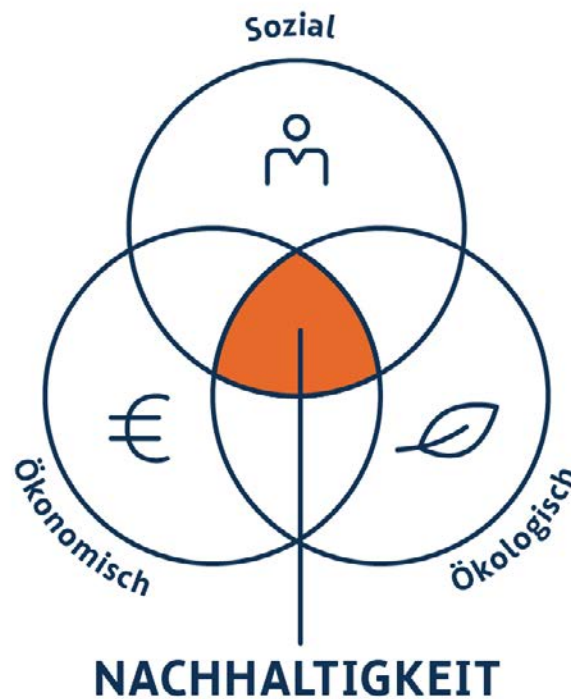
2.550

Menschen ausschließlich
mit Mobilitätsbedarf

* Seit der Umstellung auf das Bundesbetreuungssystem Grundversorgung Neu (BGN) im Juni 2025 sind Auswertungen für die Flüchtlingshilfe nur eingeschränkt möglich; eine geringfügige Schwankungsbreite kann daher nicht ausgeschlossen werden.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für den Fonds Soziales Wien?

Nachhaltigkeit ist ein inzwischen stets präsenter Begriff, der meist im Zusammenhang mit Umwelt und Klima verstanden wird. Es steckt jedoch viel mehr dahinter. Die klassische Definition von Nachhaltigkeit umfasst drei Säulen: die soziale, die ökologische und die ökonomische Säule. Um „nachhaltig“ und damit „beständig“ und „stabil“ zu sein, sollten diese drei Aspekte auch in der Unternehmensführung gleichwertig betrachtet werden.



Ein im Jahr 2024 von der FSW-Geschäftsführung definiertes, einheitliches Nachhaltigkeitsverständnis stellt die Wirkungsfelder entlang der Aufgaben und Ziele des Unternehmens dar.



Definition von Nachhaltigkeit für den FSW

Das Wohlbefinden unserer Zielgruppen steht im Zentrum unseres Handelns. Um ihre Bedürfnisse langfristig erfüllen zu können, gehen wir nachhaltig mit unseren Ressourcen um.



SOZIALE NACHHALTIGKEIT

bedeutet für den FSW, ...

... die Menschen und deren Entwicklung in den Mittelpunkt zu stellen. Dies gilt für unsere Kund:innen und Mitarbeiter:innen.

... einen langfristig sinnvollen Job bereitzustellen, der Raum für die vielfältigen Lebensrealitäten unserer Mitarbeiter:innen bietet. Er schafft die Basis für ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung in Balance mit sich verändernden Umwelten und Zielgruppenbedürfnissen.

So sichern wir gemeinsam eine **bedarfsgerechte** Sozialversorgung in Wien für jetzige und **zukünftige Generationen**.



ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

bedeutet für den FSW, ...

... dem Klimawandel als einer großen Herausforderung für unser Wohlbefinden und die Gesellschaft als Ganzes aktiv zu begegnen.

... die Grundlage für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen und Zielgruppen zu schützen. Denn eine gesunde Umwelt ist die Basis für ein gesundes Leben.

Deshalb unterstützen wir **vulnerable Zielgruppen bei der Anpassung** an klimatische Veränderungen und leisten durch ökologisch verantwortungsbewusstes Handeln unseren Beitrag für eine **klimagerechte** Zukunft.



ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT

bedeutet für den FSW, ...

... die langfristige wirtschaftliche Handlungsfähigkeit unserer Partnerorganisationen zu unterstützen. Sie ist zentral für die Leistungserbringung für die Zielgruppen.

... dass wir vorhandene Ressourcen vorausschauend einsetzen. Dabei orientieren wir uns in unseren Leistungen an aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen der Kund:innen.

Denn mit dem Klima wandeln sich auch die sozialen Herausforderungen, weshalb wir unsere Aktivitäten langfristig im Kontext gesellschaftlicher Veränderungen bewerten.

Der strategische Blick auf Nachhaltigkeit im FSW

VSME B2/26–28, VSME C2

Durch die strategischen Stoßrichtungen 2023–2027 sind Ziele in der FSW-Unternehmensgruppe verankert, die auch Beständigkeit und Themen der Nachhaltigkeit beinhalten, etwa in Form von Mitarbeiter:innenförderung oder verantwortungsvollem Ressourceneinsatz. Explizit positioniert sich der Fonds Soziales Wien in einem Unternehmensziel als „prägender Partner und Gestalter in Zusammenhang mit den Themen Ökologie und Nachhaltigkeit“. Mit dem im Jahr 2025 getätigten Schritt zu einer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2025–2027 wird besonders die Umsetzung dieses Ziels in den Fokus gerückt!

FSWeitblick – Nachhaltigkeitsziele in der FSW-Unternehmensgruppe

Um den unternehmensspezifischen Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu definieren, entwickelte der FSW im Jahr 2025 das strategische Arbeitsprogramm zu Nachhaltigkeit für die Jahre 2025–2027. Diese Zielsetzungen zu ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit im FSW unterstützen die generellen strategischen Stoßrichtungen und Ziele der FSW-Unternehmensgruppe, die für die Jahre 2023–2027 bestehen. Aufgrund der starken Repräsentanz von Ressourcenorientierung in den allgemeinen Unternehmenszielen des FSW wurde in der Nachhaltigkeitsstrategie auf die soziale und ökologische Säule fokussiert, wobei Effizienz und Ressourcenschonung im Sinne der ökonomischen Nachhaltigkeit stets im Fokus aller Maßnahmen stehen.

Entlang von acht thematischen Handlungsfeldern finden sich in der Nachhaltigkeitsstrategie zehn strategische Ziele, die einen Beitrag der Unternehmensgruppe zu zentralen Nachhaltigkeitsthemen für die Zukunft sicherstellen sollen. Gleichzeitig zeigen sie, wo die größten Chancen für eine nachhaltigere Geschäftstätigkeit liegen.



„Mit unserem strategischen Arbeitsprogramm zur Nachhaltigkeit setzen wir als Fonds Soziales Wien ein klares Zeichen, übernehmen Verantwortung und leisten einen wichtigen Beitrag zu unseren Unternehmenszielen.“

Anita Bauer, Geschäftsführerin Fonds Soziales Wien



Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2027



HANDLUNGSFELDER

STRATEGISCHE ZIELE



Sozial-ökologische Zukunft

Wir machen die Auswirkungen des **Klimawandels** auf das **Wohlbefinden** unserer Kund:innen, Mitarbeiter:innen und Gebäude transparent.



Zukunftsfitte Gebäude

Wir haben präzise und zukunftsorientierte **Analysen** zu unseren Gebäuden. Wir reduzieren den **Energieverbrauch** gruppenweit und fördern die ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit. Wir senken die **Treibhausgasemissionen** aller FSW-Gebäude.



Erneuerbare Energieversorgung

Wir etablieren eine **klimaneutrale Energieversorgung** durch die konsequente Nutzung erneuerbarer Energiequellen.



Bewusster Ressourceneinsatz und Beschaffung

Wir berücksichtigen Nachhaltigkeit systematisch in den **Beschaffungsprozessen**.



Gleichstellung

Wir fördern die **Gleichstellung** unserer Mitarbeiter:innen, unabhängig von ihrem Geschlecht und ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten.



Gender Mainstreaming

Wir integrieren **Gender- und Diversity-Perspektiven** in alle Strukturen, Prozesse und Entscheidungsgrundlagen des FSW.



Vielfältiger FSW

Wir machen **Vielfalt** im FSW sichtbar, stärken die **Beteiligung** und fördern eine inklusive **Unternehmenskultur**.



Bewusstseinsbildung

Wir stärken das **Bewusstsein zu ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit** auf allen Ebenen in der gesamten FSW-Unternehmensgruppe.

Die Maßnahmen 2025–2027 zur Umsetzung der strategischen Nachhaltigkeitsziele werden im FSW von den Bereichsleitungen sowie dem Nachhaltigkeitsmanagement verantwortet.

Ziele für wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Mit den oben dargestellten strategischen Zielen, zugehörigen operativen Zielen und Maßnahmen unterstützt der FSW die folgenden Nachhaltigkeitsthemen. Die Themenauswahl erfolgte durch die Wesentlichkeitsanalyse (siehe „Fokus auf das Wesentliche“):

Nachhaltigkeitsthema lt. VSME-Standard	Nachhaltigkeitsziele oder -maßnahmen vorhanden?	Öffentlich zugänglich?
Klimawandel	ja	ja
Umweltverschmutzung (nicht wesentlich)	–	nein
Wasser- und Meeresressourcen (nicht wesentlich)	–	nein
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (nicht wesentlich)	–	nein
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	ja	ja
Mitarbeitende des Unternehmens	ja	ja
Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette	ja	nein
Betroffene Gemeinschaften	–	nein
Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	ja	ja
Unternehmensführung	–	nein

Mit dem Blick auf große Wiener Ziele

Der FSW befindet sich in einem dynamischen Umfeld aus Nachhaltigkeitsregulatorien und Strategien. Diese reichen von den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (auch Sustainable Development Goals, SDG) auf internationaler Ebene über die Regulatorik der EU bis hinunter auf die Wiener Ebene. Die Stadt Wien prägt den FSW über ihre Smart Klima City Strategie Wien, den Klimafahrplan sowie das Klimagesetz, von dem der FSW unmittelbar erfasst ist. Die Rolle des FSW in Wiens Klimapolitik wird hier dargestellt:

Wiener Klimagesetz	Smart Klima City Wien	Klimafahrplan der Stadt Wien
Mit dem ersten Klimagesetz Österreichs, dem Wiener Klimagesetz (Wr. KG), legt die Stadt Wien 2025 einen klaren und verbindlichen Rahmen für die Erreichung der Klimaneutralität 2040 vor. Rolle des FSW: Als Fonds der Stadt Wien befindet sich der FSW innerhalb des Einflussbereichs der Stadt Wien³ und unterstützt somit die zentrale Zielsetzung der Klimaneutralität 2040 des Wiener Klimagesetzes.	Die Smart Klima City Strategie Wien ist der Rahmen für die Entwicklung der Stadt Wien in den nächsten Jahrzehnten und rückt die Handlungserfordernisse im Klimaschutz und in der Klimaanpassung in den Fokus. Rolle des FSW: Der FSW trägt zur Umsetzung des Zielbereichs „Gesundheit & Soziale Inklusion“ der Smart Klima City Wien bei. Die vorsitzende Geschäftsführerin des FSW, Anita Bauer, ist Mitglied des Boards der Smart Klima City Wien.	Der Klimafahrplan der Stadt Wien 2022–2026 ist der Maßnahmenplan zur Umsetzung der Smart Klima City Strategie Wien. Rolle des FSW: Der Klimafahrplan führt im Themenbereich „Gesundheit und Wohlbefinden“ drei Handlungsfelder⁴ rund um die Auswirkungen von Hitze und die Anpassung an den Klimawandel an, die unter Mitwirkung des FSW umgesetzt werden. Die Stadt Wien verfolgt die Umsetzung der definierten Maßnahmen.

³ vgl. § 3 Wr. KG

⁴ „Über Auswirkungen von Hitze informieren und aufklären“, „Kühle Orte für den Hitzefall bereitstellen“, „Einrichtungen hitzefit machen“

Der FSW übernimmt darüber hinaus Verantwortung für die Umsetzung bzw. die Unterstützung von Maßnahmen aus übergeordneten Strategien aus den Bereichen Diversität, Gleichstellung oder Energie sowie aus Rahmenwerken der Vereinten Nationen, der EU und der Stadt Wien.

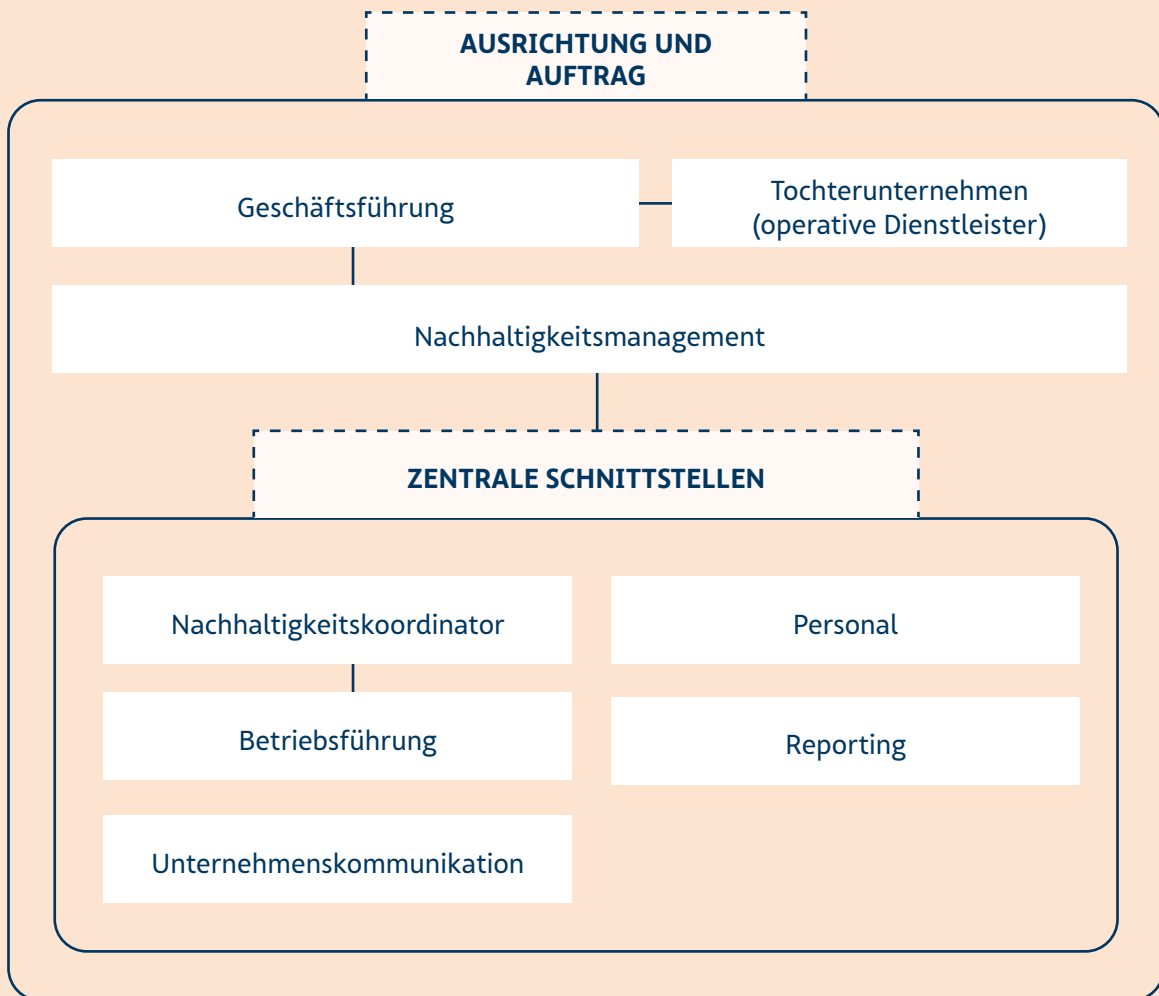
Gesamtblick auf die Nachhaltigkeitsthemen des FSW

Die Tabelle „Mapping der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen“ im Anhang zeigt, wie sich die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen des FSW in zentrale internationale Rahmenwerke und städtische Strategien zu Nachhaltigkeit eingliedern und zu welchen Fokusthemen das Unternehmen verstärkt seinen Beitrag leistet.

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit

Das Nachhaltigkeitsmanagement wurde im März 2024 als eigener Bereich im FSW verankert und übt seine Funktion für die gesamte Unternehmensgruppe aus. Im Auftrag der Geschäftsführung, in Zusammenarbeit mit einer Vielzahl an Bereichen und unter Partizipation der Mitarbeitenden wird Nachhaltigkeit in der Gesamtsteuerung des FSW verankert und werden Maßnahmen in die Umsetzung gebracht. Im Jahr 2025 ist das Nachhaltigkeitsmanagement mit 1,75 Vollzeitäquivalenten besetzt und berichtet direkt an die vorsitzende Geschäftsführerin Anita Bauer. Zur Koordination von Maßnahmen der ökologischen Nachhaltigkeit gibt es einen Nachhaltigkeitskoordinator im Ausmaß von einem Vollzeitäquivalent im Bereich der Betriebsführung.

Nachhaltigkeitsorganisation in der FSW-Unternehmensgruppe





Ökologische Nachhaltigkeit

Die vulnerablen Zielgruppen des Fonds Soziales Wien (FSW) sind in ihrem Alltag mit diversen Herausforderungen konfrontiert. Dazu zählen auch der Klimawandel und die daraus resultierenden Belastungen, etwa durch die zunehmende Hitzeentwicklung in der Stadt und deren gesundheitliche Auswirkungen. Dies beeinflusst sowohl Kund:innen als auch Mitarbeiter:innen des FSW in den unterschiedlichen Einsatzbereichen. Umso wichtiger ist es daher, eine Verschränkung von

sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit für unsere Kund:innen und Mitarbeiter:innen zu vertreten und uns für ein gemeinsames Denken von Sozial- und Klimapolitik einzusetzen.

Deshalb unterstützt der FSW seine Kund:innen bei der Anpassung an klimatische Veränderungen und leistet durch ökologisch verantwortungsbewusstes Handeln einen Beitrag für eine klimagerechte Zukunft.

Klimaschutz und Klimawandel

Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse zu den Themen „Klimaschutz und Klimawandel“:

Positive Auswirkungen des FSW

- Durch seine Ziele und Aufgaben reagiert der FSW auf die durch den Klimawandel ausgelösten Veränderungen.
- Vorbildwirkung auf die Sozialwirtschaft
- Klimawandelanpassungsmaßnahmen für Kund:innen
- Arbeitsweise an den Klimawandel anpassbar

Negative Auswirkungen des FSW

- Betrieb verursacht Treibhausgase (z. B. Betrieb der Gebäude)
- Komplexe Energieversorgung (Produktwahl)

Chancen für den FSW

- Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen
- Nutzen von Angeboten des FSW zur Bewusstseinsbildung und Prävention in Bezug auf Auswirkungen des Klimawandels

Risiken für den FSW

- Steigender Investitionsbedarf in der FSW-Unternehmensgruppe durch Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen
- Steigender Investitionsbedarf in der Sozialwirtschaft durch Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen
- Auswirkungen durch Verfehlung der nationalen Treibhausgasziele

Nachhaltigkeitsziele (Kurzbezeichnung)

VSME C2/48

- Ökostrom
- Photovoltaikpotenzial
- LED-Analyse
- Raus-aus-Gas-Analyse
- Zirkuläres Bauen
- Behaglichkeit
- Klimarisikoanalyse
- Ideenwettbewerb Klimawandel
- Klimafahrplan
- Portfolioanalyse
- Regulatorik
- Netzwerk Bau
- F-Gase-Verordnung
- Öl-Stilllegung
- Objektentscheidung

Zugehörige Themen der Berichtsstandards

VSME: B3 Energie & Treibhausgasemissionen, C3 Treibhausgasreduktionsziele und Übergang für Klimaschutz, C4 Klimabedingte Risiken.

Ziele und Maßnahmen für ökologische Nachhaltigkeit

VSME C2/48

Besonders relevante Ziele des FSW für den Bereich „Klimaschutz und Klimawandel“ aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2027 sind:

- **Ökostrom:** Ende 2027 sind 50 % der Gebäude der FSW-Unternehmensgruppe mit Ökostrom i. S. d. § 5 Abs. 1 Ökostromgesetzes versorgt.
- **Photovoltaikpotenzial:** Die Auswahl von zwei neuen Anlagen aus der Potenzialanalyse zur PV-Stromgewinnung zur Eigennutzung und die Erstellung der Projektunterlagen sind bis Ende 2027 umgesetzt.
- **LED-Analyse:** Die Kosten-Nutzen-Analyse noch offener LED-Maßnahmen aus den Energieaudits ist bis Ende 2027 abgeschlossen.
- **Raus-aus-Gas-Analyse:** Abgeschlossene Ausstiegsanalysen aus der Gasversorgung liegen für zwei zentrale Gebäude des FSW bis Ende 2026 vor.
- **Zirkuläres Bauen:** Expertise zu zirkulärem Bauen ist Ende 2027 intern aufgebaut.
- **Behaglichkeit:** Eine Definition für Behaglichkeit für Kund:innen und Mitarbeiter:innen in Gebäuden und deren Messbarkeit ist bis Ende 2026 entwickelt und pilotiert.

Zentral für die Planung und Umsetzung dieser Konzepte und Maßnahmen sowie die Treibhausgasbilanzierung und das Energiemanagement sind die Expert:innen im Bereich Betriebsführung und Facility Management sowie der Nachhaltigkeitskoordinator und das Nachhaltigkeitsmanagement des FSW.

Mit Blick auf die Daten – Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen des FSW

VSME B3

Die Berechnungen der Energieverbräuche und Treibhausgasemissionen des Fonds Soziales Wien umfassen im Jahr 2025 61 Gebäude mit einer Gesamtfläche von rund 227.691 m² im Wiener Stadtgebiet. Diese Gebäude befinden sich jeweils im Eigentum einer Organisation der FSW-Unternehmensgruppe, in Gebrauchsüberlassung durch die Stadt Wien für den Gebrauch durch eine Organisation der FSW-Unternehmensgruppe oder in Miete:

	2023	2024	2025
Anzahl Objekte	56	57	61
m ² Objekte (Nutzfläche)	209.522	210.469	227.691

Energieversorgung in der Unternehmensgruppe

VSME B3/29, ESRS E1/5

In den Gebäuden des FSW wird Energie in Form von Strom sowie Gas und Fernwärme zum Heizen und Kühlen eingesetzt. Diese Energie wird sowohl direkt in Heizanlagen in den Gebäuden erzeugt, z. B. durch Verbrennung von Gas, oder zugekauft, z. B. Fernwärme. Im Jahr 2025 wurden sowohl fossile Energieträger als auch Energie aus erneuerbaren Quellen eingesetzt.

Folgender Energieverbrauch tritt in den Geschäftsjahren 2023–2025 für die FSW-Unternehmensgruppe auf:

FSW-Unternehmensgruppe	2023	2024	2025
Gesamtenergieverbrauch in MWh	19.339,1	17.492,3	16.213,7
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen in MWh	14.748,4	12.922,2	11.998
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen in MWh	4.590,7	4.570,1	4.215,7
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch in Prozent	23,7 %	26,1 %	26,0 %

Treibhausgasemissionen

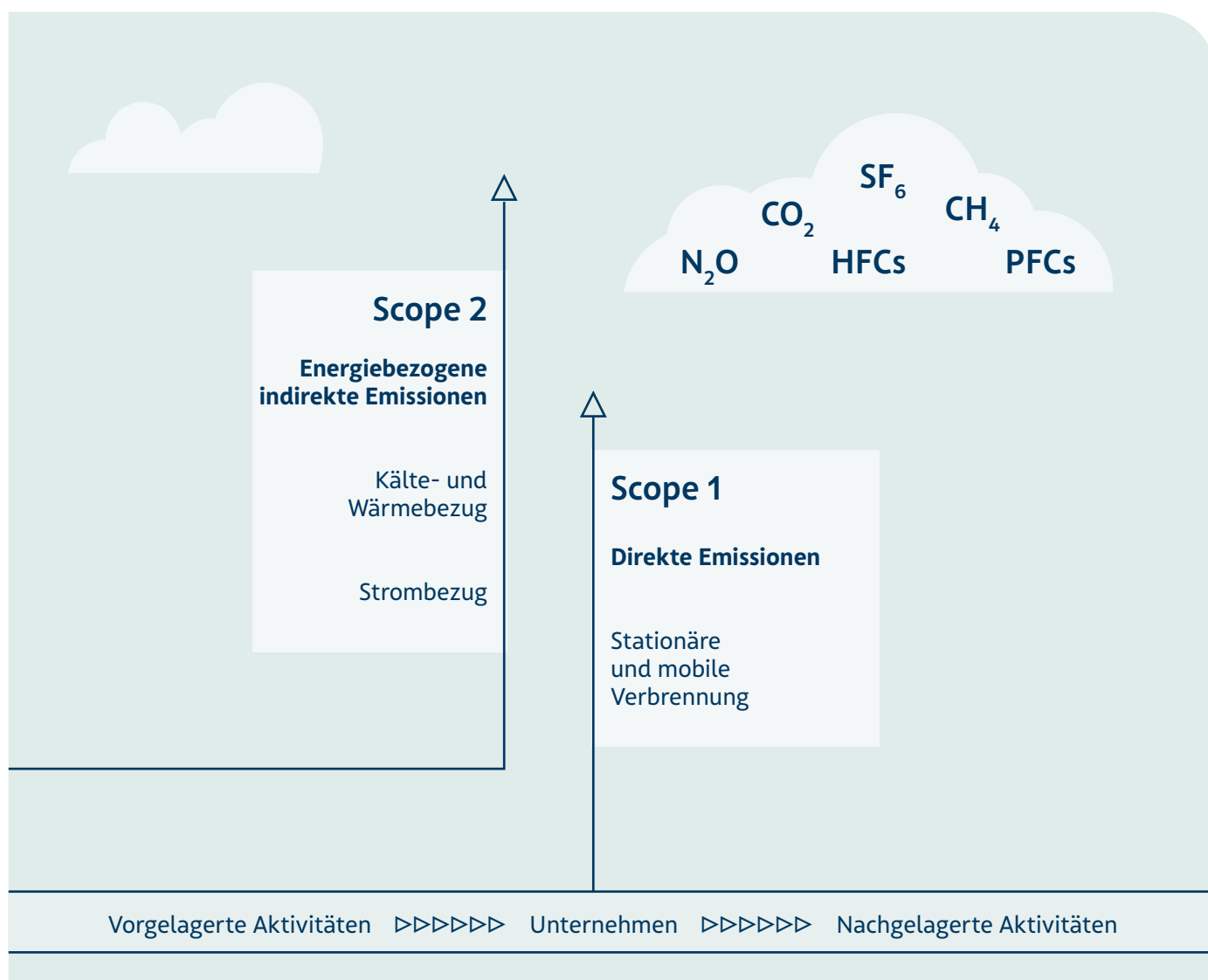
VSME B3/30

Der Treibhausgaseffekt ist ein natürlicher Effekt in der Atmosphäre und schafft durch das Speichern von Wärme lebenswerte Bedingungen auf der Erdoberfläche. Durch die Lebensweise der Menschen verstärkt sich dieser Effekt jedoch zunehmend und stellt die Hauptursache für den globalen Klimawandel dar. Zu viele Treibhausgase wie Methan, Kohlenstoffdioxid (CO₂) oder fluorierte Treibhausgase (F-Gase) in der Atmosphäre speichern zu viel Wärme und führen u. a. zum Anstieg der Temperatur und Überhitzung. Um die Auswirkungen auf den Klimawandel zu reduzieren, setzt sich der FSW die Reduktion des Ausstoßes von Treibhausgasen zum Ziel.

Der Fonds Soziales Wien ermittelt seit dem Jahr 2025 die Treibhausgasemissionen in Form von CO₂-Äquivalenten (unterschiedliche Treibhausgase werden auf Kohlenstoffdioxidmengen umgerechnet) basierend auf der Methode des GHG-Protokolls (Greenhouse-Gas-Protokoll). Diese Treibhausgasbilanz wird für die gesamte Unternehmensgruppe erstellt und umfasst die Emissionen des Fonds Soziales Wien und der Tochterunternehmen. Eine Erhebung und Analyse der Treibhausgasemissionen hat für das Unternehmen u. a. folgenden Nutzen:

- Basis für zukünftige Zielsetzungen zur CO₂-Reduktion
- Bewertung von Maßnahmen und Investitionen betreffend des Reduktionspotenzials von CO₂
- Datenlieferung für die Treibhausgasbilanz der Stadt Wien

Treibhausgase entstehen in Unternehmen auf verschiedenen Ebenen, auch Scopes genannt. Diese Scopes samt ihren zugehörigen Emissionsquellen befinden sich in den Unternehmen selbst sowie in vor- und nachgelagerten Prozessen. Der FSW erfasst aktuell folgende Emissionsquellen für Treibhausgase, rückwirkend bis zum Jahr 2023:



Im Nachhaltigkeitsbericht 2025 werden die CO_2 -Emissionen für Scope 1 und 2 dargestellt. Marktbezogene Emissionen in Scope 2 basieren auf den tatsächlichen Stromlieferverträgen der FSW-Unternehmensgruppe, während für standortbezogene Emissionen der durchschnittliche CO_2 -Faktor des lokalen Stromnetzes in Wien angewendet wird.

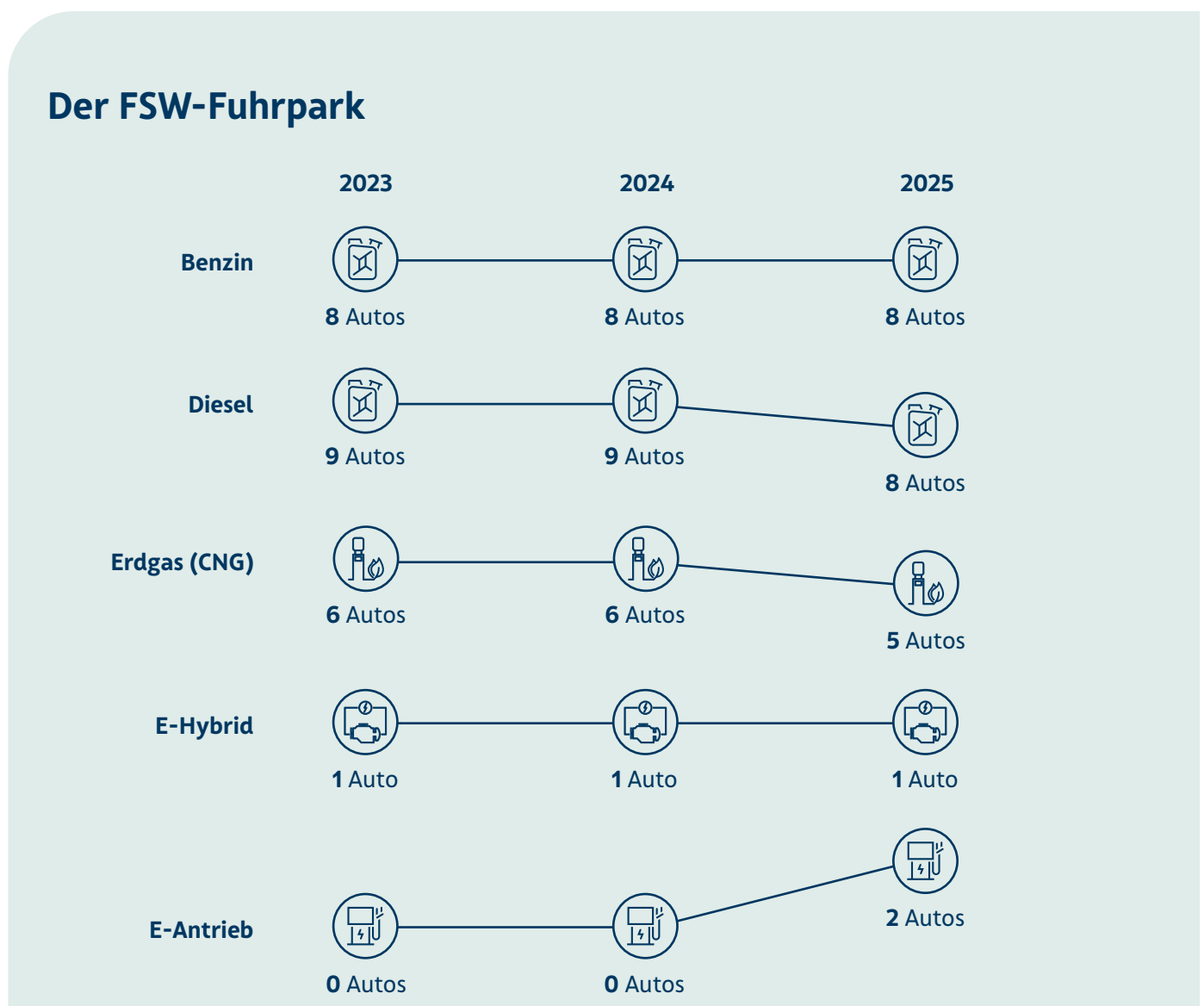
Folgende Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten (t CO₂-eq) entstehen in der FSW-Unternehmensgruppe im jeweiligen Jahr:

FSW-Unternehmensgruppe	2023	2024	2025
Scope 1 in t CO ₂ -eq	1.147,7	778,8	861,6
Scope 2 in t CO ₂ -eq marktbezogen	1.999,3*	2.249,8	2.192,6
Scope 2 in t CO ₂ -eq standortbezogen	1.999,3	1.780,0	1.858,1
Gesamtemissionen in t CO ₂ -eq marktbezogen	3.147,0	3.028,6	3.054,1
Gesamtemissionen in t CO ₂ -eq standortbezogen	3.147,0	2.558,8	2.719,7

* Für das Jahr 2023 sind keine marktbezogenen Emissionsfaktoren für das Stromprodukt des FSW verfügbar. Daher wurden die standortbezogenen Emissionsfaktoren herangezogen.

Der FSW-Fuhrpark

Die in der Treibhausgasbilanz enthaltenen Treibstoffverbräuche werden für den Fuhrpark des FSW sowie für die für Dienstwege eingesetzten Privatfahrzeuge erhoben. In den Jahren 2023 bis 2025 umfasst der Fuhrpark des FSW 24 Personenkraftfahrzeuge mit folgenden Kraftstoffarten:



Blitzlicht: Nachhaltige Entwicklung Fuhrpark und Ladeinfrastruktur

Der Einstieg in die Elektromobilität erfolgte mit der Anschaffung des ersten Hybridfahrzeugs als Übergangslösung in Richtung emissionsärmerer Mobilität. Im Jahr 2024 wurde die Ladeinfrastruktur gezielt ausgebaut: In der Garage des zentralen Bürogebäudes wurden drei Wallboxen installiert, die den aktuellen Bedarf an Ladeinfrastruktur für FSW-eigene PKWs zuverlässig abdecken.

Im Jahr 2025 wurden in Folge zwei Elektrofahrzeuge in den Fuhrpark integriert. Die zukünftige Beschaffungsstrategie ist klar auf Nachhaltigkeit ausgerichtet: Neuanschaffungen erfolgen ausschließlich in Form von Elektrofahrzeugen, im Einklang mit der Umstellung des Fuhrparks der Stadt Wien auf Elektromobilität und der ausschließlichen Bezugsmöglichkeit des FSW von PKWs mit E-Antrieb ab dem Jahr 2026. Bestehende gasbetriebene sowie Benzin- und Dieselfahrzeuge werden, sobald diese technisch oder wirtschaftlich auslaufen, sukzessive außer Betrieb genommen und durch Alternativen mit Antrieb durch erneuerbare Energie ersetzt. Die Verwaltung und Betreuung der Ladepunkte erfolgen durch den Bereich Betriebsführung. Ein weiterer Ausbau der Ladeinfrastruktur ist bei künftig steigendem Bedarf technisch vorgesehen und jederzeit möglich.

Start in die Elektromobilität im Jahr 2025 mit zwei Fahrzeugen.



Ziele zur Reduktion von Treibhausgasen

VSME C3

Im Geschäftsjahr 2025 können keine quantifizierbaren Pläne des Fonds Soziales Wien zu Klimazielen und Übergangsplänen vorgewiesen werden.

Mit dem Wiener Klimagesetz (Wr. KG) hat die Stadt Wien das Ziel der Klimaneutralität bis 2040 rechtlich festgeschrieben.

Der Fonds Soziales Wien ist durch das Wr. KG § 3 (2) im Einflussbereich der Stadt Wien umfasst und unterstützt daher die Ziele der Klimaneutralität⁴, der Klimaanpassung und Kreislaufwirtschaft der Stadt. Die in der FSW-Unternehmensgruppe entstandenen Treibhausgasemissionen werden als Teil der Treibhausgasemissionen innerhalb der Stadtgrenze gewertet. Die Daten der Treibhausgasbilanzierung werden zu diesem Zweck seit dem Jahr 2024 durch den FSW an die Stadt Wien gemeldet.

⁴ Die im Wr. KG beschriebene Klimaneutralität bezieht sich auf die territorialen Emissionen Wiens. Für diese Emissionen verfolgt die Stadt Wien das Ziel einer Senkung bis 2040 auf netto null.

Klimarisikoanalyse

VSME C4

Im Geschäftsjahr 2025 wurde im Zuge der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie eine Erweiterung des Risikomanagements um differenziertere Klimarisiken festgelegt. Der FSW erweitert somit die Bewertung von allgemeinen betrieblichen Gefahren (z. B. Energieausfall) um klimaspezifische Gefahren. Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse 2024/2025 konnten Klimagefahren im Detail besprochen und diese in Folge betreffend möglicher Risiken bewertet werden.

In den Jahren 2025–2027 evaluiert der FSW schwerpunktmäßig die Gefahren von Hitze und Starkregen und bewertet die daraus entstehenden Risiken auf zentrale Gebäude, aber auch auf die Arbeitsplatz- und Aufenthaltsqualität der Mitarbeitenden und Kund:innen.

Der FSW hat zum Ziel, ein besseres Verständnis dieser Risiken zu entwickeln und die erforderlichen Handlungen zu deren Minimierung in der Maßnahmenplanung zu berücksichtigen.

Blitzlicht: Klimakommunikation im Tageszentrum der FSW Pflege- und Betreuungsdienste

Im Tageszentrum für Senior:innen in der Winarskystraße wurde im Rahmen einer Kooperation mit dem Verein „Hallo Klima!“ ein Workshop zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz spezifisch für Senior:innen angeboten. Ziel war es, den Kund:innen einen niederschweligen Zugang zu Klimathemen nahezubringen und gemeinsam alltagstaugliche Handlungsmöglichkeiten für Klimaschutz zu erarbeiten.

In drei interaktiven Workshops mit je zehn bis zwölf Teilnehmer:innen, die ihre persönlichen Erfahrungen einbringen konnten, wurden grundlegende Informationen zur Klimakrise und ihren Auswirkungen vermittelt und Wissen zu Themen wie Konsum, Ernährung und Energie mit spielerischen Methoden vertieft. Das Interesse war sehr groß und das Feedback durchwegs positiv.

Kund:innen des Tageszentrums Winarskystraße diskutieren zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit.



Foto: querraum

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse zu den Themen „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“:

Positive Auswirkungen des FSW

Keine positiven Auswirkungen als wesentlich bewertet.

Negative Auswirkungen des FSW

Keine negativen Auswirkungen als wesentlich bewertet.

Chancen für den FSW

Keine Chancen als wesentlich bewertet.

Risiken für den FSW

- Abhängigkeit von Lieferketten bei relevanten, beschafften Gütern

Nachhaltigkeitsziele (Kurzbezeichnung)

VSME C2/48

- Leitfadententwicklung zur nachhaltigen Beschaffung und Umsetzung
- Datenmanagement nachhaltige Beschaffung
- Netzwerk Zentrale Beschaffung zum Informationsaustausch
- Monitoring Druckerflotte

Zugehörige Themen der Berichtsstandards

VSME: B7 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallbewirtschaftung

ESRS: E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Auch im Umgang mit Ressourcen setzt sich der FSW Ziele zur Förderung von ökologisch verantwortungsbewusstem Handeln. Die im Betrieb eingesetzten Ressourcen werden in Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmensbereich Zentrale Beschaffung und Vergabe und allen anderen Bereichen sowie Tochterunternehmen des FSW bezogen.

Das Auftragnehmer:innenmanagement wird laufend weiterentwickelt und um soziale und ökologische Aspekte ergänzt. Dies geschieht auch, um das Risiko von Abhängigkeiten von einzelnen Anbieter:innen zu minimieren.

Ziele und Maßnahmen zur ökologischen Ressourcennutzung

VSME C2/48, ESRS E5-3

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse zeigt im Themenfeld „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“ einen klaren Fokus für den FSW auf Ressourcenzuflüsse und Beschaffung. Die Potenziale für den FSW in Bezug auf Ressourcenabflüsse und Abfall sind im Gegenzug nachrangig bewertet.

Die Ressourcenorientierung ist im FSW als strategisches Unternehmensziel verankert. Ebenso verdeutlichen das Handlungsfeld „Ressourcenschonung und Beschaffung“ und die zugehörigen Ziele die Relevanz des Themas innerhalb der FSW-Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2027. Besonders umfassende Zielvorgaben für den Themenbereich Ressourcennutzung sind mit der Leitfadenenentwicklung und -umsetzung zur nachhaltigen Beschaffung für formale Vergabeverfahren bis Anfang 2027 festgehalten.

Ebenso sind der interne Wissensaufbau zum Thema „Zirkuläres Bauen“ sowie interne Kommunikationsmaßnahmen zu Abfallvermeidung und -recycling Teil der Nachhaltigkeitsstrategie.

Blitzlicht: Zirkuläres Wien mit Beteiligung des FSW

2025 wurde mit „Zirkuläres Wien – eine Runde Sache. Der Wiener Weg der Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft“⁵ die erste sektorenübergreifende Strategie der Stadt Wien für Kreislaufwirtschaft erarbeitet. Der FSW hat seine Expertise in die Entwicklung der strategischen Handlungsfelder „Ressourcenschonende Lebensmittelproduktion, Verpflegung und Ernährung“ sowie „Ressourcenschonung im Wiener Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich“ eingebracht. Das übergeordnete Ergebnis sind sieben zentrale Ziele für den Wiener Weg der Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft. Der FSW unterstützt durch seine Nachhaltigkeitsstrategie bis 2027 aktiv vier der sieben Ziele⁶.

⁵ <https://www.wien.gv.at/spezial/kreislaufwirtschaft-strategie>

⁶ Die unterstützten Ziele sind: „Zirkuläres Planen und Bauen“, „Verwertung nicht vermeidbarer Abfälle“, „Stärkung der Kreislaufwirtschaft“ sowie „Programm für die Beschaffung“

Wesentliche Ressourcenzuflüsse

ESRS E5-4

Die Einkaufsleistung der FSW-Unternehmensgruppe weist im Jahr 2025 folgende wesentliche Ressourcenzuflüsse, also eingekaufte Produkte und Dienstleistungen, nach Kategorien aus:

Top-5-Positionen im Leistungszeitraum 2025



Bauleistungen



IT-Hardware
und -Services



Softwareprogrammierung
und -beratung



Medialeistungen
zur Information
der Öffentlichkeit



Reinigung
durch Dritte

Im Geschäftsjahr 2025 wird mit rund 1.400 Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen zusammengearbeitet. Der Großteil der Lieferant:innen ist in Österreich ansässig.

Strukturen für nachhaltige Beschaffung

In der Unternehmensgruppe kommen zwei Handlungsanweisungen innerhalb der Beschaffungsprozesse zur Anwendung. Diese gehen im Bereich der Angebotslegung und Bedarfsfestlegung auf Nachhaltigkeitskriterien ein und zeigen den Mitarbeitenden den Rahmen der Anwendbarkeit dieser Kriterien auf. Eine systematische Integration von Nachhaltigkeitskriterien in formalen Beschaffungsverfahren ist im Jahr 2025 noch nicht implementiert, jedoch als Zielsetzung in der Nachhaltigkeitsstrategie enthalten.

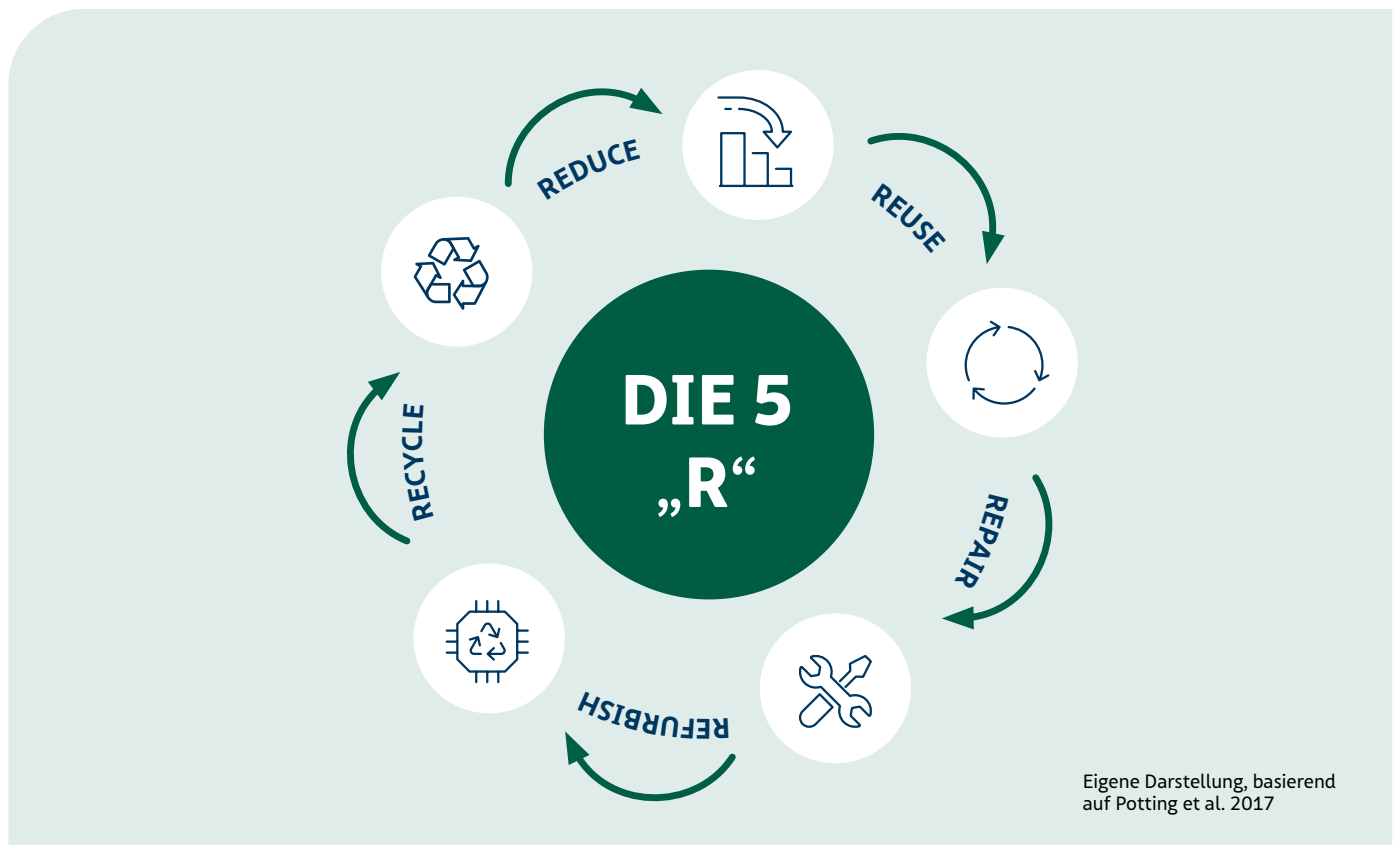
Kreislaufwirtschaft im FSW

Die Umsetzung von Stufen der Kreislaufwirtschaft erfolgt im Geschäftsjahr 2025 primär im Umgang mit IT-Hardware wie Notebooks, Drucker, Monitore etc. Der Fokus des Teams IT Workplace Services im FSW liegt auf den Stufen Reduce – Reuse – Repair – Refurbish und Recycle, deren Umsetzung sowohl im Unternehmen sowie in Kooperation mit einem externen Dienstleistungsunternehmen stattfindet. Folgende Raten zur Wiedervermarktung und zum Recycling von Geräten konnten erzielt werden:

Top-4-Gerätekategorien	2022 ReUSE*	2023 ReUSE*	2024 ReUSE*	2025 ReUSE*	2022 ReCycle*	2023 ReCycle*	2024 ReCycle*	2025 ReCycle*
Notebooks	94 %	93 %	98 %	93 %	6 %	7 %	2 %	7 %
Drucker	74 %	55 %	1 %	16 %	26 %	45 %	99 %	84 %
Monitore	67 %	69 %	76 %	88 %	33 %	31 %	24 %	12 %
Mobiltelefone	0 %	0 %	34 %	51 %	100 %	100 %	66 %	49 %

	2022	2023	2024	2025
Anzahl der bearbeiteten IT- und Mobilgeräte gesamt*	796	1.855	2.111	1.657
Gesamtgewicht der bearbeiteten Geräte in Tonnen	2,6	6,7	13,2	7,5

* Bearbeitung, Wiedervermarktung und Recycling durch externes Dienstleistungsunternehmen. Quelle: AfB gGmbH.



Ebenso gibt es in der Unternehmensgruppe eine Nachnutzung von gebrauchter Büroausstattung wie Tischen oder Regalen.

Abfallmanagement im FSW

VSME B7/38

Obwohl die Themen Abfall und Ressourcenabflüsse die Schwelle in der Wesentlichkeitsanalyse nicht erreicht haben, nimmt der FSW, zusätzlich zu den verpflichtenden Ressourcen und Rollen lt. Abfallwirtschaftsgesetz, innerhalb der Unternehmensgruppe seine Vorbildrolle wahr und setzt diesbezüglich Maßnahmen um. Dazu zählen im Jahr 2025 etwa der Start einer unternehmensgruppenweiten Bewusstseinskampagne zu Abfalltrennung und -vermeidung oder regelmäßige Vernetzungstreffen der abfallbeauftragten Personen der Unternehmensgruppe.

In der Unternehmensgruppe gibt es im Jahr 2025 vier abfallbeauftragte Personen.



Soziale Nachhaltigkeit

Die soziale Nachhaltigkeit bildet den Kern der Tätigkeit des Fonds Soziales Wien (FSW) – sowohl im Hinblick auf die Kund:innen als auch auf die Mitarbeiter:innen. Stets stehen die Menschen und die Entwicklung ihrer Bedarfe im Mittelpunkt. Durch den Auftrag, den der FSW täglich erfüllt und umsetzt, wirkt das Unternehmen weit in die Lebenssituation der Kund:innen hinein und leistet einen wichtigen Beitrag zur sozialen Sicherheit in der Stadt Wien und zur Lebensqualität der

Menschen in Wien. Im Hinblick auf die Mitarbeiter:innen bedeutet soziale Nachhaltigkeit, einen langfristig sinnvollen Job bereitzustellen, der Raum für vielfältige Lebensrealitäten bietet. Der FSW schafft die Basis für persönliche und fachliche Weiterentwicklung in Balance mit sich verändernden Umwelten und Zielgruppenbedarfen.

Mitarbeitende im Fonds Soziales Wien

Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse zum Thema „Mitarbeitende“:

Positive Auswirkungen des FSW

- Sichere Beschäftigungsverhältnisse durch langfristige Dienstverträge
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Umfassendes Angebot an Auszeiten und Unterstützung beim Wiedereinstieg
- Vielfältige und institutionalisierte Kanäle für den Dialog und die Beteiligung von Mitarbeitenden
- Aktiver und stark integrierter Betriebsrat
- Eigener Kollektivvertrag
- Gute Integration und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vielfältige Angebote zum Gesundheitsschutz für Mitarbeitende
- Hitzeschutzvorkehrungen
- Hoher Frauenanteil in Führungspositionen
- Breites Schulungsangebot und Schulungszeit als Arbeitszeit
- Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung
- Umfassende Sensibilisierung und Maßnahmen zur Prävention und zum Umgang mit Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz
- Diverse Belegschaft
- Stark verankerte Sensibilisierung zu Datenschutz

Negative Auswirkungen des FSW

- Eigener Kollektivvertrag im Wettbewerb
- Hitzerisiken bei bestimmten Mitarbeitendengruppen
- Ausbaufähige Mitarbeitendenverpflegung

Chancen für den FSW

- Sicherer Arbeitgeber und Branche mit hoher Mitarbeitendenbindung
- Vielfältige Karenz- und Abwesenheitsmodelle

Risiken für den FSW

- Begrenzte Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung in Bereichen mit Kund:innenkontakt
- Kollektivvertragliche Branchenunterschiede

Nachhaltigkeitsziele (Kurzbezeichnung)

VSME C2/48

- Väterbeteiligung
- Anlaufstellen Diskriminierung
- Inklusive Arbeitsplätze
- Bekenntnis zur Vielfalt
- Betriebliches Gesundheitsmanagement – Fokus Gendermedizin
- Prävention unbewusster Wahrnehmungsverzerrungen
- Diversitätsbefragung
- Barrierefreiheit online
- Diversity Café und Café on Tour
- Diversity-Arbeitsgruppe
- Veranstaltungen
- Informationshub

Zugehörige Themen der Berichtsstandards

VSME: B8 Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale, B9 Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit, B10 Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlung und Schulung, C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

ESRS: S1 Eigene Belegschaft

Ziele und Maßnahmen für soziale Nachhaltigkeit – Fokus Mitarbeitende

VSME C2/48

Besonders relevante Ziele des FSW für den Bereich „Mitarbeitende“ aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2027 sind:

- **Väterbeteiligung:** Bis Ende 2027 wird die Quote von Vätern in Karenz bzw. in Elternteilzeit erhöht. Auf die aktuelle Inanspruchnahme von Elternkarenzen wird unter „Vielfältig sicher – Modelle für unterschiedliche Lebensphasen“ eingegangen.
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement – Angebot zu Gendermedizin:** Das Betriebliche Gesundheitsmanagement des FSW bietet bis Ende 2027 vier verschiedene Formate aus dem Themenbereich „Gendermedizin“ an.
- **Inklusive Arbeitsplätze:** Bis Ende 2027 ist ein Prozess zur inklusiven Gestaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung entwickelt. Im Rahmen eines Pilotprojekts ist dieser getestet und neue sowie bestehende Arbeitsplätze sind dementsprechend gestaltet.
- **Prävention unbewusster Wahrnehmungsverzerrungen:** Bis Ende 2027 werden drei Maßnahmen zur Sensibilisierung in Bezug auf unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen im Bewerbungsprozess umgesetzt.
- **Diversity Café:** Vierteljährlich wird bis Ende 2027 das Informationsformat „Diversity Café“ im FSW angeboten.

Zentral für die Planung und Umsetzung dieser Konzepte und Maßnahmen sind die Expert:innen in den FSW-Bereichen Personal und Nachhaltigkeitsmanagement.

Mitarbeitende im FSW

VSME B8

Im Geschäftsjahr 2025 waren insgesamt 2.920 Mitarbeitende in der FSW-Unternehmensgruppe beschäftigt. In den letzten drei Jahren hat sich die Zahl der Mitarbeitenden im FSW und seinen Tochterunternehmen folgendermaßen entwickelt:

Anzahl Mitarbeitende (aktiv und inaktiv, Köpfe)			
Unternehmen (Firmenname)	2023	2024	2025
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	1.457	1.550	1.669
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	402	395	476
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	70	71	71
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	484	525	501
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	126	144	147
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	55	55	56
Gesamt	2.594	2.740	2.920

Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres

Vielfältig sozial – Chancengleichheit für Mitarbeiter:innen

VSME B8/39, VSME C5/59, VSME C9, ESRS S1-9

Mitarbeitende und Führungskräfte der FSW-Unternehmensgruppe weisen ein ähnliches Geschlechterverhältnis auf. Das spricht für Chancengleichheit und Repräsentanz der Geschlechterdiversität auf allen Ebenen des Unternehmens. Die Dokumentation des Geschlechts erfolgt im FSW basierend auf den Angaben der Mitarbeitenden bei der Einstellung und ist aktuell mit den Ausprägungen „männlich“, „weiblich“ und „divers“ möglich. In den Geschäftsjahren 2023–2025 gibt es keine Mitarbeitenden, die „divers“ als Geschlechtsangabe angeführt haben.

Dem Fonds Soziales Wien ist bewusst, dass sich die vielfältigen Lebensweisen und Geschlechtsidentitäten nicht in die genannten drei Kategorien eingrenzen lassen. Die hier dargestellten Kategorien folgen den Vorgaben des Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie den aktuellen (technischen⁷) Möglichkeiten der Dokumentation im Unternehmen. Die Vorgaben an alle Mitarbeitenden zur gender-fairen Sprache und nicht-binären Sprachverwendung ist in internen Leitfäden und Einschulungsprozessen der Unternehmensgruppe verankert.

Geschlechterverhältnis der Mitarbeitenden in %		2023		2024		2025	
Unternehmen (Firmenname)	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	32,7	67,3	33,0	67,0	33,2	66,8	
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	21,1	78,9	18,2	81,8	16,4	83,6	
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	32,9	67,1	28,2	71,8	26,8	73,2	
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	41,7	58,3	43,8	56,2	43,1	56,9	
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	24,6	75,4	23,6	76,4	21,8	78,2	
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	50,9	49,1	54,6	45,4	53,6	46,4	
Unternehmensgruppe gesamt	32,6	67,4	32,8	67,2	31,8	68,2	



Der Anteil an Frauen in Leitungspositionen über alle Leitungsebenen hinweg liegt 2025 insgesamt bei 62 %.

⁷ Eine Weiterentwicklung der technischen Voraussetzungen zu einer erweiterten Dokumentation ist in Umsetzung.

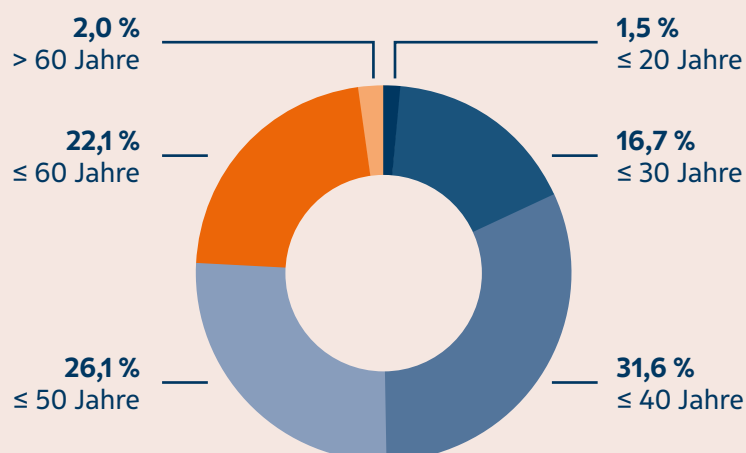
Betrachtet man die Geschäftsführung der Unternehmen in der FSW-Unternehmensgruppe und die darauffolgende Leitungsebene A, ist die Geschlechterverteilung wie folgt:

Verhältnis der Personen m/w der Geschäftsführung und Leitungsebene A in %	2023		2024		2025	
Unternehmen (Firmenname)	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	36	64	33	67	44	56
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	50	50	50	50	50	50
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	100	0	100	0	100	0
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	50	50	50	50	100	0
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	0	100	0	100	0	100
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	100	0	100	0	100	0
Gesamt	41	59	39	61	48	53

Die 2.920 Mitarbeitenden sind im Jahr 2025 im Durchschnitt 41,8 Jahre alt, wobei das Durchschnittsalter bei Männern bei 41,3 Jahren und bei Frauen bei 42,0 Jahren liegt.

41,8 Jahre

Altersdurchschnitt, davon:



Vielfältig sinnvoll – Beschäftigung in unterschiedlichen Formen

VSME C5/60

Der Fokus des FSW als Arbeitgeber liegt auf unbefristeten Dienstverträgen, sicherer Beschäftigung und somit langfristigen Anstellungsverhältnissen. Im Jahr 2025 gibt es keine Leiharbeitskräfte in der FSW-Unternehmensgruppe.

Der FSW setzt auch auf Ausbildung und Formen von temporärer Beschäftigung. Neben den 2.920 Mitarbeitenden gibt es in der Unternehmensgruppe so auch Lehrlinge und Zivildienstleistende.

Unternehmen (Firmenname)	2023 Lehrlinge	2024 Lehrlinge	2025 Lehrlinge	2023 Zivildienst- leistende ⁸	2024 Zivildienst- leistende ⁸	2025 Zivildienst- leistende ⁸
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	18	19	15	0	0	0
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	< 5	< 5	< 5	52	47	55
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	< 5	< 5	0	0	0	0
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	< 5	< 5	< 5	10	9	9
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	< 5	< 5	< 5	0	0	0
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	0	0	0	0	0	0
Unternehmensgruppe gesamt	25	28	22	62	56	64

⁸ Anzahl der Zivildienstleistenden mit Start ihres Zivildienstes im Berichtsjahr.

Blitzlicht: Ein Jahr wertvoller Erfahrungen!

Auch das Freiwillige Sozialjahr (FSJ) ist eine Möglichkeit, den FSW kennenzulernen und Erfahrung im Sozialbereich zu sammeln.

Das FSW Bildungszentrum ermöglicht jungen Menschen mit dem FSJ ein Engagement in der Betreuung von älteren Menschen, Kindern oder geflüchteten und vertriebenen Menschen. Mit dem Pilotprojekt „Inklusives FSJ“, das vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) im Turnus 2025/26 gefördert wurde, startete ein österreichweites Modellprojekt im FSJ, das sich gezielt an junge Menschen mit körperlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen richtet. Ziel ist es, ihnen einen gleichberechtigten und selbstbestimmten Zugang zum FSJ zu ermöglichen.

Erste Erfahrungen mit Teilnehmenden des Autismus-Spektrums und mit Lernschwierigkeiten haben gezeigt, dass inklusive FSJ-Plätze für alle Beteiligten einen Mehrwert darstellen. Im Turnus 2025/26 wurde erstmals ein offizieller inklusiver Platz in einem FSW-Tageszentrum für Senior:innen erfolgreich besetzt. Für den folgenden Turnus sind zwei weitere Plätze geplant. Das Projekt leistet damit einen Beitrag zur Schaffung barrierearmer Arbeitsplätze, zur Förderung inklusiver Strukturen sowie zur Stärkung von Teilhabe in Sozial-, Pflege- und Gesundheitsberufen in Wien.



Teilnehmerin des FSJ in einem Tageszentrum der FSW Pflege- und Betreuungsdienste.

Vielfältig sicher – Modelle für unterschiedliche Lebensphasen

Unterschiedliche Lebensphasen und -entwürfe erfordern unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Abwesenheiten, z. B. in Form von Teilzeit und Karenzen.

Im FSW gibt es flexible Arbeitszeitmodelle und eine Teilzeitquote von 37,3 % im Durchschnitt über alle Mitarbeitenden im Jahr 2025.

Teilzeitquote	2023		2024		2025	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
FSW-Unternehmensgruppe	21,9 %	40,3 %	24,3 %	41,1 %	23,6 %	43,7 %

Zwei spezielle Teilzeitmodelle⁹ sind Elternteilzeit und Altersteilzeit.

Elternteilzeit:

Eltern haben bei Erfüllung bestimmter gesetzlicher Voraussetzungen, einen gesetzlichen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu verringern oder zu verändern.

Mitarbeitende in Elternteilzeit	2023	2024	2025
FSW-Unternehmensgruppe	79	87	83

Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres

Altersteilzeit:

Die Altersteilzeit ermöglicht es älteren Arbeitnehmenden, die Arbeitszeit für eine gewisse Zeit vor dem Pensionsantritt zu reduzieren. Bestimmte gesetzliche Voraussetzungen müssen erfüllt sein.

Mitarbeitende in Altersteilzeit	2023	2024	2025
FSW-Unternehmensgruppe	33	29	33

Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres

Elternkarenz:

Elternkarenz bedeutet das Recht auf eine kündigungsgeschützte Dienstfreistellung. Im Kollektivvertrag des FSW sind privatangestellte Mitarbeitende¹⁰ insofern besser gestellt, als der Anspruch auf Karenz bis zum Bezugsende des Kinderbetreuungsgeldes besteht. Auch der Kündigungsschutz besteht für diesen Zeitraum.

FSW-Unternehmensgruppe	2023 (Anzahl m/w)	2024 (Anzahl m/w)	2025 (Anzahl m/w)
Mitarbeitende in Elternkarenz	17/67	≤ 5/44	10/60
Durchschnittliche Dauer der abgeschlossenen Elternkarenzen in Monaten	2,8/11,4	2,6/11,5	3,6/10,6

Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres; m = männlich, w = weiblich

⁹ Für Magistratsbedienstete und Beamt:innen gelten eigene Voraussetzungen und Rahmenbedingungen.

¹⁰ Die Regelungen für Vertragsbedienstete und Beamt:innen finden sich in der Vertragsbedienstetenordnung und im Dienstrecht der Beamt:innen der Bundeshauptstadt Wien.

Blitzlicht: Peer-Mitarbeiter:innen – Expert:innen durch Erfahrung

Peer-Mitarbeiter:innen in der Wiener Wohnungslosenhilfe sind Menschen, die selbst Erfahrung mit Obdach- oder Wohnungslosigkeit haben. Nach einer einjährigen Ausbildung arbeiten sie in den Teams von FSW Obdach oder anderen Partnerorganisationen auf Augenhöhe und unterstützen Kund:innen in der Wohnungs- und Obdachlosenhilfe. Sie bringen wertvolle eigene Erfahrungen und Perspektiven für die Lebenssituation der Kund:innen mit. Als ehemalige Betroffene verfügen Peers über ein spezifisches Erfahrungswissen und können die Situationen und Belastungen der in den Einrichtungen betreuten Kund:innen noch besser verstehen und darauf eingehen. Voraussetzung für die Einstellung als Peer-Mitarbeiter:in im FSW ist die erfolgreiche Absolvierung des kostenfreien Zertifikatskurses am Peer Campus des neunerhaus, in dessen Rahmen die Teilnehmer:innen ein verpflichtendes Praktikum absolvieren. Der FSW finanziert sowohl die Ausbildung als auch die Anstellung von Absolvent:innen in Einrichtungen der Wiener Wohnungslosenhilfe. Peer-Mitarbeiter:innen werden aktiv in bestehenden und speziell für sie geschaffene Vernetzungsformate eingebunden, um fachliche Unterstützung, kollegialen Austausch und Reflexion zu ermöglichen. Innerhalb von FSW Obdach gibt es regelmäßige Peer-Vernetzungstreffen sowie eine eigene Peer-Supervision, die sich gezielt an die Bedürfnisse der zehn Peer-Mitarbeiter:innen (Stand 1.1.2025) richtet.



Peer-Mitarbeiter:innen teilen als Expert:innen ihre Erfahrungen, um Kund:innen zu unterstützen.

Personalbewegung in der Unternehmensgruppe

VSME B8/40

Die Entwicklung von Mitarbeitenden oder der Eintritt in eine neue Lebensphase kann auch dazu führen, dass Mitarbeitende die FSW-Unternehmensgruppe verlassen. Um den Austritt von Mitarbeitenden für alle Beteiligten transparent zu gestalten, kann dieser durch ein Austrittsgespräch begleitet werden. Die Offenlegung von Gründen für den Austritt ist für die Identifikation von Verbesserungspotenzialen wichtig.

Als Indikator für die jährliche Personalbewegung zeigt die Fluktuationsquote das Verhältnis von geplanten (z. B. Anstellung für saisonale Leistungsangebote, Pensionierung) und ungeplanten Austritten (z. B. Dienstnehmer:innenkündigung) zur Gesamtanzahl der Mitarbeitenden.

Die Personalfluktuation der FSW-Unternehmensgruppe sinkt bei steigender Mitarbeitendenanzahl zwischen 2023 und 2025.

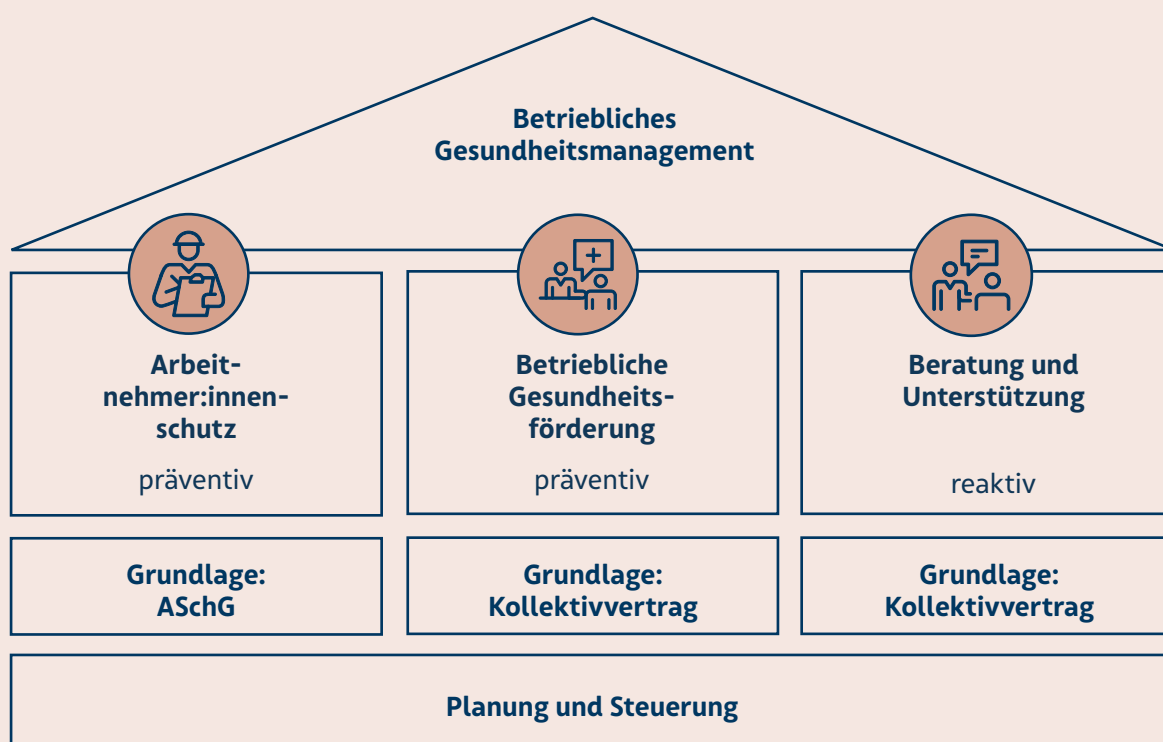
Fluktuationsquote	2023	2024	2025
FSW-Unternehmensgruppe	19,9 %	17,8 %	14,5 %

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden im Blick

VSME B9, ESRS S1-14

Die Kerntätigkeiten der Unternehmen innerhalb der FSW-Unternehmensgruppe sind vielseitig und weisen auch ein unterschiedliches Risiko für Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden auf. Arbeitnehmer:innenschutz ist jedoch in der gesamten FSW-Unternehmensgruppe ein bedeutender Aufgabenbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das seit 2006 zahlreiche Maßnahmen im Unternehmen umsetzt und neben dem Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) auch im Kollektivvertrag des FSW verankert ist.

Ziel des BGM ist es, die Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiter:innen zu erhalten bzw. zu steigern und ihnen zu ermöglichen, gesund und gerne bis ins hohe Erwerbsalter arbeiten zu können. Das Verständnis des FSW eines umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements zeigt sich in folgender Darstellung:



Alle Mitarbeitenden (100 %) der FSW-Unternehmensgruppe sind von diesem Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem erfasst, das auf gesetzlichen Anforderungen und anerkannten Standards basiert.

Arbeitnehmer:innenschutz

VSME B9

Arbeitnehmer:innenschutz im FSW umfasst die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung aller im Betrieb tätigen Personen, so auch Praktikant:innen oder Zivildienstleistende. Bei der Beurteilung von Gefahren wird insbesondere auf hinsichtlich Konstitution, Körperkraft, Alter oder Funktion gefährdete oder schutzbedürftige Mitarbeiter:innen geachtet. Im FSW umfasst der Arbeitnehmer:innenschutz u. a. folgende Maßnahmen:

- Mitarbeitende werden zur Prävention von Arbeitsunfällen und zur Sicherung der Gesundheit nachweislich und wiederkehrend informiert und unterwiesen.
- In Begehungen durch Präventivkräfte und Überprüfungen durch das Arbeitsinspektorat wird die Wirksamkeit von gesetzten Maßnahmen evaluiert.
- Ein dichtes Netzwerk aus Sicherheitsvertrauenspersonen steht in den einzelnen Teams als Multiplikator:innen und Ansprechpersonen bei Fragen zur Verfügung.
- Beinaheunfälle, also Begebenheiten mit Unfallpotenzial, werden erfasst und darauf basierend Präventionsmaßnahmen getroffen.

Weitreichende Prävention und fundierter Arbeitnehmer:innenschutz resultieren in einer geringen Anzahl an meldepflichtigen Arbeitsunfällen, deren Eintrittsrisiko der FSW kontinuierlich und nachdrücklich reduziert. Im Zeitraum 2023–2025 gibt es keine arbeitsbezogenen Todesfälle.

Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	2023	2024	2025
FSW-Unternehmensgruppe	24	22	12

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst die Planung und Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen als Angebot für die Mitarbeitenden. Die BGF-Angebote sind für alle aktiven Mitarbeiter:innen der FSW-Unternehmensgruppe frei zugänglich. Die Teilnahme findet in der Freizeit der Mitarbeitenden statt und ist für sie zum überwiegenden Teil kostenlos.

Die Angebote wie Kurse oder Vorsorgeuntersuchungen werden durch ein firmeninternes Buchungssystem (BGM-App) administriert, ebenso werden Ressourcen wie z. B. Trainingsvideos oder Fachartikel kuratiert.

Anzahl der Mitarbeiter:innen, die zur Nutzung der BGM-App registriert sind (Köpfe)	2023	2024	2025
FSW-Unternehmensgruppe	1.221	1.295	1.583

Auch Schutzimpfungen gegen FSME, Influenza und Corona wurden im Jahr 2025 von den Arbeitsmediziner:innen in der FSW-Zentrale kostenlos angeboten. Im Jahr 2025 nutzten 678 Personen die Impfaktionen.

Zur Förderung von Gesundheit und Teamkultur erstattet der Fonds Soziales Wien den Mitarbeitenden anteilig oder vollständig Nenngelder verschiedener Laufveranstaltungen wie z. B. für den Wien Energie Business Run, den Frauenlauf oder den Pride Run. Die Anzahl der Mitarbeitenden, die an den Laufveranstaltungen teilnehmen, steigt jährlich.

FSW-Teilnehmer:innen an Laufveranstaltungen	2023	2024	2025
FSW-Unternehmensgruppe	150	312	361

Blitzlicht: Start des Schwerpunkts Gendermedizin

Das Jahr 2025 stand im Betrieblichen Gesundheitsmanagement des FSW unter dem Themenschwerpunkt „Frauengesundheit und Ernährung“. Den Auftakt bildete ein inspirierender Halbtage im FSW Bildungszentrum. Nach einer Eröffnung durch die Vorsitzende der Geschäftsführung, Anita Bauer, ging das Programm auf die speziellen gesundheitlichen Herausforderungen von Frauen ein: Stressbewältigung, Work-Life-Balance, Menstruation, Schwangerschaft oder Wechseljahre beeinflussen nicht nur den Alltag, sondern auch die Gesundheit und Zufriedenheit vieler Frauen. Workshops und Vorträge zu diesen Themen ergänzten das bewährte und vielfältige Bewegungs- und Beratungsangebot über das Jahr hinweg. Mit diesem Themenfokus setzt der FSW ein starkes Zeichen zur Bedeutung von Frauengesundheit.

Geschäftsführerin Anita Bauer eröffnet den Auftakt zum Themenschwerpunkt „Frauengesundheit und Ernährung“ des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.



Beratung und Unterstützung

Bei herausfordernden Fragestellungen im beruflichen Kontext können Leitungen und Mitarbeiter:innen individuelle Beratung und Unterstützung durch Angebote wie Coaching oder arbeitspsychologische Sprechstunden in Anspruch nehmen. Auch die Moderation von herausfordernden Teamsituationen und die Begleitung des Wiedereinstiegs nach längerer Arbeitsunfähigkeit werden im FSW angeboten.

Das Angebot der arbeitspsychologischen Sprechstunden ist ein Unterstützungsangebot in Form von niederschwellig zugänglichen Entlastungsgesprächen mit Arbeitspsycholog:innen. Mitarbeiter:innen erhalten dort vertrauliche Beratung im Umgang mit belastenden privaten und beruflichen Anforderungen und Situationen.

Entlohnung und Weiterbildung

Klare Rahmenbedingungen für Mitarbeitende sind dem Fonds Soziales Wien wichtig. Die Rahmenbedingungen für die Dienstverhältnisse sind öffentlich unter **karriere.fsw.at** einsehbar und umfassen etwa den Kollektivvertrag, das leistungsbezogene Prämienmodell, Jubiläumsgelder und zusätzliche Urlaubstage sowie eine transparente Gehaltsstruktur.

Interne Fort- und Weiterbildungen sowie Möglichkeiten für externe Fortbildungen unterstützen die persönliche Weiterentwicklung und die langfristige Perspektive für Mitarbeitende und das Unternehmen.

Ein Kollektivvertrag für den FSW

VSME B10/42

Zwischen der Interessensvertretung der Arbeitnehmer:innen (Gewerkschaft) und dem Fonds Soziales Wien ist seit 2007 ein Kollektivvertrag abgeschlossen und wird regelmäßig novelliert. Der FSW-Kollektivvertrag kommt für alle direkt angestellten Personen in allen Unternehmen der FSW-Unternehmensgruppe zur Anwendung. Ausnahmen zum Geltungsbereich, z. B. für Zivildienstleistende oder Lehrlinge, sind im Kollektivvertrag angeführt. Die Gültigkeit läuft jeweils von 1. Juli bis 30. Juni des Folgejahres. Alle Mitarbeitenden erhalten eine Vergütung, die mindestens den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Mindestentgelten entspricht. Die Geltung von Bestimmungen des Kollektivvertrages des Fonds Soziales Wien für zugewiesene und abgeordnete Bedienstete der Stadt Wien sind in einer entsprechenden Dienstordnung geregelt.



Die kollektivvertragliche Abdeckungsquote beträgt im Jahr 2025 100 %.

Blick auf die Gehälter

VSME B10/42

Der Kollektivvertrag und das Entgeltsystem des FSW bilden den verbindlichen Rahmen für eine transparente und leistungsbezogene Vergütung und schaffen die Grundlage für gleiche Entlohnung bei gleichwertiger Leistung.

Eine Darstellung des Gender-Pay-Gaps ist im diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht noch nicht möglich. Die für eine belastbare und vergleichbare Ermittlung erforderlichen Voraussetzungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie werden derzeit geschaffen und die dafür notwendigen Datengrundlagen vorbereitet.

Die konkrete rechtliche Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht ist derzeit noch nicht vollständig abgeschlossen.

Blitzlicht: Ein modernes Entgeltsystem im FSW

In enger Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft und dem Betriebsrat sowie unter Einbindung von rund 120 Führungskräften aus allen Bereichen wurden die Funktionsbeschreibungen innerhalb der FSW-Unternehmensgruppe evaluiert, überarbeitet und per 1.1.2025 durch Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung in Kraft gesetzt. Das moderne Entgeltsystem erhöht die Vergleichbarkeit und Transparenz. Unter Einigung von Gewerkschaft, Betriebsrät:innen und dem FSW als Arbeitgeber umfasst es 150 Funktionen inklusive Beschreibungen und Angaben zur Einordnung im Gehaltsschema.

Ein transparentes Entgeltsystem mit 150 Funktionsbeschreibungen verbessert die Vergleichbarkeit in der Unternehmensgruppe.



Abhängig von der Berufsgruppe bietet der FSW den Mitarbeitenden weitere Benefits wie die bezahlte Mittagspause, Home-Office nach Einsatzbereich und individueller Absprache, 2-€-Lebensmittelgutschein von Pluxee pro Arbeitstag, 14-€-Geschenkgutschein pro Beschäftigungsmonat, Vergünstigungen durch Corporate Benefits und Angebote durch den Betriebsrat. Das leistungsbezogene Prämienmodell, Jubiläumsgelder und zusätzliche Urlaubstage sind weitere Benefits, die zählen!

Fort- und Weiterbildung für neue Perspektiven

VSME B10

Das interne Fort- und Weiterbildungsprogramm der FSW-Unternehmensgruppe wird jährlich aktualisiert und umfasst im Jahr 2025 insgesamt 520 interne Weiterbildungsangebote für fachliche sowie persönliche Entwicklung. Bildungsmaßnahmen werden unter anderem im jährlichen Mitarbeiter:innengespräch thematisiert und geplant. Verpflichtende Fortbildungen werden basierend auf gesetzlichen Vorgaben und internen Anforderungen festgelegt.

Die absolvierten Fortbildungen stellen sich wie folgt dar:

Anzahl der absolvierten Fortbildungen*		2023		2024		2025	
Unternehmen	m/w	Intern	Extern	Intern	Extern	Intern	Extern
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	m	707	213	815	256	857	235
	w	2.148	337	2.230	379	2.420	293
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien) Gesamt		2.855	550	3.045	635	3.277	528
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	m	217	34	170	44	190	51
	w	998	176	879	206	1.101	195
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH) Gesamt		1.215	210	1.049	250	1.291	246
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	m	22	6	13	11	7	7
	w	56	26	70	24	32	36
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH) Gesamt		78	32	83	35	39	43
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	m	281	34	235	53	260	47
	w	566	55	517	65	496	58
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH) Gesamt		847	89	752	118	756	105
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	m	82	13	73	19	77	8
	w	275	41	297	70	258	38
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH) Gesamt		357	54	370	89	335	46
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	m	30	8	22	10	11	6
	w	21	3	26	2	11	2
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH) Gesamt		51	11	48	12	22	8
Gesamt		5.403	946	5.347	1.139	5.720	976

* Hier werden Fortbildungen unterschiedlichen Ausmaßes (z. B. Stundenausmaß, Verpflichtung) und unterschiedlicher Formen (z. B. Präsenz, E-Learning) dargestellt.

Mitgestaltung und Feedback

ESRS S1

Die besten Ideen entstehen durch ein vielfältiges Team und diverse Ansätze. Daher gibt es im FSW mehrere gruppenweite Möglichkeiten, um in der Weiterentwicklung der Organisation, bei der Optimierung von Prozessen und Strukturen und der Evaluierung von Zielen mitzuwirken.

Aktuelle Beispiele dafür sind:

Maßnahme	Beschreibung
Ideengarten	Der Ideengarten ist die interne Plattform für das Ideenmanagement des FSW und der Tochterunternehmen. Hier werden Verbesserungsvorschläge für die Unternehmensgruppe nach Schwerpunktthemen eingereicht, Feedback durch Kolleg:innen gegeben und Entscheidungen zur Umsetzung transparent kommuniziert.
Leistungsbewertung	Die jährliche Leistungsbewertung ist ein Instrument für einen offenen Austausch zwischen Mitarbeiter:innen und ihren Leitungen. Sie bietet die Möglichkeit, einander konstruktives Feedback zum Verhalten bzw. zur Leistung zu geben. Es handelt sich um eine duale Bewertung, bei der die Mitarbeiter:innen ihrer Leitung anonymisiert und die Leitungen ihren Mitarbeiter:innen Feedback geben.
Diversity AG	Das Netzwerk ist ein Partizipationsformat für Mitarbeiter:innen zum Thema Diversität und Vielfalt im FSW. Ziele sind der gemeinsame Austausch, die Umsetzung von diversitätsfördernden und bewusstseinsbildenden Maßnahmen sowie das Angebot eines Wissensnetzwerks im Unternehmen.
Digi4U	Ein Netzwerk von Multiplikator:innen für schnelle, unkomplizierte Hilfe bei digitalen Anliegen sowie als Schnittstelle zum IT-Support, gestartet im Jahr 2025 im Bereich Kund:innenservice Pflege und Betreuung.
Miteinander Mehr	Im Kund:innenservice des FSW fand eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Partizipation statt. Im Rahmen der Initiative „Miteinander Mehr“ wurden Workshops durchgeführt und neue Feedbackformate und Beteiligungsmöglichkeiten geschaffen.
Fokusgruppen	Anlassbezogen werden in der FSW-Unternehmensgruppe Fokusgruppen eingesetzt, um umfassendere Stimmungsbilder, Erfahrungen, fördernde und hemmende Faktoren zu identifizieren und Verbesserungspotenziale zu erheben.

Blitzlicht: Sprechstunden für Mitarbeitende der FSW Pflege- und Betreuungsdienste

In allen Bereichen der FSW Pflege- und Betreuungsdienste finden monatliche Sprechstunden mit den Bereichsleitungen statt, die die Mitarbeitenden für ihre Themen und Feedback in Anspruch nehmen können. Ins Leben gerufen wurden die Sprechstunden durch die Geschäftsführung des Tochterunternehmens, die dem Gespräch in besonderen Fällen sogar hinzugezogen werden kann. Auf Wunsch der Mitarbeitenden werden die Themen vertraulich behandelt. Neben inhaltlichem und organisatorischem Austausch geht es vor allem darum, auf die Mitarbeitendengesundheit zu schauen und frühzeitig Belastungen zu erkennen. So können Maßnahmen abgeleitet und die Stabilität der Teams unterstützt werden. Außerdem fördert ein wechselseitiger, offener Austausch die Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen. Dies kommt auch den Kund:innen zugute und sichert deren qualitativste, kontinuierliche Betreuung.

Der FSW-Betriebsrat als Interessensvertretung der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden des FSW und seiner Tochterunternehmen wählen alle fünf Jahre ihre Betriebsrät:innen. Diese sind als „Organe der Mitarbeiter:innen“ zur Wahrnehmung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen berufen. Im Vordergrund der Tätigkeit des Betriebsrats stehen die Wahrung der Rechte aller Mitarbeiter:innen und die Weiterentwicklung der Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber:innen und Mitarbeiter:innen, meist in Form von Betriebsvereinbarungen. Die Betriebsrät:innen pflegen den stetigen Austausch mit der Geschäftsführung und dem Bereich Personal, um den Interessen der Mitarbeitenden eine starke Stimme zu geben.



Im Jahr 2025 fanden Wahlen des Betriebsrats und der Behindertenvertrauenspersonen in vier von sechs Unternehmen der Unternehmensgruppe statt.

Ebenso konnten Mitarbeitende unter 21 Jahren im Jahr 2025 ihre Jugendvertrauensrät:innen wählen, die speziell die Interessen der Lehrlinge und jungen Mitarbeitenden vertreten.

Immer im Blick – die Kund:innen des FSW

Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse zum Thema „Kund:innen“

Positive Auswirkungen des FSW

- Achtsamer Umgang mit Kund:innendaten und klare Prozesse sowie Beschwerdewege (Ombudsstelle)
- Vielfältige Partizipationsmöglichkeiten für Kund:innen
- Kund:innenorientierte Beratung und Kommunikation, Information sowie Kommunikationskanäle
- Angebote des FSW fördern Gesundheit und soziale Sicherheit der Kund:innen
- Spezifische Leistungsangebote für diskriminierungsgefährdete Kund:innengruppen
- Diskriminierungsfreier Leistungsbezug der Kund:innen durch klare Förderkriterien und Zielgruppendefinitionen
- Inklusiver, gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und individuelle Lösungsfindung
- Verantwortungsvolle Öffentlichkeitsarbeit mit Bildungscharakter

Negative Auswirkungen des FSW

Keine negativen Auswirkungen als wesentlich bewertet.

Chancen für den FSW

- Partizipation von Kund:innen zur Weiterentwicklung des Leistungsportfolios

Risiken für den FSW

- Reputationsschaden durch Datenschutzpannen
- Unplanbare Leistungserweiterungen oder Anstieg der Nachfrage und neue Kund:innengruppen
- Missverständliche Kommunikation von Rahmenbedingungen zu Leistungen

Zugehörige Themen der Berichtsstandards

VSME: C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

ESRS: S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Der FSW gestaltet die soziale Zukunft Wiens mit und macht im Leben von vielen Menschen einen spürbaren Unterschied. Mit zielgerichteten Angeboten sorgt er dafür, dass Menschen in Wien genau die Leistungen bekommen, die sie benötigen. Im Zentrum des unternehmerischen Handelns der gesamten Unternehmensgruppe stehen dabei stets die Kund:innen und ihre individuellen Lebenssituationen.

Ziele und Maßnahmen für soziale Nachhaltigkeit – Kund:innen im Fokus

VSME C2, ESRS S4-1, ESRS S4-5

Der Fokus auf die Bedarfe der Kund:innen sowie das innovative, zeitgemäße Entwickeln und Implementieren von Leistungen für die Kund:innen sind im FSW als strategisches Unternehmensziel verankert und prägen die Unternehmenswerte. Ebenso unterstreichen die Handlungsfelder „sozial-ökologische Zukunft“ sowie „zukunftsfitte Gebäude“ und die zugehörigen Ziele der FSW-Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2027 die Wichtigkeit, die Themen Klimawandel und Kund:innenorientierung gemeinsam zu denken.

Die Arbeit des Kund:innenservice des Fonds Soziales Wien richtet sich nach klar definierten Zielsetzungen, die ein integraler Bestandteil der FSW-Unternehmensstrategie sind. Im Rahmen der Strategieentwicklung wurden umfassende Analysen, darunter Umfeld-, Trend-, Stakeholder:innen- sowie eine SWOT-Analyse, durchgeführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse zu Chancen und Risiken bildeten die Grundlage für die strategische Planung und die Zielsetzungen des Kund:innenservice.

Die Kund:innen des FSW

ESRS 2 SBM-3

Das Kund:innenverständnis ist im Kund:innenmodell des FSW festgehalten. Der Begriff „Kund:innen“ umfasst dabei Personen bereits ab dem ersten Berührungspunkt mit dem FSW sowie über alle Phasen ihres Leistungsbezugs hinweg. Zum erweiterten Kund:innenkreis zählen vertretungsbefugte Personen, die im Interesse der FSW-Kund:innen anstelle von und/oder ergänzend zu ihnen mit dem FSW in Kontakt stehen (z. B. obsorgeberechtigte Personen, Erwachsenenvertreter:innen etc.). Potenzielle Kund:innen umfassen alle Menschen in Wien.

Der FSW sorgt gemeinsam mit rund 170 Partnerorganisationen und den fünf Tochterunternehmen für jene Leistungen, die von Kund:innen in Anspruch genommen werden. Diese Angebote richten sich an Menschen in Wien in schwierigen Lebenssituationen und mit einem Bedarf an sozialen Dienstleistungen und Förderungen in den Bereichen:

- Pflege und Betreuung,
- Behinderung und Inklusion,
- Obdach- und Wohnungslosenhilfe sowie
- Geflüchtete und Grundversorgung.

Aber auch Menschen in Wien

- in Aus- und Fortbildung für Sozial- und Gesundheitsberufe,
 - mit Bedarf an Schuldenberatung sowie
 - mit Bedarf an Wohnraum zu fairen Preisen
- zählen zu den Kund:innen des FSW.

Unsere Kund:innen stehen im Mittelpunkt



Die Kund:innenzahl der FSW-Unternehmensgruppe in den Jahren 2023 bis 2025:

Unternehmen	2023 Anzahl Kund:innen	2024 Anzahl Kund:innen	2025 Anzahl Kund:innen
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	7.700	7.680	10.420
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	12.410	12.360	12.090
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	7.440	8.070	8.180
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	8.620	10.200	11.310
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	1.190	1.290	1.410

Zeitraum 1.1.2025–31.12.2025. Seit der Umstellung auf das Bundesbetreuungssystem Grundversorgung Neu (BGN) im Juni 2025 sind Auswertungen für die Flüchtlingshilfe nur eingeschränkt möglich; eine geringfügige Schwankungsbreite kann daher nicht ausgeschlossen werden.

Service für die Kund:innen des FSW

ESRS S4-3

Das Kund:innenservice des FSW ist für alle bestehenden und potenziellen Kund:innen in herausfordernden Lebenssituationen die zentrale Anlaufstelle in Wien. Die Mitarbeitenden beraten, organisieren, fördern und verrechnen die passenden Leistungen. Das Kund:innenservice ist über die gesamte Kund:innenbeziehung hinweg aktiv – vom Erstkontakt über die Verrechnung bis zur Beendigung des Kund:innenverhältnisses. Umfangreiche fachliche Beratung sorgt dafür, dass die Kund:innen die passenden Leistungen für ihre individuelle Lebenssituation erhalten und ihnen sowie ihren Angehörigen konkrete Wege der Unterstützung aufgezeigt werden.

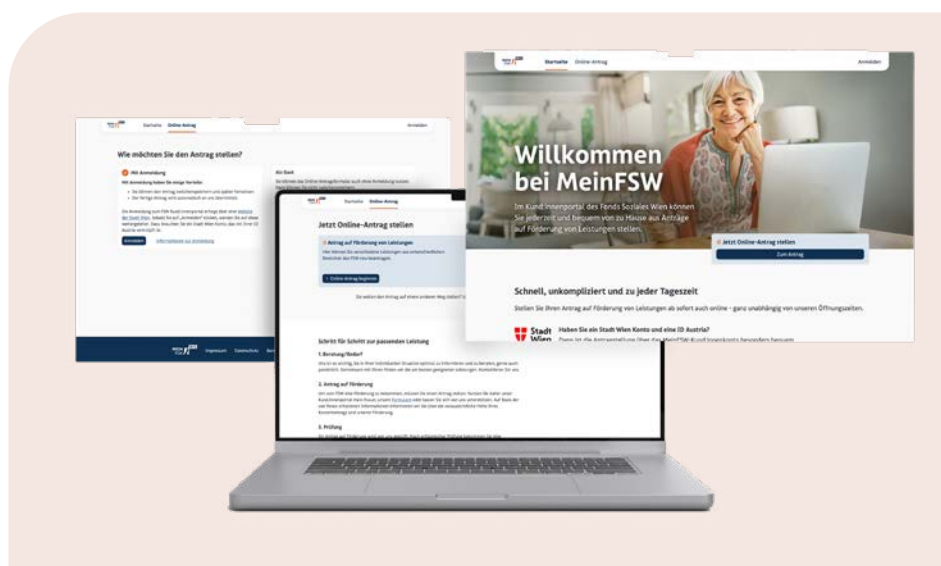
Der FSW achtet darauf, dass den Kund:innen eine Vielzahl von Kommunikationskanälen, persönlich oder digital, zur Verfügung stehen, um mit den Mitarbeiter:innen des FSW in Kontakt zu treten. Das Angebot zur Kontaktaufnahme und laufenden Kommunikation umfasst:

- Persönliche Gespräche in Beratung und Service-Centern, bei Hausbesuchen oder an Standorten des mobilen Beratungsangebots „Mitten in Wien“
- Kund:innenportal zur digitalen Antragstellung
- Telefonische Beratung am FSW-Kund:innentelefon 01 24 5 24
- E-Mail
- Anschreiben per Post

Auch Online-Plattformen wie Facebook, Instagram oder LinkedIn werden zur allgemeinen Kommunikation der Angebote an Kund:innen genutzt.

Blitzlicht: MeinFSW – Entwicklung FÜR und MIT Kund:innen

Im Dezember 2025 wurde das Kund:innenportal „MeinFSW“ veröffentlicht mit dem Ziel, einen zusätzlichen, digitalen Kontaktpunkt zum FSW zu schaffen. Der Entwicklungsprozess wurde bewusst partizipativ gestaltet: Kund:innen wurden in unterschiedlichen Phasen eingeladen, Prototypen zu testen, Feedback zu geben und zwischen Varianten zu wählen. Die direkte Ansprache in den Beratung und Service-Centern stieß auf große Bereitschaft zur Mitwirkung. Die Rückmeldungen flossen unmittelbar in die Weiterentwicklung ein und ermöglichten, die digitalen Services besonders benutzer:innenfreundlich zu gestalten. So konnte der erste Onlineservice – die Antragstellung für Förderungen – nicht nur für, sondern auch gemeinsam mit den Kund:innen geschaffen werden.



Um die Beratung und Information zum Angebot des FSW niederschwellig zu kommunizieren, werden auch neue Formate wie z. B. im Jahr 2025 die Wiener Pflege-Couch durchgeführt. Die Couch machte an belebten Orten in Wien Halt und lud zum offenen Austausch zwischen Interessierten und Expert:innen zum Thema Pflege und Betreuung ein.

Alle Kontaktmöglichkeiten, Informationen zu Leistungen und Fördervoraussetzungen sowie temporäre Angebote wie die Wiener Pflege-Couch werden auf der Website www.fsw.at kommuniziert. Spezifische Informationen zu Angeboten der Tochterunternehmen erhalten Interessierte über deren Websites und gezielte Kontaktkanäle. Weiters gibt es verschiedene persönliche Informationsangebote, auch für Angehörige.

Blitzlicht: Kommunikation – Kund:innen als Expert:innen

Eine zentrale Zielsetzung des FSW-Kund:innenservice ist die klare und verständliche Kommunikation mit unseren Kund:innen. Das beinhaltet auch die zielgruppenorientierte Nutzung von einfacher Sprache. Insbesondere bei komplexen rechtlichen Fragestellungen ist es wichtig sicherzustellen, dass Kund:innen alle relevanten Informationen zu ihrer Förderung nachvollziehen können. Vor diesem Hintergrund wurden die Kund:innenschreiben zu Wohnleistungen und Tagesstruktur im Bereich Behinderung und Inklusion mit externer Expertise in einfacher Sprache neu gestaltet. Kund:innen wurden eingeladen, die Texte im Rahmen einer Fokusgruppe zu prüfen, zu diskutieren und Rückmeldungen zu geben. Dieses Feedback diente als wesentliche Grundlage für die Überarbeitung und Finalisierung der Schreiben. Durch die aktive Einbindung von Kund:innen konnten wir die sprachliche Kommunikation weiter verbessern und die Verständlichkeit der Informationen nachhaltig erhöhen.

Für eine klimagerechte Zukunft unserer Kund:innen

ESRS 2 SBM-3

Viele Menschen – und ganz besonders die vulnerablen Kund:innengruppen des FSW – sind von den Auswirkungen des Klimawandels in ihrer Lebensführung betroffen. Das Risiko von Gesundheitsbelastungen etwa durch Hitze steigt durch Faktoren wie körperliche und psychische Erkrankungen, Alter, aber auch den sozioökonomischen Status oder fehlenden Wohn- und Aufenthaltsraum.

Der FSW blickt auf ökologische Nachhaltigkeit daher insbesondere mit dem Fokus, die Kund:innen und auch die Mitarbeitenden bei der Anpassung an den Klimawandel zu unterstützen. Durch ökologisch verantwortungsbewusstes Handeln wird aber auch ein Beitrag für eine klimagerechte Zukunft geleistet. Diese Haltungen zeigen sich in den Definitionen für Nachhaltigkeit (siehe „Was bedeutet Nachhaltigkeit für den Fonds Soziales Wien?“) und der Nachhaltigkeitsstrategie (siehe „FSWeitblick – Nachhaltigkeitsziele in der FSW-Unternehmensgruppe“).

Neben den Auswirkungen auf die Kund:innen in Wien stehen auch gesellschaftliche Systeme durch den Klimawandel unter steigendem Druck. Politische Systeme, weltweite Versorgungssysteme, Gesundheitswesen, Infrastruktur und Wirtschaft sind mit Ernteausfällen, Wassermangel, Krankheitserregern und Schäden durch Umweltextreme konfrontiert. Dies kann zu erzwungener Migration, Konflikten und wirtschaftlichen Verlusten führen und in Folge starken Einfluss auf das Sozialwesen in Wien und die Aufgaben des FSW haben.

Der FSW nimmt seine Rolle in der Klimapolitik Wiens (siehe „Mit dem Blick auf große Wiener Ziele“) wahr, indem er die Bedarfe von bestehenden und zukünftigen Kund:innen für eine sozial-ökologische Zukunft sowie den Zusammenhang von sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Nachhaltigkeit in Strategien und Maßnahmen der Stadt vertritt.

Blitzlicht: Hitzewarnungen an Kund:innen

Für die Menschen in der Stadt stellt die Hitze eine wachsende Belastung dar. Hitzewellen zählen weltweit mittlerweile zu den Naturkatastrophen mit den meisten Todesfällen. Das Hitzewarnsystem der Stadt Wien gibt den besonders hitzeempfindlichen Bevölkerungsgruppen (Risikogruppen) und ihren Betreuungspersonen im Fall von akut bevorstehenden Hitzewellen die Möglichkeit, frühzeitig präventive Maßnahmen in die Wege zu leiten. Es bildet den Ausgangspunkt einer Kommunikationskaskade, an der auch der Fonds Soziales Wien beteiligt ist. Die Hitzewarnungen der GeoSphere Austria erfolgen bei Hitzeperioden ab einer Dauer von drei Tagen mit starker Hitzebelastung, also einer mittleren gefühlten Temperatur ab 35 Grad Celsius ohne nächtliche Abkühlung unter 20 Grad Celsius.

Der Fonds Soziales Wien erhält diese Hitzewarnungen unmittelbar und leitet diese, ergänzt um Informationen zu Risiken und Maßnahmen, an die jeweiligen Ansprechpartner:innen von Pflege- und Sozialeinrichtungen im Wirkungsbereich weiter. Zu Beginn der wärmeren Jahreszeit werden ebenso präventive und bewussteinbildende Maßnahmen für Kund:innen und operativ tätige Mitarbeiter:innen gesetzt, um erhöhten Hitzebelastungen mit einfachen, aber wirksamen Maßnahmen und Verhaltensregeln begegnen zu können. Einfache Tipps für den Alltag liefert der „FSW-Hitzeflyer“, der digital und physisch verfügbar ist. Mitarbeiter:innen im direkten Kund:innenkontakt erbringen die Dienstleistungen unter dem speziellen Gesichtspunkt der Hitzebelastung und verstärken Information und lindernde Maßnahmen.



Viel trinken, leicht essen

Ich trinke mindestens 1,5 Liter Wasser pro Tag und esse Obst, Salat und Gemüse.



Anstrengungen vermeiden

Ich vermeide große körperliche Anstrengung und bleibe möglichst im Haus.



Hitze draußen lassen

Ich schließe tagsüber Fenster, Roll-Läden und Vorhänge und lüfte nur frühmorgens, spätabends und nachts.



Abkühlen

Ich dusche lauwarm und nutze Ventilatoren oder Fächer.



Leichte Kleidung

Ich trage helle und weit geschnittene, luftige Kleidung.



1450 bei Gesundheitsfragen

Bei körperlichen Beschwerden rufe ich die telefonische Gesundheitsberatung unter 1450 an.

Die Sicht der Kund:innen

Die Sichtweise der Kund:innen ist für den Fonds Soziales Wien von zentraler Bedeutung. Sie zu kennen, ermöglicht die regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung der Angebote in ihrer Qualität und trägt dazu bei, der hohen Verantwortung gegenüber 133.500 Kund:innen gerecht zu werden. Inklusion und Partizipation sind Bestandteile einer konsequenten Kund:innenorientierung – von der strategischen Ausrichtung bis hin zu den Prozessen – und tragen zu einer bedarfsgerechten Unterstützung bei.

Partizipation und Feedback von Kund:innen

ESRS S4-2, ESRS S4-5

Kund:innen aktive Partizipation zu ermöglichen, ist ein zentrales Anliegen des FSW insgesamt und besonders des FSW-Kund:innenservice. Schließlich sind Kund:innen die Expert:innen ihrer eigenen Lebensrealität. Die individuelle und bedarfsorientierte Beratung zielt darauf ab, die Kund:innen in ihrer Lebensqualität und Selbstbestimmung zu stärken.

Mehrere Formate können von Kund:innen für Feedback und Partizipation genutzt werden:

Möglichkeit für Feedback und Partizipation	Kurzbeschreibung
In der Beratung	Zahlreiche Beratungsformen stehen zur Verfügung: persönlich, telefonisch, per E-Mail, per Video etc. Siehe auch „Service für die Kund:innen des FSW“.
Feedbackterminals	In Beratung und Service-Centern sind digitale Terminals zur direkten und niederschweligen Bewertung der Beratungsleistung verfügbar.
Feedbackbögen	Bei Hausbesuchen durch Mitarbeitende des FSW-Kund:innenservice werden den Kund:innen Feedbackbögen übergeben, die an den FSW retourniert werden können. Eine interne Auswertung des Feedbacks findet regelmäßig statt.
Zielgruppenmonitoring	Im Fokus des Zielgruppenmonitorings steht die Beurteilung der Passgenauigkeit von Leistungen für die Kund:innen, gegebenenfalls in Anwesenheit von An- oder Zugehörigen. Darüber hinaus wird die Ergebnisqualität bzw. Übereinstimmung mit Qualitätsstandards durch Mitarbeiter:innen des Kund:innenservice überprüft. Die Zielgruppenmonitorings finden vor Ort, z. B. in Pflegeeinrichtungen, statt.
Kund:innenzufriedenheitsbefragung	Regelmäßig werden Kund:innen und Angehörige in Zusammenarbeit mit Befragungsinstituten, Universitäten und Hochschulen zu ihrer Zufriedenheit befragt. Alle evaluierten Befragungen zu Leistungen und Themen, wie z. B. den Auswirkungen der Corona-Pandemie, sowie auch das Senior:innenbarometer Wien sind öffentlich auf der Website des FSW abrufbar. Im Jahr 2025 wurden folgende Befragungen und Studien durchgeführt: • Kund:innen- und Angehörigenbefragung Tageszentren für Senior:innen 2025 • Kund:innenbefragung zur Zufriedenheit mit Direktleistungen 2025 • Kund:innenbefragung zur Pflegegeldergänzungsleistung für Persönliche Assistenz 2025 • Erhebung & Analyse von Angeboten für Menschen mit Demenz in Wien
Weiterentwicklungen und Projekte	FSW-Kund:innen werden bei Projekten und/oder Weiterentwicklungen von Angeboten eingebunden. Beispielsweise konnten Kund:innen im Rahmen der Entwicklung des neuen Kund:innenportals „MeinFSW“ in ausgewählten Beratung und Service-Centern Features vorab testen. Die Rückmeldungen flossen direkt in die Umsetzung des digitalen Service mit ein.

FSW-Kund:innen-Rat

Der FSW-Kund:innen-Rat vertritt die Anliegen von Kund:innen, die Leistungen des Bereichs Behinderung und Inklusion in Anspruch nehmen, gegenüber dem FSW und bringt ihre Perspektiven aktiv in Entscheidungsprozesse ein. Zu den Aufgaben des Kund:innen-Rats zählen neben der Interessensvertretung auch die Beratung des FSW zur Verbesserung des Leistungsangebots sowie die Information und Vernetzung mit Stakeholder:innen. Der Rat besteht aus sieben Haupt- und sieben Ersatzmitgliedern und wird alle fünf Jahre gewählt.

Obdach Forum

Obdach Forum bietet Raum für die Anliegen und Ideen von (ehemals) obdach- und wohnungslosen Menschen. Sie können sich bei wöchentlichen Organisationstreffen vernetzen und zu verschiedenen Themen austauschen. Aus Anliegen, die in den regelmäßigen Treffen besprochen werden, sind bereits erfolgreiche Projekte und Gruppenangebote entstanden. Sozialarbeiter:innen unterstützen bei den Organisationstreffen, der Gruppenarbeit und der Projektarbeit.

Strategie Inklusives Wien 2030

Die partizipative und durch den FSW koordinierte Erarbeitung des Programms „Inklusives Wien 2030 – eine Stadt für alle“ fand von 2022 bis 2024 statt. In einem breiten Beteiligungsprozess und Workshops mit insgesamt 212 Teilnehmenden wurden in inklusiv gestalteten Formaten 55 Maßnahmen für zwölf zentrale Lebensbereiche entwickelt. Die Maßnahmen werden bis 2030 schrittweise umgesetzt. Durch diesen partizipativen Prozess wurde basierend auf der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung auch die langfristige Strategie des FSW zu Angeboten für Menschen mit Behinderung festgelegt.

Im Jahr 2025 lag der Fokus der inklusiven Maßnahmenumsetzung aus der Strategie auf Wien als europäischer Demokratiehauptstadt und damit auch auf der demokratischen Beteiligung von Menschen mit Behinderung. Ebenso wurden Workshops innerhalb der Wiener Frauenwoche 2025 umgesetzt.

Blitzlicht: „Nichts über uns ohne uns!“ FSW-Kund:innen-Rats-Wahl 2025

Mit der Wahl des Kund:innen-Rats stärkt der Fonds Soziales Wien die Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Von 20. Oktober bis 27. November 2025 konnten mehr als 11.000 Kund:innen ab 16 Jahren bereits zum zweiten Mal ihre Vertretung wählen. Insgesamt stellten sich 28 Kandidat:innen aus den Leistungen Teilbetreutes und Vollbetreutes Wohnen, Tagesstruktur, Gebärdensprach-Dolmetschen und Persönliche Assistenz zur Wahl. Die Stimmabgabe war an 25 barrierefreien Wahlstandorten sowie per Briefwahl möglich. Auf der Website **kundinnenrat.fsw.at** stellen die Mitglieder sich und ihre Tätigkeit vor.

Kund:innen-Rats-Wahl 2025



~ 11.000
wahlberechtigte
Kund:innen



28
Kandidat:innen



10,6 %
Wahlbeteiligung

Anlaufstelle bei Anfragen oder Beschwerden: Ombudsstelle im FSW

VSME C7, ESRS S4-3

Für Anfragen, Anliegen und Beschwerden steht Kund:innen, Beschwerdeführer:innen oder Organisationen die Ombudsstelle des FSW zur Verfügung. Auf die Möglichkeit, Unzufriedenheit oder Verbesserungsbedarfe zu äußern, werden Kund:innen bereits am Anfang der Kund:innenbeziehung beispielsweise in offiziellen Anschreiben hingewiesen. Darüber hinaus ist die Ombudsstelle auf der Website des FSW sichtbar und in Folge persönlich, telefonisch oder per E-Mail erreichbar. Auch öffentliche Rezensionen in digitalen Applikationen, Kontaktformularen oder Beschwerdeeingänge über externe Stellen, z. B. die Antidiskriminierungsstelle der Stadt Wien, werden von den Mitarbeiter:innen der Ombudsstelle professionell bearbeitet. Bei Hinweisen oder Verdacht auf Diskriminierung von Kund:innen werden diese Fälle in enger Zusammenarbeit z. B. mit dem Kund:innenservice und den leistungserbringenden Organisationen einer Klärung zugeführt.

Im Jahr 2025 liegen der Ombudsstelle keine bestätigten Fälle von Diskriminierung von Kund:innen vor. Die eingebrachten Beschwerden werden dokumentiert, ausgewertet und innerhalb des FSW kommuniziert. Die Ombudsstelle ist direkt der FSW-Geschäftsführung unterstellt.

Beschwerdeführer:innen können bei Verstößen oder Fehlverhalten außerdem das FSW-Hinweisgeber:innensystem nutzen, auf Wunsch auch anonym (siehe „Hinweisgeber:innensystem“).



Ökonomische Nachhaltigkeit

„Governance“ im Sinne der Unternehmensführung und -steuerung repräsentiert im Nachhaltigkeitsbericht des Fonds Soziales Wien (FSW) die dritte Säule der Nachhaltigkeit – die ökonomische Nachhaltigkeit. Starke Governance als zentraler Baustein für die ökonomische

Nachhaltigkeit eines Unternehmens unterstützt den effizienten Umgang mit finanziellen Ressourcen und deren bedarfsgerechten Einsatz für gemeinnützige Zielsetzungen.

Governance und Unternehmensführung

Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse zum Thema „Governance und Unternehmensführung“:

Positive Auswirkungen des FSW

- Aktive Gestaltung der Unternehmenskultur
- Aufbau eines Compliance-Managements zum Schutz von externen und internen Hinweisgeber:innen
- Vertretung der Kund:inneninteressen gegenüber der Stadt Wien und anderen Stakeholder:innen, z. B. durch politische Stellungnahmen bzw. Verbandsmitgliedschaften
- Umfassende Prozesse und Sensibilisierung zur Vermeidung, Aufdeckung und Aufklärung von Korruption

Negative Auswirkungen des FSW

- FSW als primärer Fördergeber für viele Partnerorganisationen

Chancen für den FSW

Keine Chancen als wesentlich bewertet.

Risiken für den FSW

- Budgetäre Voraussetzungen und Schwerpunktsetzung sind eng an Entwicklungen in der Stadt Wien gebunden.

Zugehörige Themen der Berichtsstandards

VSME: B11 Verurteilungen und Strafen wegen Korruption und Bestechung, C6 Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbzgl. Prozesse, C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, C9 Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan siehe „Mitarbeitende im FSW“.

ESRS: G1 Unternehmenspolitik

Die Unternehmensführung und -steuerung orientiert sich an einer Unternehmenskultur, die im Fonds Soziales Wien von Verantwortungsbewusstsein, einem Miteinander auf Augenhöhe und einem klaren sozialen Auftrag geprägt ist. Zukunftsfähige Strukturen und Prozesse sollen das Unternehmen in seiner Kultur und Steuerung weiter stärken.

Unternehmenskultur

ESRS G1-1

Der Fonds Soziales Wien steht verlässlich für soziale Sicherheit – und das in der heutigen Form seit 2004, also seit über 20 Jahren. Auslöser für die Gründung des Fonds Soziales Wien war das Bekenntnis zu einer grundlegenden Neuausrichtung des Sozialbereichs in Wien, mit dem Menschen als sozialem Individuum und dessen individuellen Bedürfnissen im Zentrum.

In den unterschiedlichen Gesellschaften und Bereichen der FSW-Unternehmensgruppe gibt es Raum für verschiedene Kulturausprägungen. Zentrale Dokumente und Inhalte legen dennoch den gemeinsamen und unternehmensgruppenweiten Grundstein für die bestehende Unternehmenskultur und geben den Mitarbeitenden Orientierung. Maßgebend sind hier das Leitbild mit den Unternehmenswerten und der Ethikerklärung, die Führungsprinzipien, das Arbeitgeberversprechen sowie der Verhaltenskodex.

Ein Bild vor Augen haben – Werte und Prinzipien

Die vor über 20 Jahren gezeichnete Vision der sozialen Sicherheit für Wien prägt nach wie vor die Kultur und das Selbstbild des FSW. Die Werte im Leitbild der Unternehmensgruppe stellen weiterhin den konsequenten Kund:innenfokus und das Gemeinsame der Mitarbeitenden in den Vordergrund.

Die Werte des FSW lauten:



Gemeinsam gestalten wir soziale Sicherheit.



Wir sind für unsere Kund:innen der Fels in der Brandung. Mit Fingerspitzengefühl unterstützen wir schnell und lösungsorientiert, damit sie maßgeschneidert wirksame Leistungen erhalten.



Unsere Haltung ist menschlich, partnerschaftlich und professionell.



Entscheidungen treffen wir verantwortungsvoll und transparent.



Kund:innennähe und stetige Weiterentwicklung bestimmen unser Handeln.

Die Grundsätze der Führungskultur im Fonds Soziales Wien stellen Verantwortung und Vertrauen in den Fokus und setzen sich aus drei Bestandteilen zusammen: Führungsprinzipien, Führungsprofil und Führungskompetenzen.

- Die Führungsprinzipien beschreiben, wie Zusammenarbeit und Führung im Alltag gestaltet wird.
- Das Führungsprofil zeigt, welche persönlichen Eigenschaften dem Fonds Soziales Wien bei Führungskräften wichtig sind, damit sie gut zur Unternehmenskultur passen.
- Um ihre Rolle erfolgreich auszufüllen, werden die Führungskräfte durch laufende Weiterentwicklungsangebote in ihren Kompetenzen gestärkt.



Kultur der Vielfalt – das Arbeitgebersversprechen des FSW

„Unser Talent heißt Vielfalt“ ist beim Fonds Soziales Wien keine Floskel, sondern gelebte Realität. In der Unternehmensgruppe arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven. Mit der im Jahr 2025 durchgeführten Kampagne zur Arbeitgebermarke unterstreicht der FSW öffentlichkeitswirksam die Stärke durch Vielfalt in der Unternehmensgruppe.

Das Arbeitgebersversprechen enthält drei Dimensionen der Vielfalt, die die Unternehmenskultur prägen:

- **vielfältig sinnvoll** durch Jobs mit Sinn,
- **vielfältig sicher** durch langfristige Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen und
- **vielfältig sozial** durch ein wertschätzendes Miteinander.

Die soziale Vielfalt stellt die Vielfalt der FSW-Mitarbeiter:innen in den Vordergrund. Um diese Vielfalt in allen Bereichen zu fördern und langfristig zu sichern, setzt das Unternehmen auf aktives und zertifiziertes Diversitätsmanagement (siehe „Ein Blick von außen – Zertifizierungen des FSW“).



Blick nach innen: Unternehmenskultur gestalten

Seit der Gründung befindet sich das Unternehmen laufend in kultureller Entwicklung – ob bewusst gestaltet oder unbewusst gewachsen. Besonders umfassende Veränderungsprozesse wie der Ausbau der Unternehmensgruppe, die Erweiterung von Aufgabengebieten oder struktureller Wandel verlangen nach aktiver Kulturarbeit. Diese soll Orientierung geben, die Zusammenarbeit erleichtern und den Arbeitsalltag für alle Mitarbeiter:innen verbessern.

Im Jahr 2025 gab die Geschäftsführung des FSW den Auftakt für eine gezielte und effiziente Kulturarbeit, um aktuelle strukturelle Veränderungen mit einer Weiterentwicklung der Unternehmenskultur aktiv zu begleiten. Bestehende Elemente, die die Unternehmenskultur begründen, wurden evaluiert und grundlegende Kulturdimensionen definiert. Folgende Ziele für die Kulturarbeit wurden festgelegt:

- Schaffen einer gemeinsamen Haltung zur Kultur, die Orientierung gibt
- Fokus auf Maßnahmen, die Kultur erlebbar machen
- Weiterentwickeln des FSW als attraktiven Arbeitgeber

Die Kulturarbeitsgruppe „Culture Club“ bestehend aus Mitarbeitenden und Leitungen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen, die einen Querschnitt des Unternehmens bilden, nahm Ende des Jahres 2025 ihre Tätigkeit auf. Unterschiedliche Rollen, Erfahrungen und Perspektiven sorgen dafür, dass Kulturarbeit nicht punktuell, sondern nachhaltig verankert wird.



Blitzlicht: Du-Kultur im FSW

Im Jahr 2025 wurde in der FSW-Unternehmensgruppe die interne Du-Kultur eingeführt, um Zusammenarbeit, Austausch und ein wertschätzendes Miteinander weiter zu stärken. Die Du-Kultur, also die gegenseitige Ansprache mit Du, basiert auf Freiwilligkeit, Respekt und Gegenseitigkeit. Das Du-Wort ist im Unternehmen ein Symbol für starke Gemeinschaft und ein gelungenes Miteinander – über Hierarchie-Ebenen hinweg.



Stimmen der Mitarbeiter:innen zur Kultur

Mitarbeiter:innenbefragungen bieten den Mitarbeitenden der FSW-Unternehmensgruppe eine Möglichkeit zur Partizipation und können genutzt werden, um eigene Erfahrungen, Einschätzungen und Vorschläge einzubringen. Die Ergebnisse liefern Rückmeldungen zu erfolgreichen Maßnahmen, aber auch Anhaltspunkte zu notwendigen Anpassungen und Adaptierungen.

Der FSW befragt seine Mitarbeitenden zu bestimmten Themen wie etwa Aspekten der Unternehmenskultur in regelmäßigen Abständen, aber auch anlassbezogen.

Die Eckpunkte der jüngsten Mitarbeiter:innenbefragungen im Überblick:

Titel der Befragung	Lernen aus der Krise	Fit für die Zukunft I	Fit für die Zukunft II
Jahr der Befragung	2020	2022	2025
Teilnahmequote	40 %	40 %	47 %
Format	Online	Online	Online
Reichweite	FSW-Unternehmensgruppe	FSW-Unternehmensgruppe	FSW-Unternehmensgruppe

Die Ergebnisse der Befragungen werden zielgruppengerecht aufbereitet und im Unternehmen präsentiert und kommuniziert, außerdem werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

Compliance

ESRS G1-3

Compliance hat die Aufgabe für die Einhaltung aller Regeln, die für ein Unternehmen gelten, zu sorgen. Dies umfasst sowohl gesetzliche Vorgaben als auch selbst auferlegte Regelungen.

Die Compliance-Stelle des Fonds Soziales Wien unterstützt bei der Einhaltung all dieser Vorgaben und schafft das Umfeld dafür, dass diese Verpflichtung für alle möglichst einfach zu bewältigen ist. Zentral sind der Betrieb und die Weiterentwicklung eines unternehmensweiten Compliance-Managementsystems.

Der Verhaltenskodex der FSW-Unternehmensgruppe

VSME C6/61, C7

Die FSW-Unternehmensgruppe hat die gelebten und von allen Mitarbeiter:innen und Leitungen erwarteten Verhaltensweisen in einem Verhaltenskodex verschriftlicht. Dieser wurde 2025 überarbeitet und aktualisiert.

Er sieht ein Miteinander vor, in dem sich alle Mitarbeiter:innen mit und ohne Leitungsfunktion gegenseitig wertschätzend und respektvoll behandeln und so ein antidiskriminierendes und angstfreies Klima gestalten.

Die Förderung von Diversität und Gender Mainstreaming wird unterstrichen. Darüber hinaus werden die im Unternehmen geltenden Vorgaben zu Transparenz zusammengefasst, indem Nebentätigkeiten und Mehrfachbeschäftigungen sowie Naheverhältnisse, Befangenheit und Interessenskonflikte sowie Korruption und Datenschutz thematisiert werden.

Zudem wird ein Überblick über die seitens des Unternehmens angebotenen Unterstützungsleistungen für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden gegeben.

Das Unternehmen verfügt über ein klares und transparentes Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden, z. B. auch in Zusammenhang mit Verhalten, das gegen den Verhaltenskodex verstößt.

Prävention von Korruption und Bestechung sowie Umgang mit Einladungen und Geschenken

VSME B11/43, ESRS G1-3

Die FSW-Unternehmensgruppe ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ihres Auftrags bewusst und hat daher prozessuale Voraussetzungen geschaffen, um Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen des Strafgesetzbuches zum Thema Korruption und Bestechung zu verhindern. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus gelten in der FSW-Unternehmensgruppe strenge Regeln für den Umgang mit Geschenken und Einladungen.

Diese und weitere Vorgaben sind im Verhaltenskodex der Unternehmensgruppe definiert. Dieser zeigt die klare Haltung gegen jede Form von Korruption und Bestechung und dokumentiert die für alle Mitarbeitenden verbindlichen Standards des FSW zu diesem Thema.

Als Funktionen mit erhöhtem Risiko für Korruptions- und Bestechungsversuche können vor allem Mitarbeiter:innen mit Kund:innenkontakt und Mitarbeiter:innen mit Entscheidungs- und Führungsverantwortung identifiziert werden. Dazu zählen die Geschäftsführung, Mitarbeitende im Kund:innenservice, Außendienstmitarbeiter:innen mit Kund:innenkontakt, Entscheidungsträger:innen und Mitarbeitende des Bereichs Zentrale Beschaffung und Vergabe.

Im Jahr 2025 gab es in der FSW-Unternehmensgruppe keine Verurteilungen oder Geldstrafen aufgrund von Verstößen gegen das Strafrecht.

Hinweisgeber:innensystem

VSME C6/61

Wie im Hinweisgeber:innenschutzgesetz (HSchG) gesetzlich vorgeschrieben betreibt die FSW-Unternehmensgruppe ein Hinweisgeber:innensystem, das von der Compliance-Stelle betreut wird. Der FSW hat das Hinweisgeber:innensystem bewusst breit aufgestellt: Es ist nicht nur für Mitarbeiter:innen im unternehmenseigenen Intranet, sondern auch für externe Hinweisgeber:innen über die Website des FSW zugänglich. Gleichzeitig werden Meldungen über die gesetzlich vorgeschriebenen Themen hinaus entgegengenommen und bearbeitet – denn dem Unternehmen ist es ein Anliegen, über alle potenziellen Missstände informiert zu werden und Mitarbeiter:innen eine vertrauliche Anlaufstelle für Hinweise zu bieten.

Meldekategorien im Hinweisgeber:innensystem



Geschenkannahme/
Korruption/Bestechung



Diebstahl/
Betrug



Interessenskonflikte/
Befangenheit



Diskriminierung/
Belästigung/Mobbing



Anfrage/ich
suche Rat



Sonstige schwer-
wiegende Verstöße



Verstöße gegen Datenschutzvorschriften
und/oder Sicherheitsvorschriften

So kann der FSW frühzeitig auf Regelverstöße, Unstimmigkeiten, Konflikte oder sonstige Schwierigkeiten reagieren.

Da Meldungen auch anonym möglich sind, können insbesondere Mitarbeiter:innen relevante Anliegen klären lassen, ohne dass Rückschlüsse auf ihre Person möglich sind. Dies führt dazu, dass beinahe alle gemeldeten Sachverhalte keine Hinweise im Sinne des HSchG darstellen.

Herkunft der eingemeldeten Hinweise:



Knapp ein Viertel der Meldungen wurde von externer Stelle an den FSW herangetragen. Das unterstreicht den Mehrwert eines offenen Meldesystems, das auch Außenstehenden die Möglichkeit bietet, anonym auf etwaige Missstände und Unstimmigkeiten hinzuweisen.

Die Compliance-Stelle des FSW unterstützt die Mitarbeiter:innen bei der Orientierung, wie sie sich in heiklen Situationen regelkonform verhalten können. Auch hierfür kann das Hinweisgeber:innensystem als Kommunikationsweg genutzt werden.

Prävention durch Schulung

ESRS G1-3

Wichtige Instrumente zur Korruptionsprävention und Verankerung einer compliancegerechten Kultur sind Schulungen und Informationsveranstaltungen.

Der FSW bietet allen Mitarbeiter:innen ein umfassendes Schulungsangebot, um sie in den Grundlagen der Compliance zu stärken. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2025 ein eigenes E-Learning mit dem Titel „Compliance kompakt“ veröffentlicht, das Wissen zu Compliance in der FSW-Unternehmensgruppe, Antikorruption und Interessenskonflikten, dem Verhaltenskodex und dem Hinweisgeber:innensystem vermittelt.

Zusammenfassend wurden im Jahr 2025 folgende Schulungsformate zu Themen der Compliance für alle Mitarbeitenden des FSW verpflichtend angeboten:

Schulungstitel	Umfang	Zielgruppe	Bestehende Verpflichtung?	Absolvierungsquote* 31.12.2025
Compliance kompakt (E-Learning)	30 Min.	Alle Mitarbeitenden der FSW-Unternehmensgruppe	Ja	93 %
Antidiskriminierung (E-Learning)	10 Min.	Alle Mitarbeitenden der FSW-Unternehmensgruppe	Ja	83 %
Datenschutz (E-Learning)	20 Min.	Alle Mitarbeitenden der FSW-Unternehmensgruppe	Ja	85 %
Informationssicherheit (E-Learning)	45 Min.	Alle Mitarbeitenden der FSW-Unternehmensgruppe	Ja	95 %

* Prozentuelle Absolvierungsquote aller Mitarbeiter:innen, die zum Stichtag 31.12.2025 in der FSW-Unternehmensgruppe beschäftigt waren.

Zusätzlich ist seit Mai 2022 eine Schulung zum Hinweisgeber:innensystem für alle Führungskräfte verpflichtend. Der inhaltliche Schwerpunkt wurde im Jahr 2025 aktualisiert und liegt auf der Schulung zum rechtskonformen Umgang mit Meldungen und dem Schutz von Hinweisgeber:innen und weiteren vom Hinweis betroffenen Personen.

Weiters wird von der Compliance-Stelle eine „Roadshow“ angeboten, um das Thema Compliance in den Unternehmensbereichen vorzustellen und im Bedarfsfall konkrete Compliance-Themen anzusprechen.

Beziehung zu Lieferant:innen

ESRS G1-2

Im FSW wird der Fokus auf langfristige und stabile Geschäftsbeziehungen gelegt. Zu den Lieferant:innen der FSW-Unternehmensgruppe zählen sowohl Unternehmen, von denen Waren und Dienstleistungen für den Betrieb der FSW-Unternehmensgruppe bezogen werden, als auch Partnerorganisationen, die die Erbringung von Sozialleistungen für die Menschen in der Stadt ermöglichen.

Rechnungen der Lieferant:innen werden binnen 30 Tagen ab Rechnungseingang fällig und sind unverzüglich nach Fälligkeit zu zahlen. Bei Zahlungen innerhalb von 14 Tagen steht dem FSW in der Geschäftsbeziehung mit Waren- und Dienstleistungslieferant:innen laut Einkaufsbedingungen ein Skontoabzug in der Höhe von 3 % zu.

Im Jahr 2025 wurde bei 94 % der Eingangsrechnungen das auf den einlangenden Belegen angeführte Zahlungsziel eingehalten.

Unternehmensführung und Transparenz

Organe des FSW

ESRS 2 GOV-1

Steuerung, Kontrolle und Führung des Fonds Soziales Wien erfolgen durch folgende drei Organe: Präsidium, Kuratorium und Geschäftsführung. Zusätzlich ist ein Beirat zur direkten Information der Mitglieder des Wiener Gemeinderats eingerichtet. Alle Aufgaben und Mitglieder dieser Organe sowie des Beirats sind auf der Website des Fonds Soziales Wien öffentlich und transparent einsehbar.

Kontrollblicke auf den FSW

Die Gebarung des Fonds Soziales Wien und der Einsatz der finanziellen Mittel der Stadt Wien, des Bundes und anderer Stellen werden von unabhängigen und weisungsfreien Stellen kontrolliert. Für den Fonds Soziales Wien sind diese Kontrollorgane der Wiener Stadtrechnungshof, der Rechnungshof Österreich, die Fondsbehörde der Stadt Wien sowie die Wirtschaftsprüfung. Die Berichte der Kontrollorgane sind öffentlich abrufbar.

Eintragung im Transparenzregister

Der FSW erfüllt nicht die Kriterien, um in das EU-Transparenzregister oder in ein gleichwertiges Transparenzregister eines Mitgliedstaates eingetragen zu sein.

Nicht vergleichbar, jedoch eine Transparenzfunktion erfüllend, sind die Eintragungen in das Wirtschaftliche-Eigentümer-Register sowie das Transparenzportal des Finanzministerium.



Anhang

Mapping der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Wesentliche Themen des FSW (VSME)	Zugehöriges Thema aus ESRS	Zugehöriges Unterthema aus ESRS	Mapping zu den SDGs	Mapping zur Smart Klima City Wien	Mapping zur Nachhaltigkeitsstrategie des FSW – FSWeitblick
B2 Verfahrensweisen und Richtlinien für den Übergang (gek.)	E 1 Klimawandel	E 1.1. Klimaschutz	SDG 13: Climate Action SDG 11: Sustainable Cities and Communities	LZ* Ressourcenschonung, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	Bewusstseinsbildung, Zukunftsfitte Gebäude
B3 Energie und Treibhausgasemissionen		E 1.2. Anpassung an den Klimawandel		LZ Ressourcenschonung, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	Sozial-ökologische Zukunft
C3 Treibhausgasreduktionsziele und Übergang für Klimaschutz		E 1.3. Energie	SDG 7: Affordable & Clean Energy	LZ Ressourcenschonung, 1 Energieversorgung	Erneuerbare Energieversorgung
C4 Klimabedingte Risiken					
B7 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft & Abfallbewirtschaftung	E 5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	E 5.1. Ressourcenzuflüsse	SDG 12: Responsible Consumption & Production	LZ Ressourcenschonung, 5 Zero Waste & Kreislaufwirtschaft	Bewusster Ressourceneinsatz & Beschaffung
B8 Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale	S 1 Eigene Belegschaft	S1.1. Arbeitsbedingungen – Sichere Beschäftigung	SDG 8: Decent Work & Economic Growth	LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit	
B9 Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit		S1.2. Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit	SDG 8: Decent Work & Economic Growth, SDG 5: Gender Equality	LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	Gleichstellung
B10 Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlung und Schulung		S1.3. Arbeitsbedingungen – Entlohnung	SDG 8: Decent Work & Economic Growth, SDG 10: Reduced Inequalities	LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	
C5 Zusätzliche Merkmale der Arbeitskräfte		S1.4. Arbeitsbedingungen – Sozialer Dialog	SDG 16: Peace, Justice & Strong Institutions	LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit, 11 Beteiligung, Engagement & Kultur	Vielfältiger FSW
C6 Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbzgl. Prozesse		S 1.5. Arbeitsbedingungen – Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer:innen auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	SDG 8: Decent Work & Economic Growth, SDG 16: Peace, Justice & Strong Institutions	LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit, 11 Beteiligung, Engagement & Kultur	Vielfältiger FSW
C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten		S1.6. Arbeitsbedingungen – Tarifverhandlungen	SDG 8: Decent Work & Economic Growth, SDG 10: Reduced Inequalities	LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit	
		S 1.7. Arbeitsbedingungen – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	SDG 8: Decent Work & Economic Growth, SDG 5: Gender Equality	LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	Sozial-ökologische Zukunft
		S 1.9. Gleichbehandlung und Chancengleichheit – Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit			
		S 1.10. Gleichbehandlung und Chancengleichheit – Schulungen und Kompetenzentwicklung	SDG 4: Quality Education	LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit	Bewusstseinsbildung

* LZ = Leitziel

Mapping der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Wesentliche Themen des FSW (VSME)	Zugehöriges Thema aus ESRS	Zugehöriges Unterthema aus ESRS	Mapping zu den SDGs	Mapping zur Smart Klima City Wien	Mapping zur Nachhaltigkeitsstrategie des FSW – FSWeitblick
	S 1 Eigene Belegschaft	S 1.11. Gleichbehandlung und Chancengleichheit – Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	SDG 8: Decent Work & Economic Growth, SDG 10: Reduced Inequalities	LZ Lebensqualität, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	Gleichstellung, Vielfältiger FSW
		S 1.12. Gleichbehandlung und Chancengleichheit – Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	SDG 5: Gender Equality, SDG 10: Reduced Inequalities	LZ Lebensqualität, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	Gleichstellung
		S 1.13. Gleichbehandlung und Chancengleichheit – Vielfalt	SDG 5: Gender Equality, SDG 10: Reduced Inequalities, (SDG 8: Decent Work & Economic Growth)	LZ Lebensqualität, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	Vielfältiger FSW, (Gender Mainstreaming)
		S 1.17. Sonstige Arbeitsrechte – Datenschutz	SDG 16: Peace, Justice & Strong Institutions	LZ Lebensqualität, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	Vielfältiger FSW, (Gender Mainstreaming)
C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	S 2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S 2.6. Arbeitsbedingungen – Tarifverhandlungen	SDG 8: Decent Work & Economic Growth	LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit	
C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	S 3 Betroffene Gemeinschaften	S 3.5. Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften – Sicherheitsbezogene Auswirkungen (S3)			
C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	S 4 Verbraucher:innen & Endnutzer:innen	S 4.1. Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen – Datenschutz	SDG 16: Peace, Justice & Strong Institutions	LZ Lebensqualität, 10 Digitalisierung	
		S 4.2. Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen – Meinungsfreiheit	SDG 16: Peace, Justice & Strong Institutions	LZ Lebensqualität, 11 Beteiligung, Engagement & Kultur, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	
		S 4.3. Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen – Zugang zu (hochwertigen) Informationen	SDG 16: Peace, Justice & Strong Institutions		
		S 4.4. Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen – Gesundheitsschutz & Sicherheit	SDG 3: Good Health & Wellbeing, SDG 10: Reduced Inequalities	LZ Lebensqualität, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	

Mapping der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Wesentliche Themen des FSW (VSME)	Zugehöriges Thema aus ESRS	Zugehöriges Unterthema aus ESRS	Mapping zu den SDGs	Mapping zur Smart Klima City Wien	Mapping zur Nachhaltigkeitsstrategie des FSW – FSWeitblick
C7 Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	S 4 Verbraucher:innen & Endnutzer:innen	S.4.7. Soziale Inklusion von Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen – Nichtdiskriminierung	SDG 10: Reduced Inequalities	LZ Lebensqualität, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	Bewusstseinsbildung, (Vielfältiger FSW)
		S.4.8. Soziale Inklusion von Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen – Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	SDG 10: Reduced Inequalities	LZ Lebensqualität, 8 Gesundheit & Soziale Inklusion	(Vielfältiger FSW)
		S.4.9. Soziale Inklusion von Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen – Verantwortliche Vermarktungspraktiken	SDG 16: Peace, Justice & Strong Institutions		
B11 Verurteilungen und Strafen wegen Korruption und Bestechung C9 Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan	G 1 Unternehmenspolitik	G.1.1. Unternehmenskultur		LZ Lebensqualität, 4 Wirtschaft & Arbeit	Vielfältiger FSW
		G.1.2. Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblowers)	SDG 16: Peace, Justice & Strong Institutions		
		G.1.4. Politisches Engagement	SDG 17: Partnerships for the Goals		
		G.1.5. Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	SDG 12: Responsible Consumption & Production		
		G.1.6. Korruption und Bestechung – Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung	SDG 16: Peace, Justice & Strong Institutions		

Glossar

Begriff	Beschreibung
CO ₂ -eq	CO ₂ -Äquivalent. CO ₂ -Äquivalente geben die Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase an. Die Wirkung der Treibhausgase wird mit der Wirkung von Kohlendioxid verglichen.
Diskriminierung	Diskriminierung ist die bewusste oder unbewusste Benachteiligung insbesondere aufgrund des Geschlechts, Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexuellen Orientierung oder körperlicher und geistiger Fähigkeiten. Wenn eine Person aufgrund dieser Merkmale in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person, liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Vorschriften, die auf den ersten Blick neutral scheinen, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer:innen gegenüber anderen Personen benachteiligen. Eine Diskriminierung liegt auch bei (sexueller) Belästigung vor.
Divers (Geschlechtseintrag)	In Österreich ist der Eintrag „divers“, neben „inter“, „offen“, „weiblich“, „männlich“ sowie der Streichung des Eintrags, eine der Optionen im zentralen Personenstandsregister.
EFrag	European Financial Reporting Advisory Group
Erneuerbare Energie	Energieformen, die sich im Gegensatz zu fossilen Energieträgern (Kohle, Erdöl, Erdgas) verhältnismäßig schnell erneuern oder praktisch unerschöpflich zur Verfügung stehen.
Emissionen	Emission ist die Abgabe von Stoffen an die Umwelt. Es gibt anthropogene (durch den Menschen verursachte), biogene (durch die Natur verursachte), pyrogene (bei Verbrennung entstehende) oder Verdunstungsemissionen.
ESRS	European Sustainability Reporting Standard
Externe Fortbildungen	Trainingsangebote, die bei externen Bildungsanbieter:innen, z. B. dem WIFI Wien, in Anspruch genommen werden.
F-Gase	Fluorierte Treibhausgase sind künstlich hergestellte Chemikalien, bei denen es sich um sehr starke Treibhausgase handelt, die oft tausendfach stärker wirken als Kohlendioxid und z. B. als Kältemittel in Klimaanlage eingesetzt werden.
Fluktuation	Verhältnis von geplanten (z. B. Anstellung für saisonale Leistungsangebote, Pensionierung) und ungeplanten Austritten (z. B. Dienstnehmer:innenkündigung) zur Gesamtanzahl der Mitarbeitenden.
FSW-Unternehmensgruppe	Die FSW-Unternehmensgruppe besteht aus dem Fonds Soziales Wien und den fünf Tochterunternehmen FSW Pflege- und Betreuungsdienste, FSW Schuldenberatung, FSW Obdach, FSW Bildungszentrum, FSW Liegenschaften.
Gender Mainstreaming	Gender Mainstreaming hat zum Ziel, dass Dienstleistungen und Angebote allen Personen gleichermaßen zur Verfügung stehen und die Gleichstellung aller Geschlechter fördern.
Gender-Pay-Gap	Prozentuales Entgeltgefälle zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenentgelt der männlichen Beschäftigten und der weiblichen Beschäftigten des Unternehmens.
Interne Fortbildungen	Alle Bildungsformate die intern organisiert und angeboten werden, z. B. Formate aus dem Bildungsprogramm des FSW oder Formate, die von einer Abteilung geplant werden.
Klimaschutz	Maßnahmen zur Abschwächung der globalen Erwärmung, durch Verminderung und Vermeidung von umweltschädlichen Emissionen.
Klimawandelanpassung	Maßnahmen, um Folgen des Klimawandels abzumildern und Betroffenheit zu vermeiden.
Kreislaufwirtschaft	Bewusstes Reflektieren von Ressourcenbedarf und der Notwendigkeit einer neuen Beschaffungs- und Konsumkultur, um Ressourcenausbeutung und Umweltzerstörung zu verringern sowie resiliente Versorgungsstrukturen auszubauen.

Glossar

Begriff	Beschreibung
m	männlich
Marktbezogen (Scope-2-Emissionen)	Betrifft die Berechnung der Scope-2-Emissionen. Der eingekaufte Strom wird mit den Emissionen des Stromproduktes bewertet.
Meldepflichtiger Arbeitsunfall	Es gibt eine Meldepflicht für Arbeitsunfälle binnen fünf Tagen, bei mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit. Ebenso meldepflichtig sind Unfälle mit Zahnschäden oder Beschädigung von Brillen oder Prothesen.
Mitarbeitende aktiv	Dienstverhältnisse, für die laufende Personalkosten anfallen. Dies umfasst grundsätzlich alle regulär beschäftigten Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus werden auch bestimmte Abwesenheiten als aktiv geführt, sofern weiterhin Personalkosten entstehen (z. B. Freijahr/Freiquartal oder Krankenstand mit Entgeltfortzahlung).
Mitarbeitende inaktiv	Nicht anwesende Dienstverhältnisse, für die keine laufenden Personalkosten anfallen. Hierzu zählen ausschließlich Abwesenheiten ohne Kostenverursachung, beispielsweise Karenz oder Langzeitkrankenstand.
MWh	Megawattstunde
Netto-Null	Ein Wirtschaften frei von Emissionen ist nicht möglich. Zur Erreichung von Netto-Null-Emissionszielen müssen Maßnahmen ergriffen werden, um CO ₂ aus der Atmosphäre zu entfernen und dauerhaft zu speichern, z. B. durch Aufforstung oder technische Lösungen.
Nicht-binär	Bezeichnung für Geschlechtsidentitäten, die außerhalb der zweigeteilten (binären) Zuordnung in „weiblich“ und „männlich“ liegen. Nicht-binäre Personen identifizieren sich weder ausschließlich als Frau noch als Mann.
ÖNACE-Code	Der ÖNACE-Code bietet eine nationale Klassifizierung von Wirtschaftstätigkeit, z. B. für statistische Zwecke, und ist mit dem NACE, dem EU-weiten Code, kompatibel.
Partnerorganisation	Der Begriff Partnerorganisation bezeichnet alle Rechtsträger, die in einer Rechtsbeziehung zum FSW stehen und Leistungen für die Kund:innen erbringen. Partnerorganisationen decken immer den Bedarf der Kund:innen.
Reduce – Reuse – Repair und Recycle	Reduzieren – Wiederverwenden – Reparieren und Recyclen
Satzung	Der FSW handelt auf Basis bestimmter rechtlicher Grundlagen. Wie die Vergabe von Förderungen erfolgt, ist in der Satzung festgelegt.
Standortbezogen (Scope-2-Emissionen)	Betrifft die Berechnung der Scope-2-Emissionen. Der eingekaufte Strom wird mit den Emissionen des durchschnittlichen Strommixes der Stadt Wien bewertet.
SDG	Sustainable Development Goals, Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen
VSME	Voluntary Sustainability Reporting Standard for small and medium-sized undertakings
vulnerable Zielgruppe	Menschen, die oftmals Unterstützung bei der Bewältigung herausfordernder Situationen benötigen und daher unter Krisen besonders leiden.
w	weiblich
Wesentlichkeitsanalyse	Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ermöglicht eine Bewertung von Nachhaltigkeitsthemen und deren Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich für Unternehmen ergeben.

Kennzahlen im Überblick

	Bilanzsumme 2025 in Mio. Euro	Umsatzerlöse 2025 in Mio. Euro	Mitarbeitende (aktiv und in- aktiv mit Stichtag 31.12.2025)
VSME B1/24 – Einblick ins Geschäftsjahr			
Beschreibung			
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	585,32	2.875,78	1.669
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	18,92	40,21	476
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	6,28	5,66	71
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	17,24	47,44	501
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	5,99	15,95	147
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	56,75	12,73	56

Umwelt – Klimawandel

	Einheit	2023	2024	2025
VSME B3/29 – Gesamtenergieverbrauch				
FSW-Unternehmensgruppe	MWh	19.339,1	17.492,3	16.213,7
VSME B3/29 – Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen				
FSW-Unternehmensgruppe	MWh	14.748,4	12.922,2	11.998
VSME B3/29 – Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen				
FSW-Unternehmensgruppe	MWh	4.590,7	4.570,1	4.215,7
ESRS E1/5 – Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch in Prozent				
FSW-Unternehmensgruppe		23,7 %	26,1 %	26 %
VSME B3/30 – Treibhausgasemissionen Scope 1 Gesamtverbrauch in Prozent				
FSW-Unternehmensgruppe	tCO ₂ -eq	1.147,7	778,8	861,6
VSME B3/30 – Treibhausgasemissionen Scope 2 standortbezogen				
FSW-Unternehmensgruppe	tCO ₂ -eq	1.999,3	1.780,0	1.858,1
VSME B3/30 – Treibhausgasemissionen Scope 2 marktbezogen				
FSW-Unternehmensgruppe	tCO ₂ -eq	1.999,3	2.249,8	2.192,6
Intensität Emissionen Scope 2 marktbezogen pro Kopf				
FSW-Unternehmensgruppe	tCO ₂ -eq	1,2	1,1	1,0

Soziales

	2023	2024	2025
VSME B8/39 – Anzahl Mitarbeitende (aktiv und inaktiv, Köpfe)			
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	1.457	1.550	1.669
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	402	395	476
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	70	71	71
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	484	525	501
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	126	144	147
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	55	55	56
Gesamt	2.594	2.740	2.920
VSME B8/39 – Mitarbeiter:innen Geschlechteranteil in Prozent (m/w)			
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	32,7/67,3	33,0/67,0	33,2/66,8
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	21,1/78,9	18,2/81,8	16,4/83,6
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	32,9/67,1	28,2/71,8	26,8/73,2
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	41,7/58,3	43,8/56,2	43,1/56,9
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	24,6/75,4	23,6/76,4	21,8/78,2
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	50,9/49,1	54,6/45,4	53,6/46,4
Gesamt	32,6/67,4	32,8/67,2	31,8/68,2
VSME B8/39 – Lehrlinge und Zivildienstleistende FSW Pflege- und Betreuungsdienste			
Lehrlinge	<5	<5	<5
Zivildienstleistende	52	47	55
VSME B8/39 – Lehrlinge und Zivildienstleistende FSW Obdach			
Lehrlinge	<5	<5	<5
Zivildienstleistende	10	9	9
VSME B8/39 – Lehrlinge und Zivildienstleistende FSW Schuldenberatung			
Lehrlinge	<5	<5	0
Zivildienstleistende	0	0	0

Soziales

	2023	2024	2025
VSME B8/39 – Lehrlinge und Zivildienstleistende FSW Bildungszentrum			
Lehrlinge	<5	<5	<5
Zivildienstleistende	0	0	0
VSME B8/39 – Lehrlinge und Zivildienstleistende FSW Liegenschaften			
Lehrlinge	0	0	0
Zivildienstleistende	0	0	0
VSME B8/39 – Lehrlinge und Zivildienstleistende Kern-FSW			
Lehrlinge	18	19	15
Zivildienstleistende	0	0	0
VSME B8/39 – Lehrlinge und Zivildienstleistende Gesamt			
Lehrlinge	25	28	22
Zivildienstleistende	62	56	64
VSME B8/40 – Prozentsatz der Fluktuation von Mitarbeitenden			
FSW-Unternehmensgruppe	19,9 %	17,8 %	14,5 %
VSME B9/41 – Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle			
FSW-Unternehmensgruppe	24	22	12
VSME B10/42 – Prozentsatz der Beschäftigten, die durch Kollektivverträge abgedeckt sind			
FSW-Unternehmensgruppe	100 %	100 %	100 %
VSME B10/42 – Anzahl der absolvierten Fortbildungen FSW Pflege- und Betreuungsdienste			
Intern	1.215	1.049	1.291
Extern	210	250	246
VSME B10/42 – Anzahl der absolvierten Fortbildungen FSW Obdach			
Intern	847	752	756
Extern	89	118	105
VSME B10/42 – Anzahl der absolvierten Fortbildungen FSW Schuldenberatung			
Intern	78	83	39
Extern	32	35	43

Soziales

	2023	2024	2025
VSME B10/42 – Anzahl der absolvierten Fortbildungen FSW Bildungszentrum			
Intern	357	370	335
Extern	54	89	46
VSME B10/42 – Anzahl der absolvierten Fortbildungen FSW Liegenschaften			
Intern	51	48	22
Extern	11	12	8
VSME B10/42 – Anzahl der absolvierten Fortbildungen Kern-FSW			
Intern	2.855	3.045	3.277
Extern	550	635	528
VSME B10/42 – Anzahl der absolvierten Fortbildungen FSW-Unternehmensgruppe			
Intern	5.403	5.347	5.720
Extern	946	1.139	976
VSME C5 – Geschlechterverhältnis auf Führungsebene (Geschäftsführung und Leitungsebene A) in Prozent (m/w)*x			
Fonds Soziales Wien (Fonds Soziales Wien)	36/64	33/67	44/56
FSW Pflege- und Betreuungsdienste (FSW - Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH)	50/50	50/50	50/50
FSW Schuldenberatung (Schuldnerberatung Wien gemeinnützige GmbH)	100/0	100/0	100/0
FSW Obdach (Obdach Wien gemeinnützige GmbH)	50/50	50/50	100/0
FSW Bildungszentrum (AWZ Soziales Wien GmbH)	0/100	0/100	0/100
FSW Liegenschaften (FSW-LGM GmbH)	100/0	100/0	100/0
Gesamt	41/59	39/61	48/53

* Personen in mehreren Dienstverhältnissen werden nur einmal dargestellt und dem Unternehmen zugeordnet, in dem sie ein aktives Dienstverhältnis haben.

Governance

2025

VSME B11/43 – Gesamtanzahl der Verurteilungen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung / Gesamtbetrag der Geldstrafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

FSW-Unternehmensgruppe

0/0

VSME B11/3 – Prozentsatz der Zahlungen, die entsprechend der unternehmensinternen Zahlungsziele abgewickelt wurden

FSW-Unternehmensgruppe

94 %



Das Qualitätsmanagementsystem des
FSW ist nach ISO 9001:2015 zertifiziert.

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber, Redaktion, Grafik und Fotos (wenn nicht anders angegeben): Fonds Soziales Wien, Bereich Unternehmenskommunikation, Guglgasse 7–9, 1030 Wien, Tel.: 05 05 379, www.fsw.at; **Druck: Winkler Kuvert GmbH, Graz**. Gedruckt auf ökologischem Papier. Druck- und Satzfehler vorbehalten.
Stand: Oktober 2026



Fördert. Stärkt. Wirkt.

01 24 5 24 | www.fsw.at |  |  | 

