



Gemeinsam in die Zukunft blicken.

FORTSCHRITTSBERICHT 2022/23

VORWORT/INTERVIEW 04

Über diesen Bericht 13

Der VfL Bochum 1848 14

**VOR
WORT****VfL IN FÜHRUNG: GUTE UND NACHHALTIGE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG** 16
(DNK 01 – 10)

Strategische Analyse und Maßnahmen 22

Wesentlichkeit 26

Ziele 30

Tiefe der Wertschöpfungskette 40

Verantwortung 42

Regeln und Prozesse 44

Kontrolle 48

Anreizsysteme 50

Beteiligung von Anspruchsgruppen 50

Innovations- und Produktmanagement 56

01



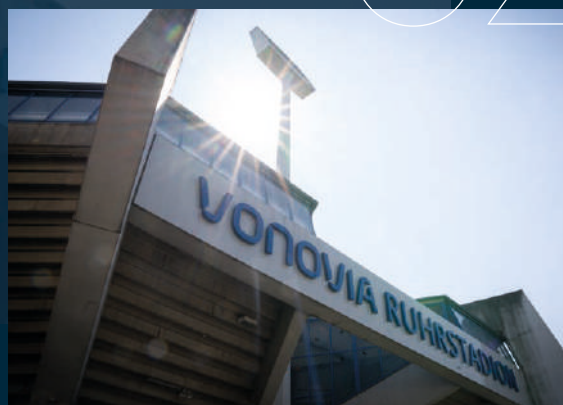
02

**BLÜH AUF! BLUME IM REVIER:
ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT** 58
(DNK 11 – 13)

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 64

Ressourcenmanagement 76

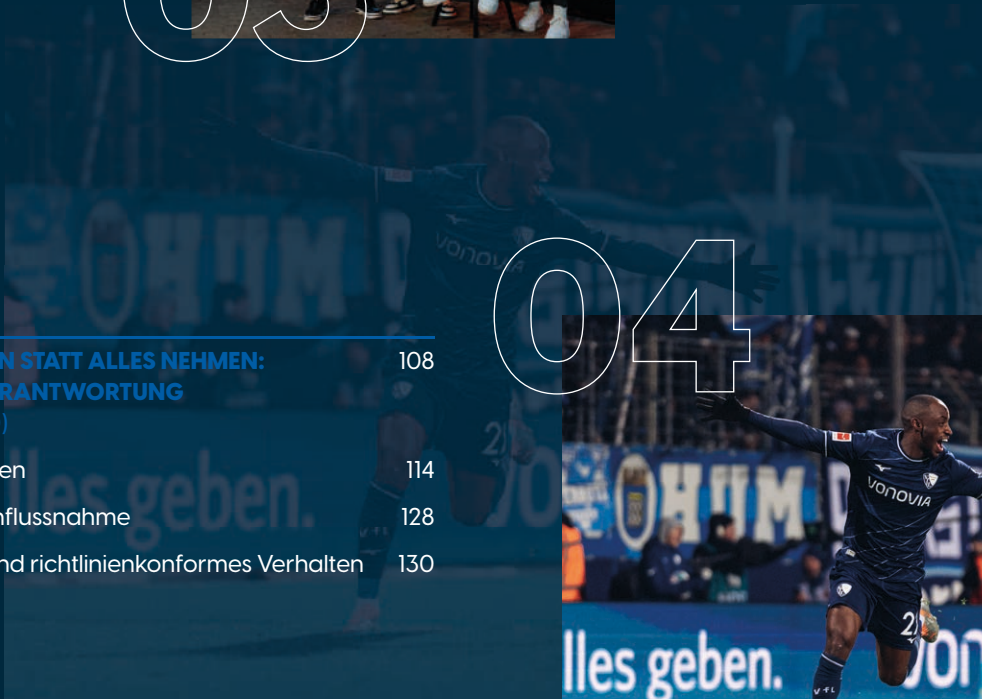
Klimarelevante Emissionen 82





**EINSTEHEN FÜR VIELFALT:
AUSSEN BLAU INNEN BUNT**
(DNK 14 – 17)

Arbeitnehmerrechte	94
Chancengerechtigkeit	96
Qualifizierung	102
Menschenrechte	106



**ALLES GEBEN STATT ALLES NEHMEN:
SOZIALE VERANTWORTUNG**
(DNK 18 – 20)

Gemeinwesen	114
Politische Einflussnahme	128
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	130



05

SEITE 141

IMPRES
SUM

Glossar

134



Grußworte

Hinter einem professionellen Fußballverein steckt insbesondere heutzutage sehr viel mehr als nur die 90 Minuten auf dem Platz. Unsere Gesellschaft verändert sich stetig, Umwelteinflüsse spielen eine immer größere Rolle. Grund genug, sich zukunftsfähig – sprich: nachhaltig – aufzustellen.

Wir freuen uns darüber, dass Sie nun auch den zweiten Nachhaltigkeitsbericht des VfL Bochum 1848 in den Händen halten. Er bezieht sich auf den Betrachtungszeitraum der Bundesliga-Saison 2022/23 und folgt auf den ersten VfL-Nachhaltigkeitsbericht, der im Jahr 2023 erschienen ist. Der Bericht gibt Ihnen Einblicke in unsere Fortschritte im Bereich der nachhaltigen Entwicklung und zeigt Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft auf. Wir wollen die Zukunft als Gemeinschaft leidenschaftlich

gestalten. Auf Grundlage der blau-weißen Werte. Bodenständig. Nahbar. Authentisch. Und anders.

Erneut verzichten wir auf die klassischen Grußworte und ersetzen diese durch verschiedene Interviewformate. Außerdem möchten wir in unseren Nachhaltigkeits- und Fortschrittsberichten auch immer die Personen hinter den Themen zu Wort kommen lassen. Denn Nachhaltigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe und hat viele Gesichter. Kaum ein anderer Klub steht so sehr für Gemeinschaft wie der VfL Bochum 1848.

INTERVIEW MIT ILJA KAENZIG

In dem ersten Nachhaltigkeitsbericht des VfL Bochum 1848 haben wir bereits über die Relevanz des Themas und die Ausrichtung des VfL gesprochen. In diesem Fortschrittsbericht wollen wir diesen VfL-Weg noch einmal näher beleuchten.

Was macht den VfL Bochum 1848 so besonders im Zusammenhang mit dem Thema Nachhaltigkeit?

Wir denken das Thema „Nachhaltigkeit“ anders, weil wir es nicht nur als Optimierung einzelner kleiner Stellschrauben verstehen. Ein funktionierendes Nachhaltigkeitsmanagement ist wichtig. Für uns geht es aber darum, die großen Themen im Blick zu haben. In welche Richtung entwickelt sich der Fußball und was bedeutet das für den VfL? Wir verstehen uns daher im Sinne der Vision unserer nachhaltigen Gesamtstrategie als „Klub der Zukunft“. Insofern sehen wir das Thema mehr aus Perspektive eines nachhaltigen Managements als aus einem reinen Nachhaltigkeitsmanagement. Das ist der übergeordnete Weg.



**ILJA KAENZIG, SPRECHER
DER GESCHÄFTSFÜHRUNG**

Welche Beispiele gibt es für diesen übergeordneten Ansatz?

Wenn wir an die Zukunft des VfL Bochum 1848 denken, müssen wir uns beispielsweise mit der Zukunft unseres Standorts – oder besser gesagt dem Standort der Zukunft – beschäftigen. Es geht darum, wie wir unser Vonovia Ruhrstadion an der Castroper Straße nachhaltig weiterentwickeln. Dieses Beispiel ist auch ein Beleg dafür, wie wir Tradition und Innovation verbinden. Viele sprechen von dieser Dopplung, aber nur wenige können das Versprechen wirklich erfüllen. Das Vonovia Ruhrstadion ist das letzte einzig wahre Fußballstadion im Profibereich. Das ist etwas Besonderes. Gleichzeitig wissen wir, dass wir an unseren Standort mit besonderen Herausforderungen zu kämpfen haben und modernisieren müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Dies geschieht aber im Einklang mit unseren Werten und im Dialog mit unseren Stakeholdern. Wir sehen es sogar als besondere Chance, um einen Modellstandort mit eigenem Charme zu entwickeln.

Ein weiteres Beispiel ist der Beirat Zukunft. Wir verstehen den Austausch mit unseren Fans und Mitgliedern als wichtiges Element der Kommunikation und Beteiligung. Aber üblicherweise erreicht man im Rahmen von Fan- und Mitgliederforen oder Mitgliederversammlungen vor allem die älteren Fans. Und mit diesen wollen wir auch im engen Austausch bleiben. Aber wenn wir von dem Geschäftsmodell von morgen sprechen, dann müssen wir auch die Fans und Entscheiderinnen bzw. Entscheider von morgen einbeziehen. Und das sind die jungen Menschen, die oft ganz eigene Perspektiven haben und in dieser Zukunft leben werden. Dieser ganzheitliche Blick auf die Entwicklungen des Fußballs ist sehr wichtig für uns.



Um als VfL Bochum 1848 wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen wir immer ein bis zwei Schritte schneller sein als die Konkurrenz. Wir müssen anders, innovativ und mutig denken, uns dabei aber immer auf unsere besonderen Werte besinnen. Wir setzen auf kontinuierliche Weiterentwicklung und nicht auf Aktionismus. Die bisherigen Schritte der Weiterentwicklung und die Erfolge sowie das Feedback sind ein Beleg dafür, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden. Uns ist aber auch bewusst, dass Herausforderungen vor uns liegen.

Gibt es ein Beispiel für diese Herausforderungen?

Da wir uns gerade im Kontext des Fortschrittsberichts befinden, liegt das Thema „Reporting“ nahe. Auch hier wollen wir ein eigenes Zukunftsformat entwickeln. Zum einen geht es darum, den Berichtspflichten nachzukommen. Ab der Saison 2025/26 müssen wir nach der sogenannten Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) berichten. Damit einher geht auch die Offenlegung nach der EU-Taxonomie. Auch das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) rückt immer näher. Hier ist es unser Anspruch, professionelle Strukturen zu schaffen. Den Pflichten wollen wir gewissenhaft und vorbildlich nachkommen oder – im Falle des LkSG – sogar übererfüllen. Aus diesem Grund wird es bereits vor der rechtlichen Verpflichtung Projekte und Workshops zu den Themen geben. In der Saison 2024/25 werden wir zudem freiwillig die Strukturen für die CSRD implementieren und eine Art „Probe-Saison“ durchführen.



Aber letztendlich sehen wir auch dieses Thema nicht nur als Pflichterfüllung, die vor auf hohem Niveau erfüllen wollen. Vielmehr sehen wir sie vor allem als große Chance. Wir verknüpfen die Inhalte mit digitalen Lösungen des Reporting und wollen unseren Fans, Partner und weiteren Gruppen der VfL-Familie perspektivisch tagesaktuelle Nachhaltigkeitsdaten zur Verfügung stellen. Und das in einer Form, die zu der jeweiligen Zielgruppe passt. Insgesamt wollen wir unsere Nachhaltigkeitskommunikation weiter vereinfachen und dazu nutzen, alle VfLer noch stärker mit auf unseren Weg zu nehmen. Das kann nur gelingen, wenn wir Angebote schaffen und nicht dadurch, dass wir Verbote einführen. Und wir stellen fest, wie viele Menschen, denen der VfL am Herzen liegt, bei den Themen inzwischen mitziehen. Denn immer mehr Leute verstehen, dass es um die Zukunft des VfL Bochum 1848 geht und nicht um PR-Kampagnen oder Einschränkungen im Stadionerlebnis.

FRAGEN AN MATTHIAS MÜHLEN

Der vorliegende Bericht zeigt an mehreren Stellen auf, wie viele und welche Personen an den Themen arbeiten.. Gibt es einen besonderen Grund dafür?

Nachhaltigkeit wird zurecht immer wieder als Querschnittsthema bezeichnet. Es reicht nicht aus, wenn die Inhalte nur aus einer einzelnen Abteilung gedacht werden. Vielmehr geht es darum, alle Kolleginnen und Kollegen beim VfL mit auf die Reise zu nehmen. Nahezu jede Person hat in ihrer Abteilung Berührungspunkte zu Nachhaltigkeitsthemen. Wir wollen dabei aber nicht nur über Inhalte und Fortschritte informieren, sondern die Leute auch aktiv einbeziehen. Denn schließlich sind sie die Fachleute für die jeweiligen Themenbereiche. Insbesondere durch die Entwicklung der zukünftigen Berichtspflichten wird es darum gehen, dass alle gemeinschaftlich an den Themen arbeiten. Deswegen ist die Zusammenarbeit in den abteilungsübergreifenden Teams und die eigenverantwortliche Übernahme von Themen durch die ESG-Verantwortlichen auch so wichtig. Diese Strukturen existieren beim VfL bereits seit längerem und dank der wertvollen Arbeit der Kolleginnen und Kollegen konnten wir bereits einige Fortschritte verzeichnen, die sich u.a. auch in dem vorliegenden Bericht widerspiegeln.

Welche Themen sind in dem vorliegenden Fortschrittsbericht besonders hervorzuheben?

In den vergangenen Monaten hat sich wieder sehr viel getan. Das kann man sicherlich gar nicht alles in einer Antwort abbilden. Hervorheben lässt sich aber sicherlich, dass die Datenqualität und -verfügbarkeit sich bei vielen Themen bereits erheblich verbessert hat. Das hängt zum einen damit zusammen, dass wir verschiedene digitale Möglichkeiten nutzen, um Daten zu sammeln. Zum anderen hat sich die Arbeit in den abteilungsübergreifenden Teams immer besser etabliert. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten schon sehr selbstständig an den Themen. Außerdem hinterlegen sie ihre Daten selbst in dem Tool. Dadurch wird es uns immer besser gelingen, wirkungsvolle Maßnahmen abzuleiten, deren Effekte sich dann bei einer Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung widerspiegeln werden. Auch die Vorbereitungen auf die rechtlichen Anforderungen nehmen weiter Fahrt auf. Durch Workshops und die Weiterentwicklung von Strukturen schaffen wir eine wichtige Grundlage für CSRD und EU-Taxonomie. All das bringt uns auch unserer Vision der nachhaltigen Gesamtstrategie ein weiteres Stück näher.



HANNES HARTHAN

Wer bist Du und welche Funktion bekleidest Du in der Abteilung Nachhaltigkeit/CSR?

Ich bin Hannes Harthan, 35 Jahre alt und kümmere mich beim VfL um das Thema der Ökologischen Nachhaltigkeit. Ich habe in Dortmund einen Bachelor in Energiewirtschaft und anschließend in Bochum einen Master in Angewandter Nachhaltigkeit gemacht.

Seit wann arbeitest Du beim VfL Bochum 1848?

Ich habe im Mai 2021 mit einem Praktikum und anschließender Abschlussarbeit für mein Masterstudium gestartet und arbeite seitdem mit Ausnahme einer kurzen Elternzeit durchgehend für den VfL.

Was sind Deine genauen Aufgaben beim VfL?

Meine aktuellen Themen sind beispielsweise das Erstellen von CO₂-Bilanzen und die Erarbeitung vieler ökologischer Kennzahlen für unsere Nachhaltigkeitsberichte oder die Lizenzierung bei der DFL. Außerdem versuche ich fortlaufend herauszufinden, an welchen Stellen unsere Aktivitäten besondere Umwelteinwirkungen haben und wie wir diese gemeinsam verbessern können.

Was begeistert Dich an der Arbeit im Klub?

Der VfL hat in der Region einen ganz besonderen Stellenwert. Wir haben dadurch die großartige Chance, unsere Themen gemeinsam mit der Bochumer Gemeinschaft und vielen starken Partnern voranzutreiben. Außerdem entspricht die Arbeit für den Club seinen Werten – der persönliche Draht und der Zusammenhalt unter den Kolleginnen und Kollegen spielt eine wichtige Rolle.



MATTHIAS MÜHLEN

Wer bist Du und welche Funktion bekleidest Du in der Abteilung Nachhaltigkeit/CSR?

Mein Name ist Matthias Mühlen und ich bin Leiter der Stabsstelle bzw. Abteilung Nachhaltigkeit/CSR.

Seit wann arbeitest Du beim VfL Bochum 1848?

Seit 2017 arbeite ich beim VfL. Zunächst war ich als Teamleiter Mitglieder/Soziales tätig und seit 2019 als Leiter der Stabsstelle Nachhaltigkeit/CSR.

Was sind Deine genauen Aufgaben beim VfL?

Meine Aufgabenbereiche sind vielfältig. Letztendlich bin ich in alle Nachhaltigkeitsthemen involviert und dafür zuständig, die verschiedenen thematischen Fäden zusammenzudenken. Darüber hinaus bin ich für die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung der Abteilung

verantwortlich. Hinzu kommt die Arbeit in verschiedenen Netzwerken und Gremien (u.a. DFL und ECA).

Was begeistert Dich an der Arbeit im Klub?

Der VfL ist ein besonderer Klub mit einer unglaublichen emotionalen Wucht. Er steht wie kein anderer für die authentische Verknüpfung von Tradition und Zukunft. Die Spieltage im Vonovia Ruhrstadion sind auch nach fast sieben Jahren Tätigkeit beim VfL noch ein absolutes Highlight für mich. Sie spiegeln so viel wider, für das der Klub steht: Gemeinschaft, Leidenschaft, Willen und Nahbarkeit. Und das überträgt sich auch auf die alltägliche Arbeit. Es macht unglaublich viel Spaß, mit den Menschen aus der VfL-Familie zusammenzuarbeiten. Alle arbeiten gemeinsam und leidenschaftlich daran, den Klub weiterzuentwickeln.



DOMINIK MEIER

Wer bist Du und welche Funktion bekleidest Du in der Abteilung Nachhaltigkeit/CSR?

Ich bin Dominik Meier und kümmere mich um das gesellschaftliche Engagement und die Nachhaltigkeitskommunikation beim VfL.

Seit wann arbeitest Du beim VfL Bochum 1848?

Ich bin im November 2021 als Werkstudent beim VfL gestartet und seit April 2024 nun in Vollzeit dabei.

Was sind Deine genauen Aufgaben beim VfL?

Unter der CSR-Dachmarke HIER, WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT sind beim VfL verschiedenste CSR-Projekte organisiert. Diese Projekte darf ich mitgestalten und weiterentwickeln. Zudem befasse ich mich mit der Kommunikation der vielfältigen Nachhaltigkeitsthemen des Klubs.

Was begeistert Dich an der Arbeit im Klub?

Mich begeistert, dass der VfL durch seine Strahlkraft Menschen aus allen Bereichen des Lebens zusammenbringt und eine emotionale und starke Gemeinschaft bildet. Mit dieser Gemeinschaft können wir viel Positives bewirken und zur Lösung von gesellschaftlichen Herausforderungen beitragen.



FELICITAS BREUING

Wer bist Du und welche Funktion bekleidest Du in der Abteilung Nachhaltigkeit/CSR?

Ich bin Felicitas Breuing und ich bin für die Nachhaltigkeitsberichterstattung beim VfL verantwortlich. Ich bin gelernte Hotelkauffrau, habe einen Bachelor in BWL und einen Master in angewandter Nachhaltigkeit.

Seit wann arbeitest Du beim VfL Bochum 1848?

Ich bin seit April 2022 im Team. Gestartet bin ich als Praktikantin und habe meine Masterarbeit hier geschrieben. Seit Anfang 2023 bin ich in Vollzeit tätig.

Was sind Deine genauen Aufgaben beim VfL?

Zu meinen Aufgaben gehört die Konzeption und die Erstellung unserer Nachhaltigkeitsberichte.

Weitere große Bausteine sind die Vorbereitung auf die zukünftige CSRD-Berichtspflicht sowie die DFL Lizenzierung. Hinzu kommt der Aufbau eines datenbasierten Nachhaltigkeitscontrollings, das wir mit Hilfe eines Tools kontinuierlich weiterentwickeln. Außerdem unterstütze ich das Team bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Was begeistert Dich an der Arbeit im Klub?

Wir können ganz neue Grundlagen schaffen und den VfL in seiner nachhaltigen Entwicklung begleiten. Durch seine Strahlkraft und Vorbildfunktion erreichen wir außerdem viele Menschen und können so wichtige gesellschaftliche Werte vermitteln.





**ANGELINA
BIELA**

Wer bist Du und welche Funktion bekleidest Du in der Abteilung Nachhaltigkeit/CSR?

Ich bin Angelina Biela und bin Bewegungskordinatorin für die verschiedenen Bewegungsprojekte beim VfL und kümmere mich um das Thema Kinderschutz.

Seit wann arbeitest Du beim VfL Bochum 1848?

Ich habe im Februar 2022 als Übungsleiterin in dem Projekt „Blau-Weißer Bewegungsraum“ angefangen und bin im Dezember 2022 Bewegungskordinatorin als Werksstudentin geworden. Seit April 2024 bin ich Festangestellte beim VfL.

Was sind Deine genauen Aufgaben beim VfL?

Ich kümmere mich um die Koordination und Weiterentwicklung verschiedener Bewegungsprojekte mit dem Hauptaugenmerk auf unser Leuchtturmprojekt den „Blau-Weißen Bewegungsraum“. Außerdem bin ich seit April 2024 für das Thema Kinderschutz mitverantwortlich und kümmere mich dort um die Weiterentwicklung des Konzepts.

Was begeistert Dich an der Arbeit im Klub?

Der VfL spielt für mich als gebürtige Bochumerin schon immer eine wichtige Rolle. Hier in so einer familiären Atmosphäre in der eigenen Stadt arbeiten zu können und den Verein noch näher miterleben zu dürfen ist für mich einfach eine tolle Sache. Durch die Entwicklung und Durchführung von verschiedenen Projekten in allen Altersgruppen ist jeder Tag sehr abwechslungsreich und man kann die Strahlkraft des Vereins nutzen, um wichtige Themen in der Stadt zu verankern.



**MELINA
STIRL**

Wer bist Du und welche Funktion bekleidest Du in der Abteilung Nachhaltigkeit/CSR?

Ich bin Melina Stirl und derzeit als Masterandin beim VfL. Im Master studiere ich Angewandte Nachhaltigkeit an der Hochschule Bochum.

Seit wann arbeitest Du beim VfL Bochum 1848?

Ich habe im Oktober 2023 mit der Durchführung meiner Masterarbeit gestartet.

Was sind Deine genauen Aufgaben beim VfL?

In führe eine Wesentlichkeitsbewertung nach den Anforderungen des europäischen Berichtstandards ESRS durch. Damit identifiziere ich die relevantesten Nachhaltigkeitsthemen, die im späteren auch Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht werden.

Was begeistert Dich an der Arbeit im Klub?

Der VfL ist mitreißend. Das kollegiale Umfeld ist so herzlich und offen, dass die Arbeit zusammen einfach Spaß macht. Als wohnhafte Kölnerin fiebere ich nun jedes Wochenende intensiv für meinen Wahlverein, den VfL.

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITS- KODEX

Der **Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)** ist ein Standard, den Unternehmen nutzen können, um über ihre Nachhaltigkeitsleistungen und deren Managementansatz zu berichten. Er besteht aus insgesamt 20 Kriterien, die einen Rahmen für die Berichterstattung bieten. Er wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung erstellt und es berichten mittlerweile mehr als 1.000 Unternehmen nach den Anforderungen des DNK.

ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Fortschrittsbericht ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht des Klubs und dient als zentrales Instrument zur Kommunikation der nachhaltigen Entwicklung des VfL Bochum 1848. Er richtet sich an verschiedene Personengruppen (vgl. Kriterium 9 – Beteiligung von Anspruchsgruppen) und bildet die Informationsgrundlage der Nachhaltigkeitsleistung des VfL. Das Ziel dieses Berichts ist es, unsere erreichten Fortschritte aus der Saison 2022/2023 offenzulegen. Gleichzeitig wollen wir unsere zukünftigen Vorhaben darlegen und aufzeigen, welche unsere nächsten Schritte sind.

Um unsere Nachhaltigkeitsleistung aber wirklich einsortieren zu können, müssen wir soziale Mindestzustände, die wir sicherstellen, und ökologische Grenzwerte, die wir nicht überschreiten wollen, definieren. Diese erarbeiten wir und werden sie in unser Nachhaltigkeitsmanagement sowie anschließend in unsere Berichterstattung integrieren.

BERICHTSSTANDARD UND -ZEITRAUM

Im Rahmen der Kooperation mit der Hochschule Bochum, die über ein fundiertes und breites Studien-, Lehr- und Forschungsangebot im Bereich Nachhaltigkeit verfügt, wurde eine Masterarbeit zur Konzeptionierung des ersten Nachhaltigkeitsberichts verfasst. Auf dessen Grundlage wird dieser Bericht ebenfalls nach den Richtlinien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt. Der Berichtszeitraum ist die Saison 2022/2023, in der der VfL der Bundesliga zugehörig war.

INHALTE UND DATEN-VERFÜGBARKEIT

Entscheidend für die Auswahl des Inhalts sind die Ergebnisse der ersten Wesentlichkeitsanalyse des Klubs, welche ebenfalls in Kooperation mit der Hochschule Bochum im Jahr 2022 ermittelt worden sind. Die einzelnen Kapitel stellen die strategische Ausrichtung der wichtigsten Aktivitäten des VfL dar. Wir verstehen das Thema Nachhaltigkeit als Entwicklungsthema und sind uns der eigenen Herausforderungen und des Handlungsbedarfs in einzelnen Themenfeldern bewusst. Dazu gehört auch, dass in einigen Punkten zunächst die Datengrundlage erarbeitet werden muss, um belastbare Aussagen zu treffen.

Der erste Nachhaltigkeitsbericht des Vereins war bereits ein klarer Anstoßpunkt, die nachhaltigen Bestrebungen des VfL weiterzuentwickeln und zu optimieren bei gleichzeitiger Identifikation und Beseitigung von Schwachstellen. Es ist uns bewusst, dass zwischen der Geschäftstätigkeit und den Bestrebungen der nachhaltigen Entwicklung Zielkonflikte bestehen. Diese versuchen wir konsequent zu identifizieren und bestmöglich im Sinne der nachhaltigen Entwicklung zu entschärfen. Dass dies noch nicht in jeden Fall umsetzbar ist, ist den handelnden Personen bewusst. Es wird aber im Sinne eines eigenen "VfL-Wegs" und mit Beteiligung der "VfL-Familie" als Gemeinschaft engagiert an diesen Themen gearbeitet. Der VfL Bochum 1848 begreift das Thema Nachhaltigkeit nicht als Pflichterfüllung, sondern als große Chance zur Weiterentwicklung seines Geschäftsmodells. In diesem Sinne werden die Themen auch vorangetrieben.

Weiterführende Informationen und Neuigkeiten zur nachhaltigen Entwicklung des VfL Bochum 1848 sind auf der Website unter der Adresse <https://www.vfl-bochum.de/de/verein/csr-nachhaltigkeit/der-vfl-weg> zu finden.

ÜBER DEN VfL BOCHUM 1848

Der VfL Bochum 1848 ist ein Fußballklub beheimatet im Herzen des Ruhrgebiets. Die Ursprünge des Vereins gehen dabei bis in das Jahr 1848 zurück.

Seit über 100 Jahren ist der VfL mitten in Bochum an der Castroper Straße zuhause. Seine Geschichte ist ein Spiegel der Geschichte des Ruhrgebiets: oft unterschätzt, von Großen bedrängt und geprägt durch Widrigkeiten, Rückschläge und Niederlagen – aber immer noch da! Dabei erlebte der Verein sowohl große Siege wie das Vordringen bis in das Achtelfinale des UEFA-Cups 1997, als auch einige Niederlagen, wie den schmerzhaften Abstieg in die 2. Bundesliga 2010. Aktuell spielt der VfL nach dem fulminanten Aufstieg 2021 wieder in der höchsten deutschen Spielklasse – der Bundesliga!

Tief im Westen bildet der VfL eine echte Gemeinschaft: Kurve, Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Spielerinnen und Spieler sowie Partnerinnen und Partner halten zusammen und wahren die Identität und Tradition des Vereins. Durch leidenschaftlichen, ehrlichen und erlebnisreichen Fußball vermittelt der VfL Bochum 1848 Freude, Faszination und Begeisterung. Um die Identität des Vereins zu erhalten und das gesamte Handeln auf ein identisches Ziel auszurichten, hat der Verein bereits 2007 ein ganzheitliches Leitbild entwickelt.

Der VfL steht schon lange für mehr als die 90 Minuten auf dem Platz. Für eine professionelle Entwicklung des Vereins bedarf es entsprechende Strukturen. Der VfL Bochum 1848 wird geführt von Ilja Kaenzig als Sprecher

FUßBALL, WIE ER IMMER WAR.

der Geschäftsführung und Patrick Fabian als Geschäftsführer Sport. Der Geschäftsführung untersteht die Geschäftsleitung, die sich aus den Direktionen für Finanzen, Marketing & Vertrieb und Organisation ergibt. Außerdem gibt es mehrere Stabsstellen, welche direkt an die Geschäftsführung berichten. An dieser Stelle befindet sich bspw. auch die Abteilung Nachhaltigkeit/CSR. Die sportlichen Abteilungen werden vom Geschäftsführer Sport geleitet.

Im Oktober 2017 haben sich die Mitglieder der VfL Bochum 1848 Fußballgemeinschaft e.V. auf der Jahreshauptversammlung mit großer Mehrheit für die Ausgliederung des wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs entschieden. Neben dem VfL Bochum 1848 Fußballgemeinschaft e.V., der weiterhin Bestand hat, existiert seither die VfL Bochum 1848 GmbH & Co. KGaA. Gegenstand dieses Berichts ist die GmbH & Co. KGaA, da ihr die Verantwortung für die Hauptgeschäftstätigkeit unterliegt. Aus dem Grund, dass einige Projekte und Abteilungen Teil des VfL Bochum 1848 Fußballgemeinschaft e.V. sind, wir durch sie aber eine große soziale Wirkung erzielen, sind auch sie Teil dieses Berichts. Dort sind die Nachwuchsmannschaften aus dem TALENTWERK von der U9 bis zur U16 angesiedelt, die in der jeweils höchsten Spielklasse ihrer Jahrgänge agieren. Auch im Frauenfußball nimmt der VfL eine aktive Rolle ein. Neben der ersten Mannschaft, die in der Regionalliga beheimatet ist, gibt es noch eine weitere Frauenmannschaft und drei Jugendteams. Auch im eSports ist der Verein mit einer eigenen FIFA eSports-Abteilung aktiv und konnte schon einige globale Erfolge feiern.



UNSER KERNGESCHÄFT

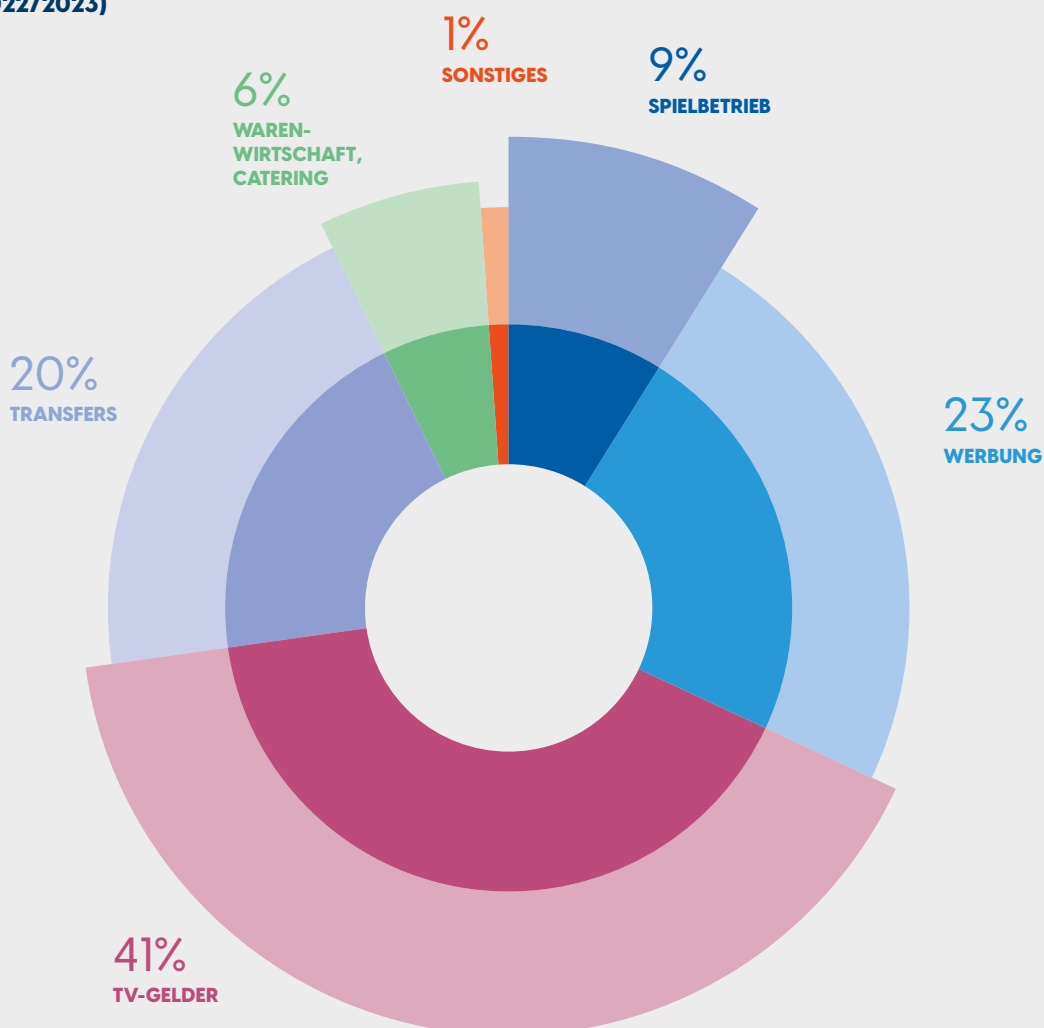
Unser wesentliches Produkt ist der Spielbetrieb und alles, was damit zusammenhängt. Im Fokus der Betrachtung steht in diesem Zusammenhang meistens der Spieltag, auch wenn er eigentlich vor allem der Höhepunkt ist.

Unsere Umsatzerlöse stiegen in der Saison 2022/23 von T€ 61.875 (Vorjahr) auf T€ 84.437 und beinhalten als wesentliche Posten Erträge aus Spielbetrieb, Transfers, Werbung, TV-Vermarktung, Warenwirtschaft und Catering. Die Steigerung des Umsatzes resultiert im Wesentlichen aus den TV-Geldern und Werbeinnahmen aus der Bundesliga.

Unsere Vision ist es, durch unsere Nachhaltigkeitsstrategie die Grundlagen für eine nachhaltige Gesamtstrategie zu schaffen. Dazu müssen wir an den Kern unseres Geschäftsmodells heran und diese Prozesse nachhaltiger gestalten.

Worauf haben wir Einfluss? – Hier setzen wir an! Als einzelner Klub haben wir nur in begrenztem Umfang die Möglichkeit, das System Bundesliga nachhaltiger zu machen. Allerdings können wir an unserem Standort Prozesse nachhaltiger gestalten. In einigen Bereichen können wir Vorreiter sein, in anderen müssen wir aufholen und erst einmal unsere Hausaufgaben machen. Generell gilt: Anpacken, hart arbeiten, fair bleiben. Wie wir das umsetzen, soll dieser Bericht zeigen.

**Prozentuale Aufteilung der Umsatzerlöse
(Saison 2022/2023)**



01

GUTE UND NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

(DNK 01 – 10)



VfL in Führung

VfL in Führung

Wir haben nicht die Möglichkeit, unsere Lebensgrundlage, und damit die Grenzen des Planeten, zu verhandeln. Diese sind durch unsere Ökosysteme fest vorgegeben. Nur wenn wir uns innerhalb dieser ökologischen Grenzen bewegen und soziale Gerechtigkeit und Absicherung sicherstellen, haben wir die Möglichkeit, nachfolgenden Generationen eine Grundlage zu schaffen, in der sie auch zukünftig ihre Bedürfnisse und Bestrebungen erfüllen können.

Sintflutartige Regenfälle oder Dürreperioden führen dazu, dass Trainings nicht mehr abgehalten werden können, oder Spiele verschoben werden müssen. Spiele sind mit das höchste Gut, der höchste Wert einer Liga. Und das ist in Gefahr.

ILJA KAENZIG
Sprecher der Geschäftsführung

Diese global geltenden Regeln der ökologischen Grenzen und sozialen Herausforderungen betreffen den Fußball - und damit den VfL Bochum 1848 - unmittelbar. Denn der Klimawandel hat Auswirkungen auf unser Kerngeschäft.

Auch die sozialen Entwicklungen spiegeln sich im Fußball wider. Gesellschaftspolitische Debatten verlagern sich zunehmend in die Stadien und die Erwartungshaltung an den Fußball steigt. Diesen Herausforderungen sind wir uns bewusst, begreifen das Thema „Nachhaltigkeit“

dadurch aber sogar noch mehr als Chance, um einen eigenen VfL-Weg zu gehen und das Geschäftsmodell weiterzuentwickeln. Wir wollen die oft zitierte Strahlkraft des Fußballs nutzen, um diese wichtigen sozialen, ökologischen und ökonomischen Themen zu verbreiten. Dabei wollen wir mit unseren Fokusthemen und Maßnahmen vorangehen und unser Umfeld mit unserer Begeisterung für die Themen anstecken.

Eine bodenständige und vorausschauende Unternehmensführung ist der Grundstein für die nachhaltige Entwicklung des Klubs. Deshalb streben wir ein gesundes und angemessenes wirtschaftliches Wachstum an. Darunter zählt nicht nur die finanzielle Perspektive, sondern dies betrifft auch andere Bereiche wie bspw. eine kontinuierliche, aber solide Weiterentwicklung junger Spieler BOCHUMER PRÄGUNG, die im Idealfall den Sprung in den Profikader schaffen. Doch nicht nur die aktuellen Nachwuchs- und Lizenzspieler gehören zur VfL-Familie, sondern auch die Ehemaligen. Das Ziel „Top 25 in Deutschland“ im sportlichen Bereich ist realistisch und erreichbar formuliert. Wir setzen neben jungen Spielern oft auf Profis, die beim VfL einen Neustart wagen und zu alter Stärke finden wollen. Durch diese Vereinsphilosophie wird das finanzielle Risiko in einem angemessenen Rahmen gehalten.

Außerdem gehen wir langfristige und starke Partnerschaften ein, die Wirkung erzielen und die regionale Wirtschaft fördern. Neben unserem Hauptsponsor VONOVIA kommen allein 8 der 12 Premium Partner (Saison 2022/2023) aus Bochum bzw. dem direkten Einzugsgebiet. Auch die im Stadion beliebtesten Lebensmittel – Bier und Bratwurst – stammen mit der Familienbrauerei Moritz Fiege und der Fleischerei Dönninghaus von langjährigen regionalen Partnern.

Um unsere Bestrebungen für gute und nachhaltige Unternehmensführung zu untermauern, hat der VfL im Jahr 2022 eine Entsprechenserklärung zum Sports Governance-Kodex abgegeben. Damit erklärt der Klub, dass



SPORTS GOVERNANCE-KODEX

Der Sports Governance-Kodex ist ein freiwilliges, selbstverpflichtendes Regelwerk für die gute und nachhaltige Führung von Sportorganisationen. Der Kodex wurde durch den Verein Sports Governance e.V. gemeinsam mit einer Gründungskommission aus 28 Fachleuten entwickelt und im Juni 2021 veröffentlicht. Er definiert einen Standard für gute Governance, an dem sich Verbände, Ligen und Klubs aller Sportarten und jeder Größe vom Spitzen- über den Leistungs- bis hin zum Breitensport orientieren können. Durch seine Gliederung in Prinzipien, Empfehlungen und Anregungen hilft der Kodex, wichtige Governance-Aspekte zu identifizieren und eine passgenaue Lösung für die jeweilige Sportorganisation zu finden. Konkret regelt der Sports Governance-Kodex u.a. das Zusammenspiel zwischen Leitungsorgan und Aufsichtsgremium sowie den Umgang mit Interessenkonflikten, welche die so genannten „Checks and Balances“ gefährden können. Ferner werden Regeln aufgestellt für Finanzen, Risikomanagement und Compliance, für einen Ethik- und Verhaltenskodex innerhalb der Organisation, für die Kommunikation mit den verschiedenen Anspruchsgruppen und deren Beteiligung, für die Berichterstattung gegenüber der Mitglieder- bzw. Gesellschafterversammlung sowie für nachhaltiges und gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln der Sportorganisation.

20

er den Kodex anerkennt und dessen Anwendung innerhalb seiner Sportorganisation sicherstellt. Gleichzeitig signalisiert er die Bereitschaft, noch bestehende Defizite zu beheben. Der VfL Bochum 1848 ist der erste Fußball-Bundesligist und die erste Sportorganisation überhaupt in Deutschland, die eine Entsprechenserklärung zum Kodex abgegeben hat. Der Klub erfüllt alle neun Kodex-Prinzipien.

Der VfL Bochum 1848 hat darüber hinaus bereits viele Maßnahmen, Prozesse und Projekte zur Sicherstellung der Sorgfaltspflichten eingeführt bzw. umgesetzt, die im Kapitel „Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten“ näher erläutert werden. Insbesondere im Bereich Kinderschutz ist der Klub seit 2019 Vorreiter im deutschen Profifußball. Die Zielsetzungen der Nachhaltigkeitsstrategie verdeutlichen, welche weiteren Schritte geplant sind.

In unseren Tätigkeiten orientieren wir uns an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – kurz: SDGs). Sie bilden den globalen Handlungsrahmen für Akteurinnen und Akteure aller Art und wir wollen aufzeigen, an welchen Stellen und durch welche Tätigkeiten wir zur Erreichung dieser Ziele beitragen. Deshalb haben wir zu Beginn von jedem Fokusthema dargestellt, welche SDGs besonders relevant sind und wie wir darauf einzahlen.

Die **Sustainable Development Goals (SDGs)** sind die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Im Jahr 2015 wurden diese 17 Ziele mit insgesamt 169 Unterzielen im Rahmen der Agenda 2030 von den Mitgliedsstaaten verabschiedet. Mit dem Ziel einer „Transformation der Welt zum Besseren“ bilden Schwerpunkte in den Bereichen Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft deshalb auch für Unternehmen einen wichtigen Orientierungsrahmen im Zuge einer nachhaltigen Entwicklung.

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS
**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

Durch unsere Tätigkeiten beeinflussen wir in dem Themenfeld „VfL IN FÜHRUNG“ besonders folgende SDGs:



SDG 12

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

RELEVANTES UNTERZIEL

12.2

Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen

12.5

Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern

12.6

Die Unternehmen, insbesondere große und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihrer Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen

12.8

Bis 2030 sicherstellen, dass die Menschen überall über einschlägige Informationen und das Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung und eine Lebensweise in Harmonie mit der Natur verfügen

WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

Für unser Kerngeschäft ist der Bezug von Waren zwingend notwendig. Wir streben allerdings bspw. durch die Reduktion von Verpackungen an, den Ressourceneinsatz zu minimieren. Wir werden unsere Wertschöpfungskette zunehmend nachhaltiger gestalten und bei dem Bezug von Produkten auf soziale und ökologische Mindeststandards achten.

Außerdem bauen wir durch die Etablierung neuer Prozesse zukunftsfähige Standards auf, sodass wir qualitativ hochwertige Nachhaltigkeitsinformationen berichten können.



SDG 17

Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

RELEVANTES UNTERZIEL

17.16

Die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung ausbauen, ergänzt durch Multi-Akteur-Partnerschaften zur Mobilisierung und zum Austausch von Wissen, Fachkenntnissen, Technologie und finanziellen Ressourcen, um die Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung in allen Ländern und insbesondere in den Entwicklungsländern zu unterstützen

WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

Als professioneller Fußballklub stehen wir im ständigen Austausch mit der gesamten VfL-Familie. Mit unseren Partnern bauen wir wirkungsvolle Beziehungen auf und fördern die regionale Wirtschaft. Besonders beim Thema „Lieferkette“ arbeiten wir mit gemeinsamen Partnern an der Transparenz und Sicherstellung von Standards an unseren Produktionsstandorten für Textilien.



(DNK 01)

Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Implementierung von Nachhaltigkeit ist ein langfristiger Prozess. Auch beim VfL Bochum 1848 wurden verschiedene Stufen der Reife durchlaufen und dadurch hat sich auch die Verankerung verändert. Seit langer Zeit ist der Klub bereits seiner sozialen Verantwortung gerecht geworden. Im Jahr 2007 wurden die zentralen Werte in einem eigenen Leitbild festgehalten. Durch die Entwicklung der Dachmarke "HIER, WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT", konnte den sozialen Projekten und Themen in der Folge erstmals eine Struktur gegeben werden. Auf Grundlage von Stakeholderbefragungen, die in den Jahren

2017 bis 2019 mit der Ruhr-Universität Bochum stattgefunden haben, wurde dann erstmals eine CSR-Strategie entwickelt. Diese führte nicht nur zur Ableitung der Themenschwerpunkte BOCHUMER GEMEINSCHAFT, BOCHUMER GESUNDHEIT und BOCHUMER UMWELT, sondern auch zu der Einführung erster nachhaltiger Prozesse im Klub. Der nächste Schritt folgte in den Jahren 2021 bis 2023. Innerhalb dieses Zeitraums wurde auf Grundlage einer Wesentlichkeitsanalyse die

erste ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie – inklusive Ökobilanz, Nachhaltigkeitsbericht und -management entwickelt. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Bestandteil der Unternehmensstrategie und wird als Querschnittsthema verstanden. In vier Themenschwerpunkten werden Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen definiert. Diese werden durch abteilungsübergreifende Teams entwickelt und durch die Geschäftsführung beschlossen. Eine Weiterentwicklung erfolgt von Saison zu Saison. Die vier Fokusthemen lauten:

Unsere Fokussierung

Vier Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie

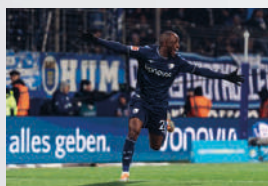
VfL in Führung

Gute und nachhaltige Unternehmensführung im Einklang mit Tradition und Werten des Vereins sowie vorbildliches Verhalten



Alles geben statt alles nehmen

Wahrung der sozialen Verantwortung, vor allem in Bezug auf eine gesunde Gesellschaft



Blüh auf! Blume im Revier

Ökologische Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt auf den Themen Energie und Abfall



Außen blau innen bunt

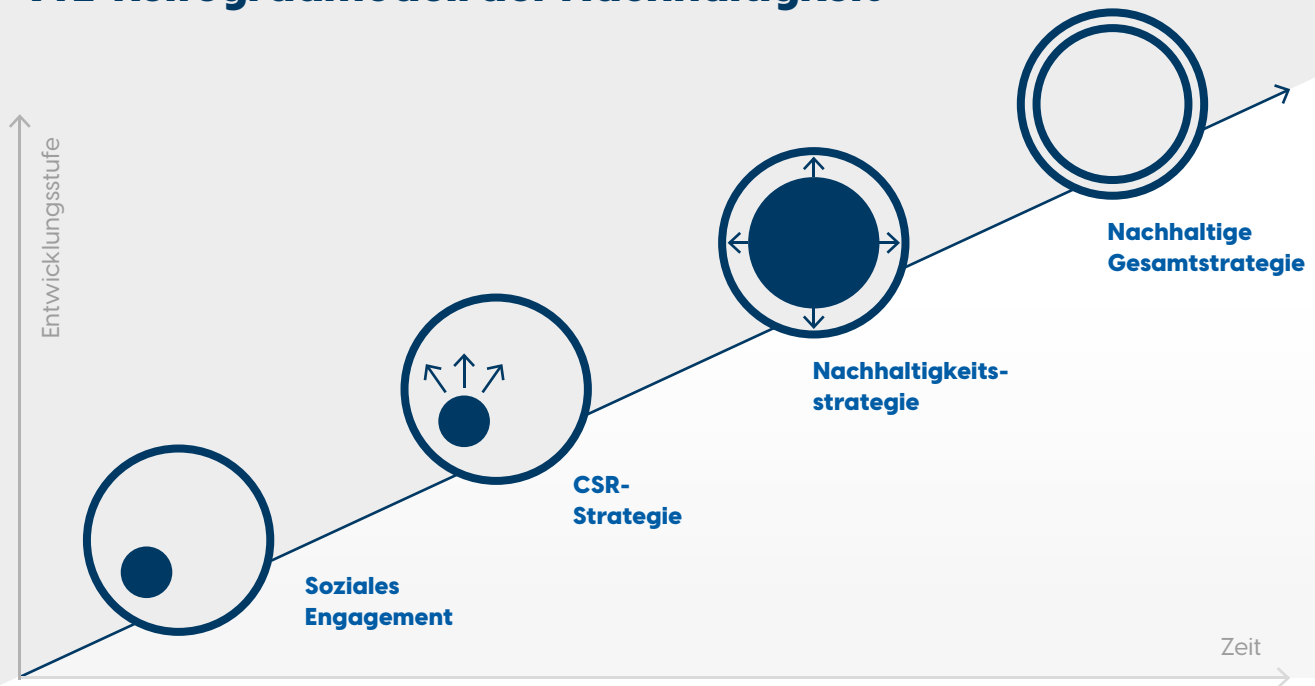
Einstehen für Vielfalt, insbesondere Chancengleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung





Mit der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie als Bestandteil der Gesamtstrategie wurde der Prozess der Entwicklung jedoch nicht abgeschlossen. Vielmehr hat der VfL Bochum 1848 die Vision einer "nachhaltigen Gesamtstrategie" formuliert. Ziel ist den Nachhaltigkeitsgedanken flächendeckend zu verankern und somit auch noch stärker mit Themen wie "sportlichem Erfolg" und "wirtschaftlichem Erfolg" in Einklang zu bringen.

VfL-Reifegradmodell der Nachhaltigkeit



Nachhaltige Gesamtstrategie

	BEIRAT ZUKUNFT	REPORTING 2.0	NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE	AKADEMIE DER ZUKUNFT
Inhalte	Ein Gremium, das mit uns Lösungen für die Zukunft erarbeitet. Wir entwickeln die „Strategie von morgen“ mit den „Menschen von morgen“.	Mehr als nur Pflichterfüllung. Digital, smart und transparent. Authentische Berichterstattung durch Formulierung von nachhaltigkeitsbezogenen Grenzwerten. Mit tagesaktuellen Einblicken in unsere Fortschritte für unsere Stakeholder über Dashboards. Wir wollen ein Vorreiter in Berichterstattung und Transparenz im deutschen Profifußball sein.	Elementare Grundlage für die operative Arbeit und die Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung in unseren Geschäftsaktivitäten. Unsere Fokusthemen sind: - VfL in Führung - Blüh auf! Blume im Revier - Außen blau innen bunt - Alles Geben statt alles Nehmen	Unser erworbenes Wissen wollen wir weitertragen und intensivieren. Mit der Hochschule Bochum entwickeln wir daher eine Akademie für nachhaltiges Management, die das „neue Denken“ aufgreift und in Weiterbildungsformate verpackt. Die Akademie verstehen wir außerdem als Innovation-Hub. Denn neue bzw. innovative Geschäftsmodelle benötigen frische und individuelle Lösungsansätze, die gewohnte Strukturen aufbrechen.
Verweis im Bericht	Kriterium 9 - Anspruchsgruppen	Kriterium 7 - Kontrolle	Fokusthemen der Strategie geben die Berichtsstruktur vor	erfolgt zukünftig
SDGs	SDG 10 Unterziel: 10.2	SDG 12 Unterziel 12.8	Je nach Wesentlichkeitsanalyse und Zielsetzung	SDG 4 Unterziel: 4.7

(DNK 02)

Wesentlichkeit

BESONDERHEITEN UNSERES GESCHÄFTS- MODELLS

Der Profifußball ist ein ambivalentes und spannendes Geschäftsmodell. Die Branche zeichnet sich durch ein klar umrissenes Geschäftsfeld – zwei Ligen mit je 18 Vereinen und Auf- und Abstiegsmöglichkeiten – aus. Es herrscht ein einzigartiges Umfeld, in welchem die Wettbewerbsvoraussetzungen einen klaren Rahmen definieren, der eine gewisse Planungssicherheit ermöglicht. Andererseits bedingen sich der sportliche Erfolg sowie die Erwirtschaftungen

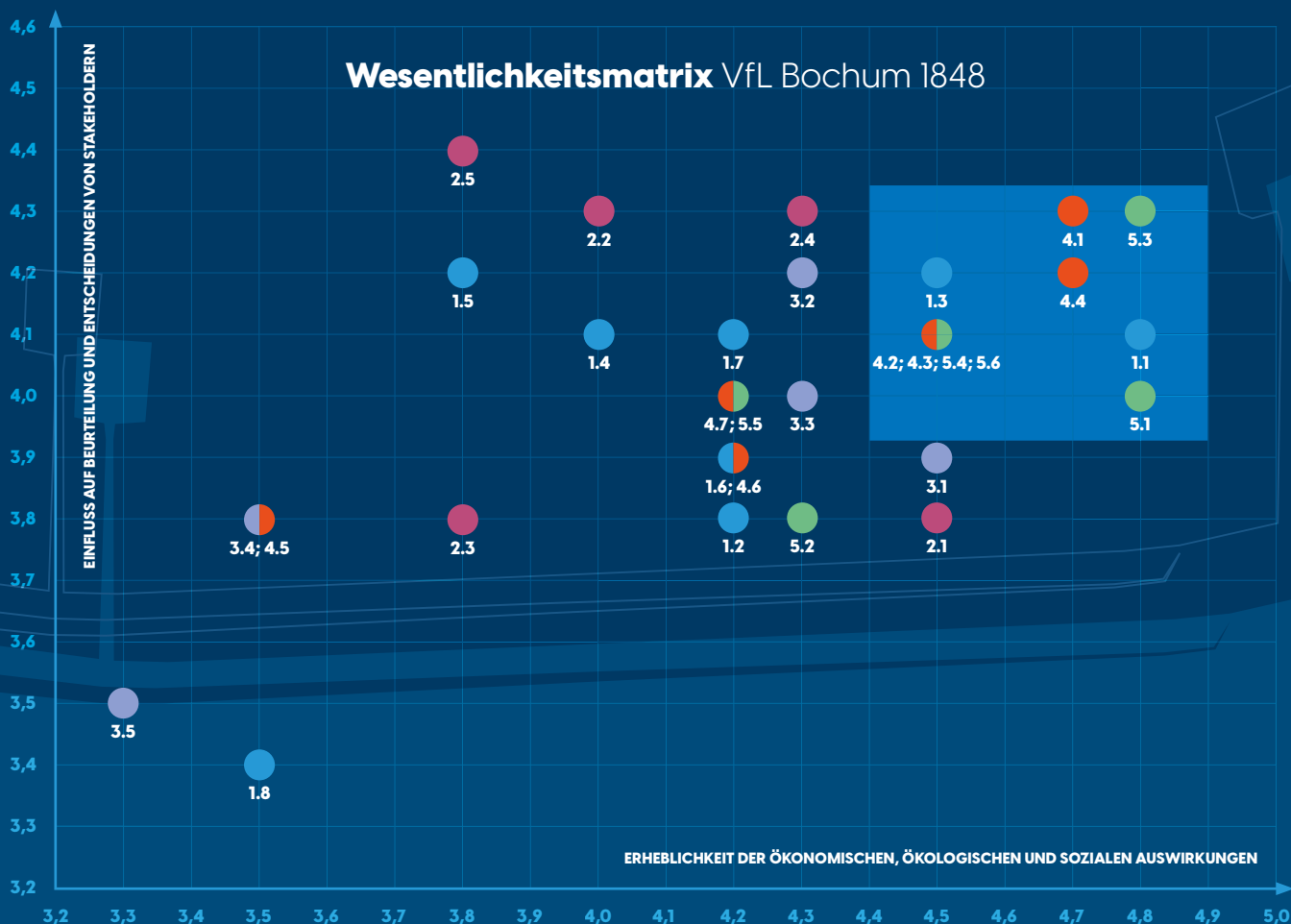
von finanziellen Möglichkeiten in den darauffolgenden Saisons gegenseitig. Denn einerseits entscheidet der sportliche Erfolg über die finanziellen Möglichkeiten, andererseits entscheiden die Finanzen (durch Transfereinnahmen) möglicherweise über sportlichen Erfolg. Umso wichtiger ist es, ein stabiles und nachhaltiges Geschäftsmodell in einer Branche zu haben, die schnelllebig und vom Tagesgeschäft abhängig ist.

Es gilt deshalb zu identifizieren, von welchen Faktoren das Geschäftsmodell des VfL Bochum 1848 abhängig ist und an welchen Stellen sich die Tätigkeiten des Klubs (positiv und negativ) auf die Umwelt, Wirtschaft und die Gesellschaft auswirken. Dies wurde durch die Erstellung einer Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen einer Masterarbeit in Kooperation mit der Hochschule Bochum durchgeführt.

Vorgehensweise

Es wurde zunächst analysiert, welche Nachhaltigkeitsthemen im wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Sinne für den VfL Bochum 1848 relevant sind. Dabei wurden bereits bestehende Wesentlichkeitsanalysen aus der Wirtschaft und dem Fußball betrachtet. Auch die für Nachhaltigkeitsberichte gängigen Standards – Global Reporting Initiative (GRI) und DNK – wurden berücksichtigt. In einem nächsten Schritt dieser Analyse wurde bewertet, welche Themen für die VfL-Familie – und damit für den VfL Bochum 1848 – von besonderer Relevanz sind. Dabei wurden fast 400 Themen innerhalb der Kategorien „Klubausrichtung und Organisation“, „Fans und Mitglieder“, „Gesellschaft und Engagement“, „Mitarbeiter*innen“, und „Umwelt und Klima“ betrachtet. Diese Themen wurden mit ihren Unterthemen von den Gruppen Fans, Partnern, Stadt, Gremien, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Wissenschaft und gemeinnützigen Organisationen in Form von Fragebögen und Interviews von Expertinnen und Experten bewertet. Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt das Ergebnis dieser Analyse. Die Themen im hellblauen Kasten sind unsere wesentlichen Themen und bilden die Grundlage für die Fokussierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.





Themenfeld 1: Umwelt und Klima

- 1.1 Energie
- 1.2 Wasser
- 1.3 Abfall
- 1.4 Material und Ressourcen
- 1.5 Mobilität Fans
- 1.6 Mobilität Verein
- 1.7 Treibhausgasemissionen
- 1.8 Biodiversität und Umwelteinwirkungen

Themenfeld 4: Gesellschaft und Engagement

- 4.1 Diversität und Antidiskriminierung
- 4.2 Bildung
- 4.3 Gesundheit
- 4.4 Inklusion und Integration
- 4.5 Wohltätigkeit
- 4.6 Ökologisches Engagement
- 4.7 Engagement der Spieler

Themenfeld 2: Mitarbeitende

- 2.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
- 2.2 Faire Arbeitsbedingungen
- 2.3 Aus und Weiterbildung
- 2.4 Vielfalt und Chancengleichheit
- 2.5 Nachwuchsförderung

Themenfeld 5: Clubausrichtung und Organisation

- 5.1 Chancengleichheit und Diversität
- 5.2 Einbindung von Stakeholdern
- 5.3 Governance, Compliance und Integrität
- 5.4 Nachhaltige Unternehmensstrategie und -kultur
- 5.5 Nachhaltige Lieferketten und verantwortungsvolle Beschaffung
- 5.6 Identität und Tradition

Themenfeld 3: Fans und Mitglieder

- 3.1 Stadion und Sicherheit
- 3.2 Fanggemeinschaft und Verhalten
- 3.3 Dialog und Beteiligung
- 3.4 Tickets
- 3.5 Mitgliedschaft

Aus der Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere vier strategischen Fokusthemen abgeleitet, welche die Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsstrategie bilden:

- **VfL IN FÜHRUNG**
- **AUßEN BLAU INNEN BUNT**
- **ALLES GEBEN STATT ALLES NEHMEN**
- **BLÜH AUF! BLUME IM REVIER**

Inside-Out (Auswirkungen)

Durch die enorme Beliebtheit des Profifußballs entstehen mehrere Schnittstellen, an denen die Gesellschaft durch den VfL-Bochum 1848 positiv beeinflusst wird. Positive Auswirkungen können in Bezug auf allgemeingesellschaftliche Werte, den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die Gesundheit der lokalen Bevölkerung und die Sensibilisierung zu Gesundheitsthemen entstehen.

Durch eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Unternehmensstrategie und -kultur kann der VfL als gutes Beispiel vorangehen und Werte in Bezug auf Nachhaltigkeit etablieren. Durch Integration, Inklusion, Stärkung von Diversitätsthemen in Sportprojekten und durch allgemeine Aufklärungsarbeit sowie Anti-Rassismus-Arbeit an Schulen, kann der gesellschaftliche Zusammenhalt intensiviert werden.

Außerdem kann der VfL seiner sozialen Verantwortung gerecht werden, indem er durch Sport- und Gesundheitsangebote für Fans und die lokale Bevölkerung, die Gesundheit ebendieser stärkt. Gleichzeitig sensibilisiert er Fans für wichtige Aspekte der Gesundheit und Ernährung. Durch das Lebensmittelangebot im Stadion, z. B. eine pflanzenbasierte Wurst, schafft er Anreize für eine nachhaltigere Ernährung.

Jedoch kann sich der VfL nicht von negativen Auswirkungen frei machen. Eine sehr offensichtliche negative Auswirkung sind die Abfallmengen an Spieltagen. Diesen wird „anne Castrop“ mit einem Mehrweg-Becher-System entgegnet. Umweltbelastungen entstehen außerdem durch verwendete Chemikalien und Energie in der Herstellung von Merchandising-Artikeln. Eine weitere wesentliche negative Auswirkung ist das hohe Mobilitätsaufkommen der Fans an Spieltagen und die damit verbundenen Emissionen und Luftverschmutzung.

Outside-In (Chancen und Risiken)

Durch den Klimawandel veränderte Witterungsbedingungen und Extremwetterereignisse bedeuten für unser Geschäftsmodell ein potenzielles Risiko, da sie bspw. zu Verschiebungen von Spielen führen können oder die Spielfelder unbespielbar machen könnten. Weitere Risiken bestehen in Reputationsschäden durch mögliche Verletzungen von Menschenrechten in der Lieferkette (z. B. in der Produktion von Textilien oder anderen Merchandise-Artikeln). Für unser Nachhaltigkeitsmanagement bedeutet dies, dass wir uns mit Risikoanalysen (entlang der Wertschöpfungskette) gegen potenzielle Risiken wappnen wollen und diese minimieren. Durch die große Außenwirkung des Profifußballs können wir Anreize setzen, für Themen der Gesundheit, gesellschaftlicher Integration und ökologischer Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und einen gesellschaftlichen Wandel einleiten.

Eine denkbare Chance könnten für uns darin bestehen, den Klimaschutz technologisch innovativ anzugehen und bspw. (weitere) Photovoltaik-Anlagen zu installieren und damit gleichzeitig den eigenen Strombedarf zu decken.

DAS HABEN WIR VOR

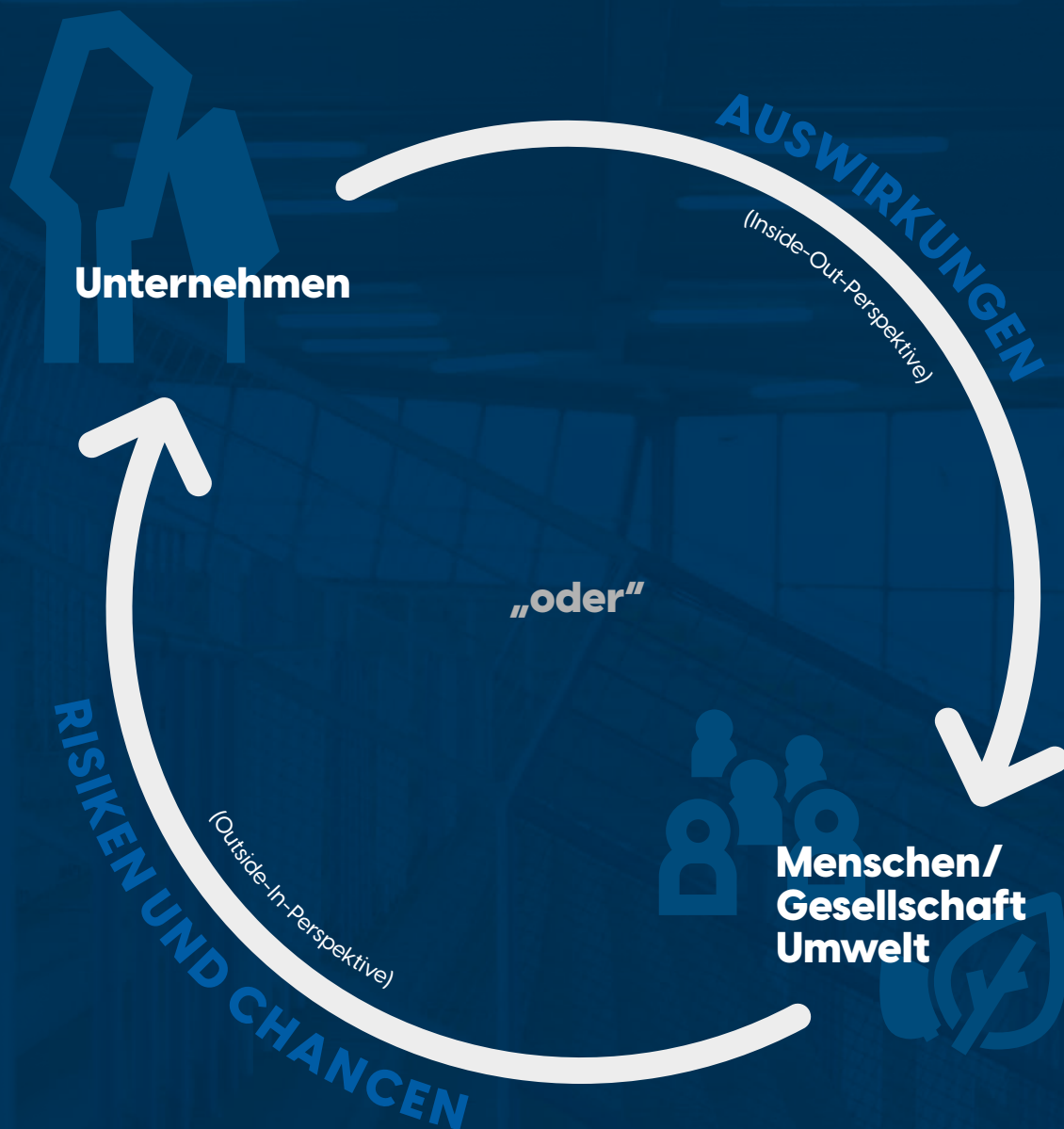


Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS bis 04/2024.

SDG 12: Unterziel 12.6.

Im Rahmen einer neuen Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2023 werden wir unsere Wesentlichkeitsbewertung an den neuen ESRS Standards orientieren. In Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bezieht sich die Analyse der Themen nicht nur auf unsere eigene Geschäftstätigkeit und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bochum, sondern ebenfalls auf unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. In diesem Prozess wollen wir uns tiefergehend mit unseren Auswirkungen und den tatsächlichen und potenziellen Chancen und Risiken auseinandersetzen.

Kreislauf Doppelte Wesentlichkeit



Aufgrund der neuen Berichtserstattungspflicht der EU und den damit einhergehenden Berichtserstattungsstandards ESRS ist der Wesentlichkeitsbegriff neu definiert und in zwei Perspektiven zu verstehen. Die **Inside-Out** Perspektive schließt die Auswirkungen ein, die von dem Unternehmen auf die Umwelt (z. B. Emissionen durch Mobilität) und Menschen (z. B. Menschenrechtsverletzungen in der Produktion von Textilien) ausgehen. Die **Outside-In** Perspektive meint die Auswirkungen, die von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen ausgehen. Z. B. Risiken, die durch den Klimawandel entstehen und sich auf die finanzielle Lage des Klubs auswirken. Dies könnte zum Beispiel eine stärkere Hitzebelastung sein, die sich auf den Trainingserfolg der Spieler:innen auswirkt. Nach ESRS müssen beide Perspektiven in der Wesentlichkeitsanalyse bewertet werden.

DOPPELTE
WESENTLICHKEIT
**DOPPELTE
WESENTLICHKEIT**



(DNK 03)

Ziele

Die Nachhaltigkeitsstrategie findet sich als Querschnittsthema im ganzen Klub wieder. Für die Umsetzung sind somit verschiedenste Abteilungen wichtig, in denen ESG-Verantwortliche für ihre jeweiligen Themen verantwortlich sind. Dieses Prinzip der Dezentralisierung sehen wir als elementar an, weil damit die Personen an den Themen arbeiten, die den direkten fachlichen Bezug haben. Gleichzeitig werden die Prozesse durch die Abteilung Nachhaltigkeit/CSR begleitet und moderiert.

Im Rahmen der jährlichen Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns neue Ziele gesetzt. Teilweise bauen sie auf den bisherigen auf, teilweise sind sie neu definiert. In diesem Kriterium werden die übergeordneten Ziele je Fokusthema dargestellt. Die Unterziele sind in den jeweiligen Kriterien zu finden. Eine Priorisierung der Ziele erfolgte nicht. Die Mitarbeitenden haben in den jeweiligen Workshops allgemeine Nachhaltigkeitsthemen und deren Herausforderungen diskutiert, ebenso wie die Frage wie wir Berichtspflichten, bspw. die DFL-Nachhaltigkeitskriterien, erfüllen können.

In den Arbeitsgruppen unserer vier Fokusthemen werden diese Ziele monatlich auf den Zielerreichungsgrad hin geprüft. Die Verantwortung liegt je nach Thema in den Fachabteilungen. In der Gruppe werden Herausforderungen und erreichte Meilensteine besprochen. Bei der Zielformulierung wird jedes Jahr ein Abgleich gemacht, ob und wie wir zu den Sustainable Development Goals (SDGs) beitragen. Diese sind in der folgenden Tabelle verlinkt. Außerdem stellen wir in der Einleitung der Fokusthemen dar, inwiefern wir in den Bereichen zu den SDGs beitragen.

VfL in Führung

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND ORGANISATION

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
Etablierung der Nachhaltigkeitsstrategie	Jährliche Überprüfung, Durchführung von Projektgruppen, Weiterentwicklung der Dialogformate mit Stakeholdern	Fortlaufend ab 2023
Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells sicherstellen	Strategie und Maßnahmenplan mit dem Beirat "Zukunft" entwickeln, Business Case der „Akademie der Zukunft“ aufstellen	Ab 07/2023
Transparenz und Qualität in der Berichterstattung stärken: Ziel Reporting 2.0	Veröffentlichung Fortschrittsbericht, Ausbau einer digitalen Plattform für transparentes Reporting in Echtzeit, Vorbereitung auf die CSRD	Bis 06/24
Einführung eines Risikomanagements	Durchführung einer Risikoinventur unter Einbezug von Nachhaltigkeitsrisiken sowie Sicherstellung von Sorgfaltspflichten	bis Ende 2024
Umstellung auf nachhaltige Textilien und Produkte	Nachhaltigkeitskriterien für Warengruppen definieren und einführen, Produktionsbesichtigungen und Austauschformate durchführen	Bis 06/24
Wahrung der Sorgfaltspflicht verankern	Regelmäßige Klassifizierung der (Finanz-) Partner und Lieferanten in Bezug auf Nachhaltigkeit, Durchführung einer Risikoanalyse entlang der Lieferkette	Bis Ende 2024
Mehr Wirkung durch Partnerschaften erzielen	Die neue Partnerschaftsform „Impact-Partner“ wird in den Partnerkosmos integriert.	Bis 06/24



VERANTWORTLICHKEIT		DNK-KRITERIUM IM BERICHT	SDG
	Nachhaltigkeit / CSR	1, 6 und 9	SDG 12: Unterziel 12.8. SDG 17: Unterziel 17.16
	Nachhaltigkeit / CSR	9	SDG 10: Unterziel 10.2.
	Nachhaltigkeit / CSR	7	SDG 12: Unterziel 12.6.
	Recht, Einkauf, Vermarktung	17	SDG 17: Unterziel 17.16 SDG 8: Unterziel 8.7., 8.8.
	Einkauf, Merchandising	4 und 17	SDG 12: Unterziel 12.2.
	Einkauf, Merchandising, Recht	4 und 17	SDG 8: Unterziel 8.7. und 8.8.
	Partnermanagement	9	SDG 12: Unterziel 12.5.

Außen
blau
Innen
bunt

EINSTEHEN
FÜR VIEFALT

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
Vielfaltsstrategie entwickeln	Status Quo für Vielfaltsthemen identifizieren und daraus Maßnahmen ableiten, Toleranz für Vielfalt stärken	bis 06/24
Der Zugang zu Informationen auf der Internetseite wird barriereärmer gestaltet	Durchführung einer Schulung zu „barrierefreier Homepagegestaltung“ für relevante Mitarbeitende, Einführung eines barrierearmen Ticketings	Bis 06/24
Angebote für Gehörlose schaffen	Bei ausgewählten (bedarfsgerecht) offiziellen Veranstaltungen werden Angebote für Gehörlose geschaffen.	Fortlaufend ab 09/23
Strukturen und Sichtbarkeit des Frauenfußballs stärken	Rahmenbedingungen verbessern, Durchführung von Workshops mit „Fußball kann mehr“, Einführung „Beirat Frauenfußball“, Bildung eines Netzwerks „Beruf und Bildung“	Bis Ende 2024
Organisationen unterschiedlicher Rechtsformen zusammenbringen und ein vielfältiges Netzwerk aufbauen	Neue Workshops/ Impulsvorträge werden angeboten und der Austausch gefördert	Fortlaufend ab 01/2024
Haltung für Vielfalt stärken und nach außen präsentieren	Schulungen für Mitarbeitende zur "Servicehaltung" und "Kommunikation/ Konfliktmanagement"	Bis 06/24
Organisationen unterschiedlicher Rechtsformen zusammenbringen und	Dialoge zu Nachhaltigkeitsthemen schaffen, themenspezifische Workshops anbieten	Fortlaufend ab 2023



VERANTWORTLICHKEIT		DNK-KRITERIUM IM BERICHT	SDG
	Personalentwicklung, Nachhaltigkeit/CSR	15	SDG 10: Unterziel 10.3.
	Inklusionsbeauftragte Person	15	SDG 5: Unterziel 5.1. SDG 10: Unterziel 10.2.
	Inklusionsbeauftragte Person	15	SDG 4: Unterziel 4.7.
	Geschäftsführung Sport, Projektgruppe Frauenfußball	15	SDG 5: Unterziel 5.1.
	Vermarktung, Partnermanagement	9	SDG 17: Unterziel 17.16.
	Service	15	SDG 10: Unterziel 10.2. und 10.3.
	Nachhaltigkeit / CSR	9	SDG 10: Unterziel 10.3.

Alles geben statt alles nehmen

SOZIALE VERANTWORTUNG

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
Der VfL ist ein verantwortungsvoller Arbeitgeber		
Bewegung am Arbeitsplatz fördern und Gesundheitsangebote ausbauen	Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung	Ab 01/2024
Mitarbeitende stärken und entwickeln	Aufbau eines digitalen Schulungsportals, regelmäßige anonyme Mitarbeitenden Befragungen	bis Ende 2023
Lohngerechtigkeit sicherstellen	Keinen Gender-Pay Gap	Fortlaufend ab sofort
Konzept und Durchführung Corporate Volunteering	Durchführung einer definierten Stundenzahl an Corporate Volunteering durch die Mitarbeiter	Ab 09/23
Kinder und Jugendliche: Stärken, schützen, einbeziehen	Konzept für ein kinderfreundliches Stadion fertigstellen, Zufriedenheit von Kindern über Umfragen im BobbiKlub messen, Kinderschutzkonzept ausbauen	bis Ende 2023
Soziales Engagement		
Weiterentwicklung des Konzepts für regionales, nachhaltiges Engagement ("HIER, WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT")	Weiterentwicklung unserer Projekte bspw. durch die Entwicklung einer Wirkungsmessung und Einführung von Bewegungsprojekten für alle Altersklassen, Mehr Wirkung in den Projekten durch Partnerschaften erzielen	Fortlaufend



VERANTWORTLICHKEIT		DNK-KRITERIUM IM BERICHT	SDG
	Personalentwicklung	16	SDG 3: Unterziel 3.4.
	Personalentwicklung	16	SDG 4: Unterziel 4.3.
	Finanzen, Geschäftsführung	15	SDG 10: Unterziel 10.3. SDG 8: Unterziel 8.5.
	Personalentwicklung	18	SDG 10: Unterziel 10.2. SDG 17: Unterziel: 17.16.
	Nachhaltigkeit/CSR, Mitglieder	18 und 20	SDG 10: Unterziel 10.2. SDG 16: Unterziel 16.2.
	Nachhaltigkeit/CSR	18	SDG 3: Unterziel 3.4. SDG 4: Unterziel 4.7. SDG 17: Unterziel 17.16

Blüh Auf! Blume im Revier

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
Umweltstrategie ausbauen	Umweltstrategie aktualisieren und erweitern, Treibhausgasreduktionspfade erstellen, CO ₂ Budget definieren	Bis Ende 2024
Mobilität nachhaltiger gestalten	Mobilitätskonzept entwickeln, Umfragen der Mitarbeiter und Fans	Fortlaufend
Einsparungen bei elektrischer Energie und Wärme	Umstellung in der Stadtwerke Bochum Lounge auf LED und bewegungs-gesteuerten Lichttechnik, Mitarbeiter-schulung durch Energieberatung	Bis Ende 2023
Energieeffizienz erhöhen	Umstellung auf digitale Unterzähler-stände zur fortlaufenden Strom- und Wärmemessung	Bis 01/2024
Reduzierung des Wasserverbrauchs	Einbau von netzwerkfähigen Senso-ren, Dokumentation des Feuchtigkeits-gehaltes, Gutachten für ein Wasser-auffangsystem erstellen lassen	06/24
Vermeidung bzw. Reduzierung von Abfall	Umstellung auf Mehrwegartikel, Graskartons mit Noppenpapier und Papierpolster	Fortlaufend
Emissionen im Catering vermindern	Maßnahmenkatalog entwickeln, CO ₂ Kennzeichnung der Menüs einführen	06/24
Biodiversität stärken	Flächennutzungsplan erstellen und Flächen aufwerten	06/24



VERANTWORTLICHKEIT		DNK-KRITERIUM IM BERICHT	SDG
	Nachhaltigkeit / CSR	12	SDG 13: Unterziel: 13.1.
	Nachhaltigkeit / CSR	12	SDG 13: Unterziel 13.2.
	Organisation, Facility Management	12	SDG 13: Unterziel 13.2. und 13.3.
	Organisation, Facility Management	12	SDG 7: Unterziel 7.3.
	Greenkeeping, Facility Management	12	SDG 13: Unterziel 13.2.
	Einkauf, Nachhaltigkeit / CSR	12	SDG 12: Unterziel 12.5.
	Nachhaltigkeit/ CSR, Catering	12	SDG 13: Unterziel 13.2. und 13.3.
	Nachhaltigkeit / CSR	12	SDG 15 Unterziel: 15.5.

(DNK 04)

Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Fußballklub haben wir keine Wertschöpfungskette im klassischen Sinn wie sie bei Unternehmen im produzierenden Gewerbe vorzufinden ist. Unser Kerngeschäft ist das Betreiben von professionellen Fußballspielen sowie alle dazugehörigen Prozesse - wie zum Beispiel die Spielorganisation, bauliche Infrastruktur oder der Ticketverkauf. Wenn man dies mit einer Wertschöpfungskette im herkömmlichen Sinne vergleichen möchte, fängt unsere Wertschöpfung mit dem Scouting von Nachwuchstalenten in unserem TALENTWERK an. Von der U9 bis zur U19 werden unsere Talente in ihrer fußballerischen, persönlichen, schulischen und beruflichen Entwicklung auf dem Weg zum Profifußball begleitet. Im Zusammenhang mit dem Spielbetrieb werden viele Produkte von externen Lieferanten bezogen. Die Umstellung auf nachhaltigere Alternativen ist nicht immer sofort umsetzbar, da teilweise lange Vertragslaufzeiten mit Zulieferern vereinbart wurden. Allerdings werden wir fortlaufend prüfen, ob und wann ein Wechsel sinnvoll ist. Beispielsweise stellen wir auf fair hergestellten Kaffee um und werden vegane Milchangebote für Kaffeemaschinen zur Saison 2023/24 einführen. Im Bereich der Textilien versuchen wir sukzessiv den Anteil der Artikel mit Zertifizierungen im Nachhaltigkeitsbereich zu erhöhen (bspw. GOTS, Fair Wear Foundation, GRS).

Die "Global Organic Textile Standard Zertifizierung" erhalten Textilprodukte, die mindestens zu 70% aus biologisch erzeugten Naturfasern bestehen. Außerdem müssen sie vom Rohstoff bis zum Endprodukt frei von schädlichen Stoffen, wie Pestiziden oder toxischen Farbstoffen sein. Das Zertifikat schließt Kinderarbeit aus und bestätigt faire Vergütung und Arbeitsbedingungen. Die GOTS-Zertifizierung erhalten Endprodukte, wenn alle beteiligten Betriebe entlang der Wertschöpfungskette von einer unabhängigen Zertifizierungsstelle geprüft wurden und ein gültiges Zertifikat erhielten.

GOTS
GOTS

DAS HABEN WIR ERREICHT

Facts

- Versand über GoGreen mit DHL¹, um Emissionen zu sparen
- Clusterung von Warengruppen im Einkauf
- 14,1 % der Merchandising-Artikel stammen aus Deutschland
- 26,7 % aller Artikel haben eine Zertifizierung (GOTS, Fair Wear Foundation, GRS)

¹<https://www.dhl.de/de/privatkunden/kampagnenseiten/gogreen.html>

Zum Stichtag 30.06.23 kamen 14,1 % unserer Merchandising-Artikel aus Deutschland. Außerdem besitzen bereits 26,7 % aller Merchandising-Artikel eine Zertifizierung im Nachhaltigkeitsbereich. Die Zertifizierungen stammen bisher überwiegend aus dem Textilbereich. Wir werden aber auch für die anderen Warengruppen definieren, was unser Anspruch an Nachhaltigkeit ist und ggf. Zertifizierungen heranziehen, die sich mit unserem Anspruch decken.

Wir haben im Einkauf bereits die Warengruppen identifiziert und prüfen laufend, inwiefern wir auf nachhaltigere Produkte umstellen können. Das gleiche Vorgehen übertragen wir auf unsere Merchandising-Artikel und versuchen auch hier, den Anteil an nachhaltigen Produkten zu erhöhen.

DAS HABEN WIR VOR



Verpackungen nachhaltiger gestalten: Umstellung auf Noppenpapier, Papierpolster und Graskartons anstatt Plastikartikel. Im Kapitel 12. Ressourcenmanagement erläutern wir das neue Konzept im Detail.

SDG 12. Unterziel 12.5.

Zusammen mit unserem Ausstatter Mizuno nachhaltige Konzepte in deren Wertschöpfungskette entwickeln.

SDG 12 Unterziel 12.6.

Eine Definition für nachhaltige Artikel im Merchandising festlegen.

SDG 12 Unterziel 12.8.

Für die Waren in unserem Einkauf das Nachhaltigkeitspotenzial identifizieren und sukzessiv mehr ausschöpfen.

SDG 12 Unterziel 12.2.

Beim Versenden unserer Merchandising-Artikel stellen wir auf nachhaltigere Varianten um. Beispielsweise haben wir uns zum Ziel gesetzt, ab der Saison 2023/2024 die Produkte nicht mehr mit Luftpolsterfolie, sondern mit Noppenpapier bzw. Papier zu polstern. Außerdem werden wir die Kartonage umstellen auf selbstklebende Graskartons, damit wir Paketband reduzieren.

Wir möchten die Wertschöpfungskette unserer Trikots langfristig nachhaltig gestalten. Dazu wollen wir im ersten Schritt in den Austausch mit unserem Ausrüster Mizuno treten und erste Nachhaltigkeitsthemen entwickeln. Um in unserem eigenen Merchandising eine nachhaltige Produktion zu unterstützen und zu fördern, wollen wir zunächst Kriterien für eine nachhaltige Produktion festlegen und dann mit passenden Zertifikaten kennzeichnen. Damit wollen wir gegenüber unseren Fans Transparenz in Bezug auf die Produktionspraktiken zeigen. Auch für alle weiteren Produkte in unserem Einkauf wollen wir das Nachhaltigkeitspotenzial identifizieren und mit passenden Maßnahmen weiter ausschöpfen.

(DNK 05)

Verantwortung

Um Nachhaltigkeit wirkungsvoll umsetzen zu können, bedarf es einer Vielzahl an Bausteinen in der Unternehmensstruktur. Der VfL Bochum 1848 hat für sich einen Weg der Gemeinschaft gewählt, der alle Bereiche des Klubs einbezieht.

Die Geschäftsführung steht als oberste Ebene des Klubs nicht nur hinter dem Thema, sondern treibt es auch auf allen Ebenen aktiv voran. So war Ilja Kaenzig, Sprecher der Geschäftsführung, bereits als Mitglied in der AG Nachhaltigkeit direkt an dem Entwicklungsprozess der DFL-Nachhaltigkeitskriterien und der Aufnahme in die Lizenzierungsordnung der DFL beteiligt. Inzwischen ist er Mitglied in der Kommission Nachhaltigkeit. Die Geschäftsführung war es auch, die im Jahr 2019 auf Grundlage der Ergebnisse umfassender Stakeholder-Befragungen beschlossen hat, die Abteilung Nachhaltigkeit/ CSR als Stabsstelle umzustrukturieren. Seitdem findet ein noch engerer Austausch statt und die Stabsstelle berichtet unmittelbar an die oberste Führungsebene.

GESCHÄFTSFÜHRUNG/ GESCHÄFTSLEITUNG



Nachhaltigkeit als Bestandteil der Club-Strategie

STABSSTELLE NACHHALTIGKEIT / CSR

In den folgenden Jahren wurde auch die Struktur innerhalb der Stabsstelle weiterentwickelt. Inzwischen handelt es sich nicht mehr um eine einzelne Stelle, sondern eine wachsende Abteilung. Diese besteht aus einer Abteilungsleitung; einer Person, die für das gesellschaftliche Engagement und die ökobilanziellen Themen zuständig ist; sowie einer weiteren, die für Nachhaltigkeitsberichterstattung und -controlling verantwortlich ist. Neben diesen drei Vollzeitangestellten gibt es zwei Werkstudierendenstellen zu den Themen „Nachhaltigkeitskommunikation“ und „Gesundheit“ sowie eine alle sechs Monate wechselnde Praktikanten-/ Masterandenstelle. Darüber hinaus arbeiten in den Projekten des gesellschaftlichen Engagements Honorarkräfte, die ebenfalls zu der Abteilung gehören.



Nachhaltigkeitsstrategie und interner Begleiter

ABTEILUNGSÜBER- GREIFENDE TEAMS & ESG-VERANT- WORTLICHE



Projektgruppen zur Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen

Auch wenn die für Nachhaltigkeit zuständige Abteilung fortlaufend erweitert wurde, ist ein elementares Ziel der Ausrichtung die Dezentralisierung des Themas. So nimmt die Abteilung selbst insbesondere eine steuernde und moderierende Form ein. Für die jeweiligen Themen und Daten wiederum sind sogenannte ESG-Verantwortliche aus den Fachabteilungen zuständig. Diese wurden unabhängig von Hierarchien ausgewählt. Vielmehr handelt es sich um die Personen mit dem besten Zugang zu den jeweiligen Inhalten. Die ESG-Verantwortlichen sind auch in den abteilungsübergreifenden Projektteams aktiv.

NACHHALTIGKEITS- SATELLITEN



Feste Ansprechpartner für Nachhaltigkeits-themen in Abteilungen



Um die Daten (Messpunkte) und Inhalte zentral und digital erfassen zu können, wird das ESG-Tool von DeKoBe – Deutsche Kommunalberatung GmbH (DeKoBe) – genutzt. Jeder der Verantwortlichen hat einen eigenen Zugang. Kontrolliert und freigegeben werden die Messpunkte durch die Abteilung Nachhaltigkeit/CSR und den Partner DeKoBe (vgl. Kriterium 6 für weitere Informationen).



(DNK 06)

Regeln und Prozesse

Auf Grundlage seiner Werte hat der VfL Bochum 1848 eine Haltung dazu entwickelt, wie er Nachhaltigkeitsthemen angehen möchte. Es ist wenig überraschend, dass diese sich an den besonderen Werten des Klubs orientiert. Sie zeichnet sich durch vier Kernelemente aus:

DAS HABEN WIR ERREICHT

Regelmäßige Treffen in den vier Arbeitsgruppen der Fokusthemen

- **VfL IN FÜHRUNG:** Gute und nachhaltige Unternehmensführung im Einklang mit Tradition und Werten des Vereins sowie vorbildliches Verhalten
- **AUSSEN BLAU INNEN BUNT:** Einstehen für Vielfalt, insbesondere Chancengleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung
- **ALLES GEBEN STATT ALLES NEHMEN:** Wahrung der sozialen Verantwortung, vor allem in Bezug auf eine gesunde Gesellschaft
- **BLÜH AUF! BLUME IM REVIER:** Ökologische Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt auf den Themen Energie und Abfall

Tradition

Bodenständigkeit, Authentizität und Nähe in den Maßnahmen sind uns wichtig. Als Bochumer Gemeinschaft sind wir stark und wollen die Tugenden, die unsere Fans von der Mannschaft auf dem Platz erwarten, auch in unserer gesamten Ausrichtung und im Alltag mit Herz und Leidenschaft leben. Auch wenn die umweltbezogenen und klimatischen Bedingungen – ebenso wie die sozialen Herausforderungen – ein Handeln erfordern, gehen wir unseren Weg kontinuierlich und ruhig. Wir lassen uns nicht von Aktionismus treiben und sind davon überzeugt, dass wir so den größtmöglichen Beitrag für unseren VfL und die Gesellschaft leisten können.



Innovation

Trotz dieser Besinnung auf die traditionellen Werte und die Besonderheiten unseres Klubs bzw. unseres Standorts denken wir nicht rückschrittlich. Vielmehr gehen wir auf Grundlage dieses starken wertebasierten Fundaments eigene innovative Wege fernab des „Mainstream“. Bei unseren Projekten und Maßnahmen setzen wir auf wirkungsvolle Ergebnisse und nachhaltige Lösungen. Wir sind stolz auf unsere Traditionsspielstätte „anne Castrop“. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass wir uns dadurch infrastrukturell und wirtschaftlich in herausfordernden Rahmenbedingungen für nachhaltige Entwicklung bewegen. Umso wichtiger sind Kreativität und Pragmatismus als Eckpfeiler unseres Handelns. Die Beschränkungen verstehen wir daher nicht als Hindernis, sondern als Treiber für innovative Wege.

Motivation

Wir handeln aus eigenem Antrieb und sehen in der nachhaltigen Entwicklung mehr als nur eine Pflichterfüllung. Wir verstehen sie vielmehr als Chance, um unser Geschäftsmodell zukunftsfähig aufzustellen. Dabei wollen wir als Vorbild vorangehen. Wir verstehen uns als Wegbereiter und -begleiter, Multiplikator sowie Transformator für unsere Anspruchsgruppen und darüber hinaus. Unser Wissen mit anderen zu teilen ist für uns selbstverständlich und elementar. Denn nachhaltige Entwicklung kann nur gemeinsam gelingen.

Partizipation

Dem Prinzip des gemeinsamen Wegs folgend, binden wir auch die gesamte VfL-Familie in unseren Prozess der nachhaltigen Entwicklung ein. Dabei ist unser Ziel, sie zu animieren und zu begeistern. Wir streben nach Lösungen, die für möglichst jede Person aus dem blau-weißen Umfeld nachvollziehbar sind und kommunizieren Fortschritte transparent. Einen besonderen Fokus legen wir auf Schutz, Stärkung und Beteiligung junger Menschen. Diese sind nicht nur unsere „Fans von morgen“, sondern insbesondere auch die Generation, die mit den Konsequenzen unseres Handelns umgehen muss. Daher wollen wir mit ihnen sprechen, sie verstehen und einbinden. Nur so können wir Zukunft wirklich gestalten.



CASTROPER STRAßENFUßBALL

DAS HABEN WIR VOR



Jährliche Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele auf Aktualität.

SDG 12. Unterziel 12.8.

Nach der Saison 2022/2023 fassen wir je Arbeitsgruppe einen finalen Status Quo zusammen und bauen darauf unsere Workshops im Herbst 2023 auf. In diesen werden wir uns zur strategischen Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie zusammensetzen, um neue Ziele zu formulieren. Danach treffen wir uns monatlich in den Teams, um über Herausforderungen und Fortschritte zu sprechen. Die Mitglieder dieser Projektgruppen bestehen aus den Verantwortlichen der entsprechenden Abteilung sowie interessierten Personen, die die Themen aus Eigenmotivation vorantreiben möchten. Die Gruppen vereinen möglichst viel Wissen und der fortlaufende Austausch verbessert die Kommunikationswege. Über die nachhaltige Entwicklung berichtet die Stabstelle Nachhaltigkeit/ CSR regelmäßig an die Geschäftsführung.



Kontrolle



DAS HABEN WIR ERREICHT

- **Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts**

Ein wichtiger Bestandteil unserer Vision der nachhaltigen Gesamtstrategie ist das Reporting. Unser Ziel ist, transparent über aktuelle Geschehnisse im Bereich der nachhaltigen Entwicklung an alle Stakeholder zu berichten. Deswegen bauen wir eine Tool-Landschaft auf, um alle relevanten Informationen digital bereitstellen zu können. Finalisiert soll das Projekt in der Saison 2023/2024, sodass wir ab der Saison 2024/2025 einen Online-Zugang bereitstellen können. In dem Berichtszeitraum arbeiten wir bereits mit einem ESG-Tool. Um die Zuverlässigkeit unserer Daten zu gewährleisten, werden diese durch ein Vier-Augen-Prinzip im ESG-Tool geprüft. Hier konnten neben den Kennzahlen auch Maßnahmen und Meilensteine angelegt werden, um den Prozess und die Zielerreichung möglichst genau darzustellen.

DAS HABEN WIR VOR



Transparenz und Qualität in der Berichterstattung stärken: Ziel Reporting 2.0

Insbesondere zählt darunter die Vorbereitung auf die Berichterstattung nach CSRD

SDG 12. Unterziel 12.6.

Durch die Nachhaltigkeitsberichterstattung möchten wir die Nachhaltigkeitsleistung des VfL Bochum 1848 sowohl nach innen als auch nach außen kommunizieren. Auch auf zukünftige Berichtsanforderungen bereiten wir uns vor, indem intern eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen wurde, die sich mit der CSRD-Berichtspflicht und deren Umsetzung auseinandersetzt. Abteilungsübergreifend erarbeiten wir einen Maßnahmenplan, welcher sowohl die inhaltliche als auch die prozessuale Integration sicherstellt. Im Rahmen der Hochschul-Kooperation werden wir zwei Masterarbeiten anbieten. Die eine wird die Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS für den VfL Bochum 1848 entwickeln und die andere wird eine Bestandsaufnahme der Berichtsanforderungen durchführen. Um möglichst viele Synergieeffekte zu nutzen, erarbeiten wir einen Ansatz, um die im Rahmen der CSRD-Berichtspflicht zu erhebenden Kennzahlen digital aufzubereiten. Ziel ist es, dass diese nicht nur im Rahmen des Jahresabschlusses veröffentlicht werden, sondern unterjährig allen Stakeholdern zur Verfügung stehen. Jede Anspruchsgruppe kann so bedarfsgerecht Informationen zu unseren Nachhaltigkeitsleistungen einsehen. So können beispielsweise in Zukunft der Status Quo der Nachhaltigkeitsziele oder die aktuellen Verbräuche tagesaktuell und mengengenau eingesehen werden.

Mit der **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** führt die EU europaweit neue Anforderungen an die unternehmerische Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Zukünftig müssen Unternehmen mit mehr als 40 Millionen Euro Umsatzerlöse, mindestens 20 Millionen Euro Bilanzsumme oder jene, die 250 Mitarbeitende beschäftigen (es reicht aus, zwei von drei Kriterien zu überschreiten, um berichtspflichtig zu werden), spezifische Informationen zu Nachhaltigkeitsaspekten offenlegen.

CORPORATE
SUSTAINABILITY
REPORTING
DIRECTIVE





(DNK 08)

Anreizsysteme

Beim VfL haben wir bisher noch kein einheitliches Anreizsystem für Mitarbeitende, Geschäftsführung oder Aufsichtsrat bezogen auf Nachhaltigkeitsaspekte. Ein solches einzuführen, wird fortlaufend geprüft, jedoch kann derzeit kein geplantes Einführungsdatum genannt werden.

Durch die internen Projektgruppen werden Nachhaltigkeitsziele erarbeitet, die für die jeweiligen Fachabteilungen gelten. Hier können alle Mitarbeitenden ihre Ideen einbringen und die Nachhaltigkeitsleistung des VfL Bochum 1848 aktiv mitgestalten. Durch diese Arbeitsweise wollen wir die Partizipation und Motivation der Mitarbeitenden fördern.

(DNK 09)

Beteiligung von Anspruchsgruppen

DAS HABEN WIR ERREICHT

- **05/2023: Einführung „Beirat Zukunft“**
- **Erweiterung der Kooperation mit der Hochschule Bochum um die Themen Vielfalt und Personal (Vgl. Kriterium 15 – Chancengerechtigkeit)**

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements spielen die Anspruchsgruppen (Stakeholder) eine besondere Rolle. Der VfL steht im ständigen Austausch bspw. mit Fans und Mitgliedern, aber auch mit Partnern und Sponsoren. Die VfL-Familie und das Umfeld des Vereins besteht aus diversen Anspruchsgruppen. Im Zuge der Masterarbeit zur Wesentlichkeitsanalyse wurden jedoch insgesamt sieben wichtige Stakeholder-Gruppen identifiziert:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Fans und Mitglieder
- Kommune
- Wissenschaft
- Gremien
- NGO's
- Partner und Sponsoren

DIE ANSPRUCHSGRUPPEN IN DER ÜBERSICHT

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts zur Saison 2021/22 haben wir unsere Anspruchsgruppen vorgestellt, erläutert, wie wir mit ihnen kommunizieren und welche Ziele wir verfolgen.

Fans

- Zentrale Anspruchsgruppe
- Stetiger Dialog über zahlreiche Kanäle und Formate
- Verbesserung der Kontaktaufnahme
- Neue Formate und Kanäle in Planung

Mitarbeitende (Inkl. Spieler und Spielerinnen sowie Nachwuchs)

- Weiterentwicklung
- Werte des Vereins
- Partizipation
- Nachhaltige Entwicklung

Gremien

- Vertrauensbildung und -stärkung
- Regelmäßige Treffen zwischen GF und Gremien
- Gemeinsames Entscheiden über die Zukunft des Vereins

Kommune

- Regelmäßiger Austausch mit Stadt und Verbänden
- Herausforderungen gemeinsam stemmen
- Ziel der nachhaltigen Kommune

NGOs

- Kooperation mit vielen gemeinnützigen Vereinen
- Unterstützung von deren Interessen, Arbeit und Zielen
- Gemeinsame Entwicklung von Themen und Projekten
- Essenzieller Teil unseres gesellschaftlichen Engagements

Wissenschaft

- Verankerung unserer Nachhaltigkeitsstrategie
- Orientierung an globalen, wissenschaftlichen Standards
- Enge Kooperation mit Ruhr-Universität Bochum
- Besondere Partnerschaft mit der Hochschule Bochum



In der Zwischenzeit konnten wir bereits einige Ziele erreichen und weitere definieren. So hatte der "Beirat Zukunft" im Rahmen des Heimspiels gegen den FC Augsburg am 32. Spieltag der Saison 2022/23 seine erste Zusammenkunft und ist seitdem als Stakeholdergruppe des VfL Bochum 1848 verankert. Vorangegangen waren eine Ausschreibung und eine Bewerbungsphase über die Kanäle "Fans/Mitglieder", "Sport" und "Nachhaltigkeit". Die Auswahl der passenden Mitglieder wurde durch ein Bewertungsverfahren des VfL Bochum 1848 und der Kindernothilfe sichergestellt. Dabei wurden auch externe Expertinnen und Experten aus den drei genannten Auswahlkanälen hinzugezogen. Auch die Kooperation mit der Hochschule Bochum konnte weiter intensiviert

werden. Im November 2022 verkündeten beide Organisationen, dass sie in den Themenbereichen Vielfalt und Personal enger zusammenarbeiten werden. Die Erweiterung beinhaltet Kooperationsprojekte – insbesondere Abschlussarbeiten – und Fachvorträge sowie Praktika. Diese Maßnahmen sollen dazu dienen, die Strukturen für die Personalentwicklung und Vielfaltsthemen beim VfL zu stärken. Dadurch sollen auch die Ziele in den Fokusthemen "VfL IN FÜHRUNG" und "AUSSEN BLAU INNEN BUNT" sowie "ALLES GEBEN STATT ALLES NEHMEN" schneller erreicht werden.

DAS HABEN WIR VOR



Ab Beginn 2024 die neue Partnerschaftsform "Impact-Partner" in den Partnerkosmos integrieren.

SDG 12: Unterziel 12.6

Bis Juni 2024 erste Partner finden, die explizit für den Frauen- und Mädchenfußball sind.

SDG 5: Unterziel 5.5 und 5.1 und SDG 10: Unterziel 10.2

Fortlaufend neue Workshops anbieten und den Austausch zu Stakeholdern fördern, um ein Netzwerk Vielfalt aufzubauen.

SDG 4: Unterziel 4.7 SDG 10: Unterziel 10.3

Innerhalb der vier Fokusthemen wurden außerdem weitere Zielsetzungen und Maßnahmen durch die abteilungsübergreifenden Teams erarbeitet und beschlossen. So soll im Bereich der Vermarktung eine neue Partnerschaftsform entwickelt werden. Der Kategorie "Impact Partner" werden zukünftig VfL-Partner zugeordnet, die zusammen mit dem VfL im Rahmen klar definierter Kriterien Nachhaltigkeitsprojekte vorantreiben. Außerdem werden bereits gezielt Partner für die Frauen- und Mädchenabteilung gesucht, um den Frauenfußball weiter zu professionalisieren. Der "Beirat Zukunft" soll außerdem weiter etabliert werden, sich eine Art Satzung geben und eigene Positionen entwickeln. Darüber hinaus ist eine ausführlichere Stakeholderanalyse ebenso geplant wie bedarfsgerechte Austauschformate mit Stakeholdern. In diesem Zusammenhang spielen auch die Stakeholderbefragungen im Rahmen der neuen Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD eine wichtige Rolle. Schließlich ist auch wieder ein Forum für Fans und Mitglieder des VfL Bochum 1848 geplant, um u.a. Nachhaltigkeitsthemen vorzustellen und in den Austausch zu kommen.

INTERVIEW MIT DEM BEIRAT ZUKUNFT

Luisa Fittkau, Talea Kayma, Sofie Lux

Im April 2023 hat der VfL Bochum 1848 ein neues Gremium, den Beirat Zukunft, ins Leben gerufen. Ihr seid von Beginn an Teil der 12 Mitglieder. Möchtet ihr uns den „Beirat Zukunft“ kurz erklären?

Luisa Fittkau: Der Beirat Zukunft setzt sich aus den bereits genannten 12 jungen VfL-Fans, im Alter zwischen 18 und 25 Jahren zusammen und arbeitet, neben einem großen allgemeinen Austausch und Workshops, in spezifizierten, kleineren Arbeitsgruppen an verschiedenen Projekten. Dadurch wird uns Fans die Möglichkeit gegeben, bei unserem Lieblingsverein neue Ideen mit einzubringen und somit aktiv an der Zukunft des VfL im CSR-Bereich mitzuwirken.

Talea Kayma: Der Beirat Zukunft wurde gegründet, um jungen VfL-Fans die Möglichkeit zu geben die Entwicklung des VfLs aktiv mitzugestalten und dabei ihre Ideen und Standpunkte einzubringen, wie der Fußball in Bochum zukünftig gelebt werden soll und welche Haltung der VfL Bochum einnimmt.



Sofie Lux: Dadurch, dass der Beirat Zukunft noch ein relativ neues Gremium ist und sich in der ersten Saison befindet, haben die "Gründungsmitglieder" außerdem die Möglichkeit, Strukturen und Organisation selbst aufzubauen. So kann innerhalb des genannten Rahmens viel selbst definiert werden, wie beispielsweise die Anzahl und Art der Arbeitsgruppen. Das bildet eine ideale Grundlage, um proaktiv zu gestalten und neue Ideen zu entwickeln.

Wie seid ihr auf den Beirat aufmerksam geworden und warum habt ihr euch entschieden, dass ihr Mitglied des Beirats werden möchtet?

Luisa Fittkau: Ich bin durch den Verteiler für Mitglieder auf den Beirat aufmerksam geworden und die Entscheidung, eine Bewerbung einzureichen fiel unmittelbar danach, denn was gibt es Besseres, als die Herzensangelegenheit VfL Bochum mit, für uns junge Menschen, relevanten Themen wie Nachhaltigkeit zu verknüpfen und dabei viel von der professionellen Arbeit des VfL zu lernen.

Sofie Lux: Ich habe wie Luisa über den E-Mail-verteiler für Mitglieder von der Gründung des Beirat Zukunft erfahren. Im Bewerbungszeitraum war ich gerade dabei, mein Studium abzuschließen und hatte im Anschluss sowieso geplant, mich wieder in einer aktiveren Rolle dem Fußball zu widmen als nur als Zuschauerin. Als ich den Bewerbungsaufruf gelesen habe, war ich sofort von dem Konzept des Gremiums begeistert und freue mich umso mehr, hier nun in den Austausch über zukunftsrelevante Fragestellungen für den VfL und den Profifußball gehen zu können.





Talea Kayma: Ich bin durch meinen Arbeitgeber auf den Beirat aufmerksam geworden, da dieser eine sozial-ökologische Ausrichtung hat. Die Ausschreibung wurde bei uns geteilt, mit dem Aufruf, dass sich Interessierte gerne bewerben können. Da mir der VfL sehr am Herzen liegt und ich gleichzeitig viele Herausforderungen und Konfliktpunkte im Hinblick auf die Entwicklungen im Fußball wahrnehme, habe ich mich sehr über die Möglichkeit gefreut, meine Standpunkte und Ideen einbringen zu können.

Ihr habt uns bereits berichtet, dass ihr die Geschäftsführung des VfL in der Entwicklung des Geschäftsmodells der Zukunft berätet. Wie sieht eure Zusammenarbeit aus? Wie könnt ihr eure Ideen und Konzepte einbringen?

Luisa Fittkau: Unsere Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung geschieht auf verschiedenen Ebenen. Zum einen haben wir einen gemeinsamen Strategie-Workshop zum Thema „Geschäftsmodell von morgen“ abgehalten. Dabei haben wir unterschiedliche Zukunftsszenarien in der Fußballbranche durchgespielt und aus verschiedenen Perspektiven diskutiert. Aber auch andere Informationsveranstaltungen dienen dem Austausch und gemeinsamen Schnittstellen der Zusammenarbeit und letztlich werden dann erarbeitete Projekte unsererseits der Geschäftsführung vorgestellt.

Talea Kayma: Die Geschäftsführung wurde von Anfang an miteingebunden, sodass wir uns bereits bei unserem ersten Auftakttreffen im Mai 2023 kennenlernen konnten und erste Ideen und Ausrichtung vorgestellt haben. Zwischen unse-

ren Treffen gibt es immer wieder Möglichkeiten zum Austausch bei verschiedenen Veranstaltungen.

Sofie Lux: Die Präsenz der Geschäftsführung bei unseren Treffen im Plenum zeigt auch die Wertschätzung, die dem Beirat Zukunft entgegengebracht wird und ist ein wichtiges Zeichen für die Stärkung der jungen Fangenerationen. Immer wieder wird deutlich, dass ein großes Interesse an unseren Sichtweisen besteht.

VfL: Gibt es für Euch Themenschwerpunkte, die aus Eurer Sicht besonders wichtig für die Entwicklung des VfL sind?

Luisa Fittkau: Bevor man auf besondere Themenschwerpunkte eingeht, ist es immer wichtig, dass die Tradition beim VfL Bochum bestehen bleibt, aber irgendwo muss man auch konkurrenzfähig in der modernen Welt des Fußballs bleiben. Für mich und wahrscheinlich zunehmend viele Fans ist der Einklang von wertvollen Umweltressourcen und kommerziellen Merchandising besonders wichtig. Dabei muss man sich immer die Frage stellen, in welcher Form das Merchandising in beispielsweise 20 Jahren existiert.

Sofie Lux: Für mich steht ebenfalls an oberster Stelle, dass der VfL einerseits langfristig konkurrenzfähig bleibt, dabei andererseits aber die Werte und Authentizität, die den Verein traditionell ausmachen, und somit den Charakter des VfL erhält. Zur Konkurrenzfähigkeit gehört jedoch auch zunehmend die Anpassung an äußere Umstände. Daher würde ich mich Luisa anschließen, dass Ressourcen und Umweltfaktoren besonders relevant sind. Ein Thema, mit dem der VfL gerade ohnehin konfrontiert ist, ist die Sanierung des Stadions. Dabei sollten aus meiner Sicht Aspekte wie Hitze- und Starkregenvorsorge einbezogen werden, um den Trainings- und Spielbetrieb auch bei häufigeren Extremwetterereignissen mit hoher Qualität aufrechterhalten zu können.

Talea Kayma: Ich denke, dass der Fußball vor vielen Herausforderungen steht. Dabei gilt es vor allem den Spagat zu halten zwischen der Tradition und der Nahbarkeit, die von den VfL-Fans sehr geschätzt wird und auf der anderen Seite der permanente Druck im Wettbewerb mitzuhalten. Daher ist es mir wichtig, dass der Fußball beim VfL Bochum trotz aktueller Trends und Weiterentwicklung für möglichst viele VfL-Fans zugänglich bleibt und wir das starke Gemeinschaftsgefühl beibehalten können.

(DNK 10)

Innovations- und Produktmanagement

Als VfL Bochum 1848 sind wir kein klassisches produzierendes Unternehmen. Vielmehr besteht unser Kerngeschäft darin, im professionellen Kontext Fußball zu spielen. Da wir als Bundesligist jedoch eine sehr hohe Reichweite haben und über eine Vielzahl an treuen Fans und Mitgliedern verfügen, gibt es rund um das Kerngeschäft weitere Wirtschaftsprozesse im Sinne von Produkten und Dienstleistungen. Aus dieser Konstellation ergibt sich, dass wir nur bedingt bei dem Kernprodukt ansetzen können. Denn weder das Fußballspiel noch der Spieler oder die Spielerin sind ein Produkt. Allerdings gibt es Beschaffungsprozesse, die wir nachhaltiger gestalten können (vgl. Kapitel 4). Dabei wollen wir eine möglichst ganzheitliche Perspektive einnehmen und alle Prozessketten betrachten. Hierzu zählen beispielsweise unsere Merchandisingprodukte, die wir in unseren Fanshops vor Ort und digital anbieten. Hier gibt es bereits eine Vielzahl an Artikeln, die Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Auch die Lebensmittel spielen eine wichtige Rolle. So setzen wir bei den meistverkauften Produkten im Stadion – Bier und Bratwurst – nicht nur auf

regionale Partner. Sondern wir bieten auch eine pflanzenbasierte Bratwurst-Alternative im Stadion an. Sowohl aus wirtschaftlicher Sicht als auch im Sinne des Servicegedankens und des Vielfaltsgedankens bieten wir eine breite Auswahl an Speisen, Getränken und Fanshop-Artikeln an, um möglichst viele verschiedene Menschen und Vorlieben zu adressieren. Aus Sicht der ökologischen Nachhaltigkeit wäre es allerdings auf den ersten Blick sinnvoller, wenn weniger konsumiert werden würde. Diesem Zielkonflikt müssen wir uns stellen. Ein Lösungsweg kann auch hier die Innovation sein. Durch Recycling- und Kreislaufösungen können Prozesse optimiert und wirtschaftliche, soziale sowie ökologische Fragen zunehmend stärker in Einklang gebracht werden. Es gibt bislang kein klassisches Innovationsmanagement oder Vorschlagswesen. Allerdings wird Innovation in verschiedenen Facetten mitgedacht.

Dazu zählt die Arbeit in vier abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen zu den Fokus-themen der Nachhaltigkeitsstrategie. Durch die Vernetzung des fachlichen Wissens sollen bestmögliche Lösungen für Fragestellungen der Nachhaltigkeit entwickelt werden.

Die Kooperation mit regionalen Hochschulen wie der Ruhr-Universität Bochum und der Hochschule Bochum fördert ebenfalls Innovation. Durch gemeinsame Projekte und Abschlussarbeiten werden Themen aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und kreative Lösungsvorschläge erarbeitet.

Mit dem Beirat Zukunft wurde ein innovatives Gremium ins Leben gerufen, das insbesondere die Perspektive junger Menschen abbildet (vgl. Kriterium 9 – Beteiligung von Anspruchsgruppen). Durch die frischen und unverstellten Meinungen erhofft sich der VfL neue Perspektiven. Zusammen sollen Lösungsansätze für die Zukunft des Geschäftsmodells erarbeitet werden.

Auch im Reporting geht der VfL innovative Wege. Für die Saison 2023/24 soll der Geschäftsbericht transparent und smart über die vereinseigene Homepage veröffentlicht werden. Außerdem arbeitet der Klub an dem Zielbild "Reporting 2.0", um zukünftig tagesaktuell zielgruppenspezifisch Nachhaltigkeitsdaten zur Verfügung stellen zu können. Seit Beginn der Saison 2022/23 wird mit einem ESG-Tool gearbeitet.

Um Innovation und Wissenstransfer weiter zu fördern, arbeitet der VfL Bochum 1848 mit der Hochschule Bochum an der sogenannten "Akademie der Zukunft" (Arbeitstitel). Dadurch sollen nicht nur neuartige Weiterbildungsangebote im Bereich des nachhaltigen Managements geschaffen werden, sondern auch die Transformation in der Region vorangetrieben werden.



Blüh auf! Blume im Revier

02

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

(DNK 11 – 13)

BOVIA RUHRSTADION

Ökologische Nachhaltigkeit

EINLEITUNG

Der von Menschen verursachte Klimawandel schreitet in großen Schritten voran. Die Mengen an ausgebrachten klimaschädlichen Gasen steigen kontinuierlich an und sorgen dafür, dass sich die Erde aufheizt. Diese klimaschädlichen Gase werden vor allem durch das Verbrennen fossiler Energieträger wie Kohle, Gas und Öl verursacht. Diese Verbrennungsenergie wird zum Beispiel genutzt, um Strom und Wärme für die Herstellung von Produkten oder Gebäude zu erzeugen oder um Personen und Waren mit dem Auto, Flugzeug oder Schiff von A nach B zu transportieren. Mit unserer jetzigen Klimapolitik steuern wir auf eine Erderwärmung von durchschnittlich ca. 3°C zu. Die Wissenschaft ist sich jedoch einig, dass wir bereits bei einer durchschnittlichen Erhöhung der Erdtemperatur von 1,5°C unumkehrbare Schäden an unserer Umwelt erzeugen, die unser Leben deutlich negativ beeinflussen werden. Dafür bedarf es drastischer CO₂-Einsparungen. Was das 1,5°C-Ziel betrifft, muss man es sich ungefähr so vorstellen: Wir brauchen drei Punkte, liegen mit einem Tor zurück und befinden uns bereits in der Nachspielzeit. Jede Sekunde zählt.

Unsere Aktivitäten als professioneller Fußballklub stehen mit nicht unerheblichen Verbräuchen natürlicher Ressourcen in Verbindung. In den folgenden Abschnitten soll dargelegt werden, welchen ökologischen Fußabdruck unsere Geschäftstätigkeiten haben und wie wir mit diesen aktuell umgehen beziehungsweise umgehen wollen. Im Sinne von "Gefahr erkannt, Gefahr gebannt" verfolgen wir das klare Ziel, diesen Fußabdruck im ersten Schritt genau zu beziffern und darauf aufbauend Maßnahmen einzuleiten, um diesen schrittweise zu verkleinern.

Für den ökologischen Schwerpunkt in diesem Nachhaltigkeitsbericht dient besonders die Masterarbeit zur Ökobilanzierung nach OEF (siehe Info-Box) als wesentliche Grundlage. In ihr wurden für die Saison 2021/22 die ökologischen Auswirkungen in allen Wirkungskategorien (also auch CO₂e) betrachtet.



Durch unsere Tätigkeiten beeinflussen wir besonders folgende SDGs:

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



SDG 7

Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

RELEVANTES UNTERZIEL

7.2

Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen

7.3

Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln

WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

Wir haben eine PV-Anlage auf dem Dach der Geschäftsstelle installiert und erzeugen damit erneuerbare Energie.





SDG 12

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

RELEVANTES UNTERZIEL

12.5

Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern

WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

Großveranstaltungen sind mit erheblichen Mengen Abfall verbunden. Bei unseren Spielen bieten wir zwar durch unser beschränktes Angebot bei Getränken und Speisen wenig Abfallquellen an, dennoch müssen wir hier noch mehr Maßnahmen ergreifen.



SDG 13

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

RELEVANTES UNTERZIEL

13.1

Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken

13.2

Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen

13.3

Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern

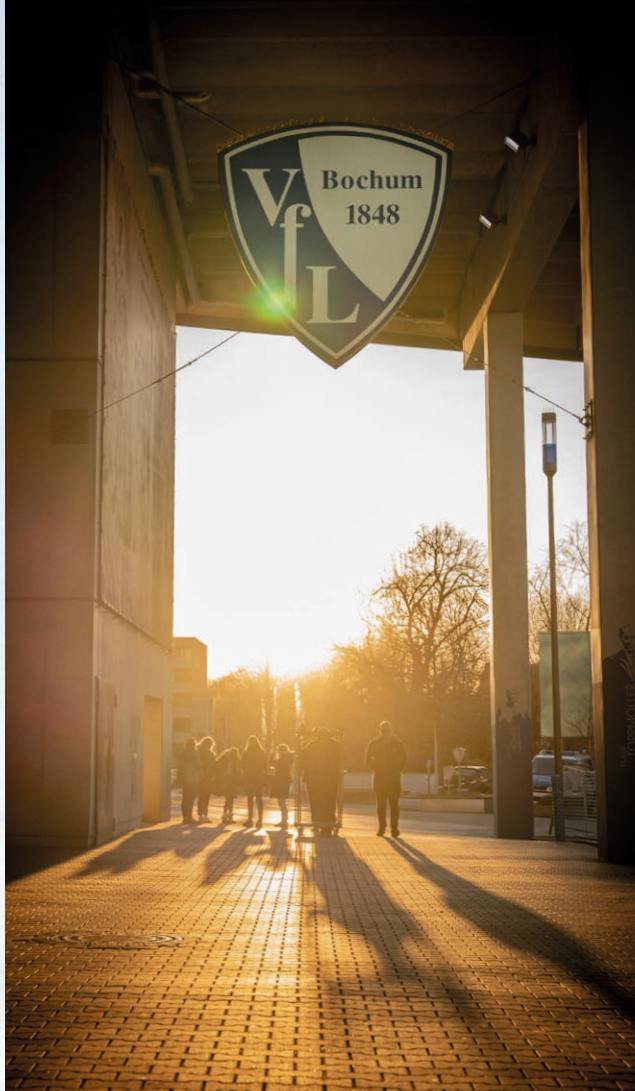
WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

Durch unsere Ökobilanzierung schaffen wir Transparenz über die ökologischen Auswirkungen unserer Aktivitäten. Wir möchten die Datenqualität unserer Ressourcenverbräuche durch Maßnahmen wie der Implementierung smarterer und kleinteiliger Verbrauchszähler stetig verbessern und auf dieser Grundlage Einsparpotenziale identifizieren. Außerdem haben wir eine Potenzialanalyse für die Verbesserung der Biodiversität an unserem Standort durchgeführt. Durch die Installation von E-Ladesäulen auf unserem Gelände helfen wir dabei, das Konzept der E-Mobilität voranzutreiben. Neben der Einflussnahme auf unsere Emissionen versuchen wir, die Stärkung unserer Resilienz gegenüber den Risiken des Klimawandels, wie Starkregen oder Dürren, gleichermaßen zu erhöhen.

(DNK 11)

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Damit an der Castroper Straße Fußball gespielt werden kann, werden natürliche Ressourcen in Anspruch genommen. Unser Spieltags-, Geschäftsstellen- und Spielstättenbetrieb ist energie-intensiv – vor, nach und während der Heimspiele. Unsere Stadionbesucherinnen und -besucher reisen aus der ganzen Region und weit darüber hinaus an und werden bei uns mit Speisen und Getränken versorgt. In unseren Fanshops gibt es das ganze Jahr über VfL-Merchandise-Artikel zu kaufen – online und vor Ort. Wesentliche Ressourcenverbräuche, die aus diesen Aktivitäten resultieren, sollen im Folgenden näher beschrieben werden:



ELEKTRISCHER STROM

Wir benötigen elektrischen Strom primär für Beleuchtung, Kühlung, Belüftung, Stromheizungen und Catering. Hierbei setzen wir auf einen emissionsarmen Ökostromtarif der Stadtwerke Bochum.

In der Saison 2022/23 wurden in Summe 1.684.795 kWh elektrischer Strom verbraucht. Das entspricht dem durchschnittlichen Jahresverbrauch von rund 674 Zwei-Personen-Haushalten.

VERBRAUCHSORT	VERBRAUCH (KWH)	STROMTARIF	ANTEIL AM GESAMTVERBRAUCH
Geschäftsstelle	893.534	Ökostrom	53,04%
Stadion (inkl. Ligaspielergebäude)	634.935	Ökostrom	37,69%
Talentwerk	98.085	Ökostrom	5,82%
Fanshops	24.156	Konventionell	1,43%
Merchandising Lager	23.784	Ökostrom	1,41%
Talenthause + E-Sports-WG	10.301	Konventionell	0,61%
Summe	1.684.795		

Anteiliger Stromverbrauch 2022/2023

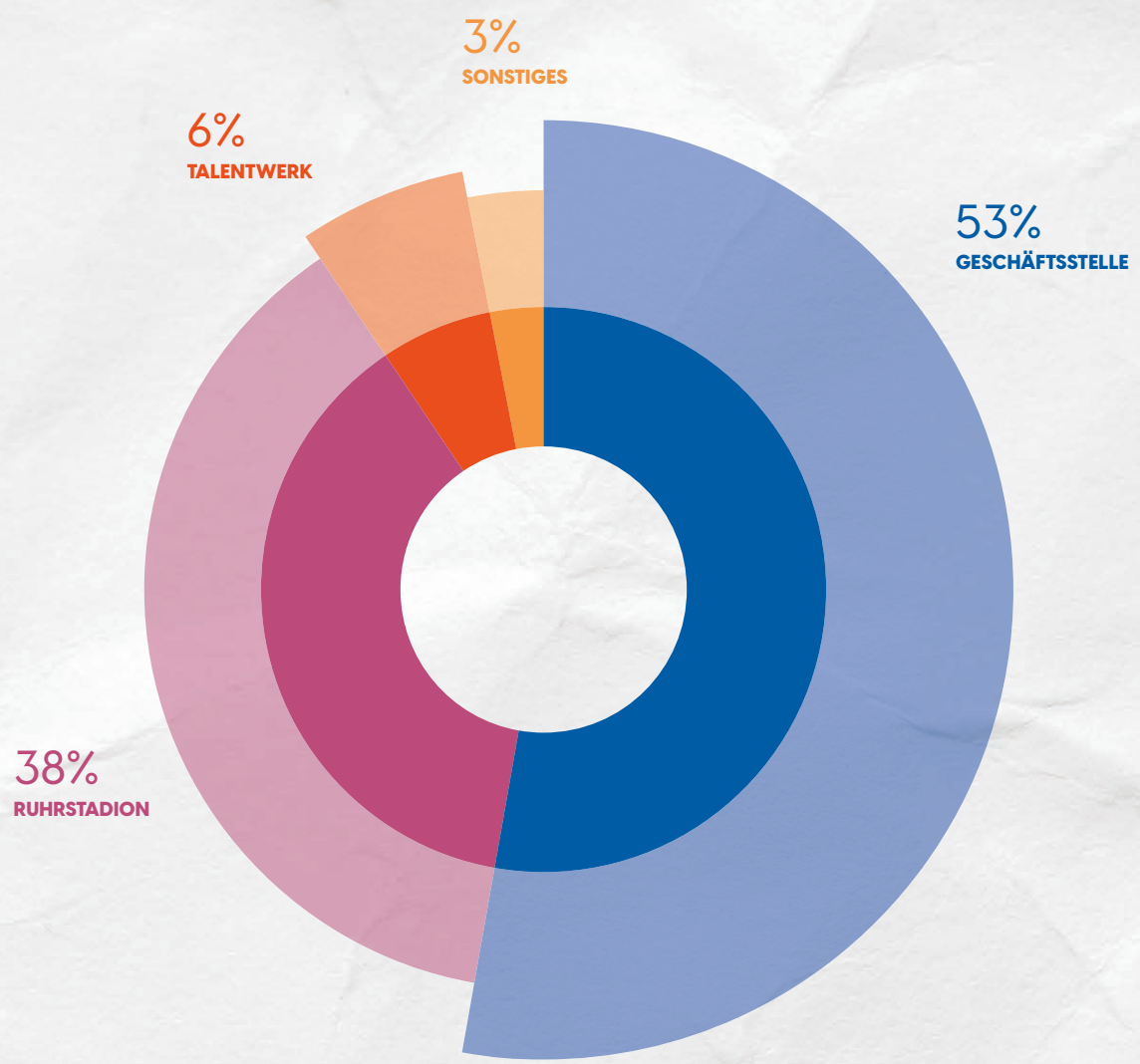


Abbildung 2: Anteiliger Stromverbrauch aufgegliedert nach verschiedenen Entnahmestellen. Unter "Sonstiges" werden die Verbräuche des Merchandising-Lagers, der Fanshops City Center und Ruhrpark sowie die E-Sportler WG zusammengefasst.



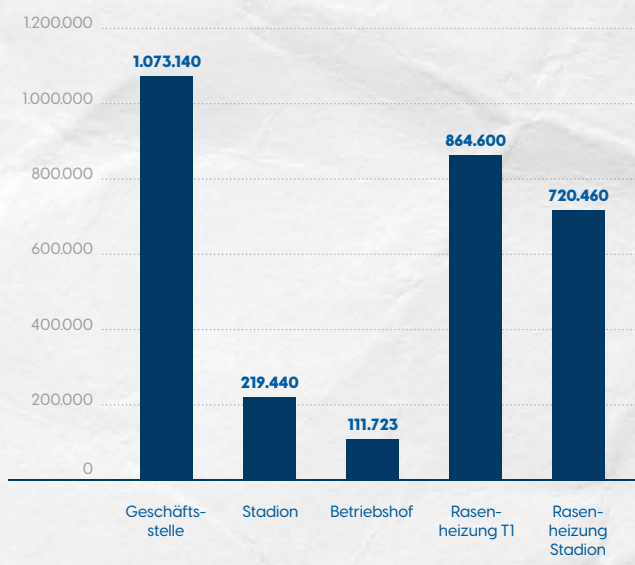
FERNWÄRME

Fernwärme beschreibt die Belieferung von Gebäuden mit Wärmeenergie aus Kraftwerken. Diese Wärmeenergie wird dann über ein Wärmenetz zum Verbraucher transportiert. Fernwärme hat aus ökologischer Sicht den Vorteil, dass sie durch die so genannte Kraft-Wärme-Kopplung höhere Wirkungsgrade erzielt und somit energieeffizienter ist und weniger CO₂-Emissionen als konventionelle Heizungen (direktes Verbrennen von Erdgas oder Öl) verursacht.

In der Saison 2022/23 wurden in Summe 2.989.363 kWh Fernwärme verbraucht. Die Fernwärme beim VfL wurde wie in der Saison zuvor ca. zur Hälfte für den Betrieb der Rasenheizungen und zur anderen Hälfte als Gebäudewärme genutzt (Raumwärme und Warmwasser für Geschäftsstelle und Stadion).

Fernwärmeverbrauch 2022/2023

Detail (Angaben in kWh)



Fernwärmeverbrauch 2022/2023

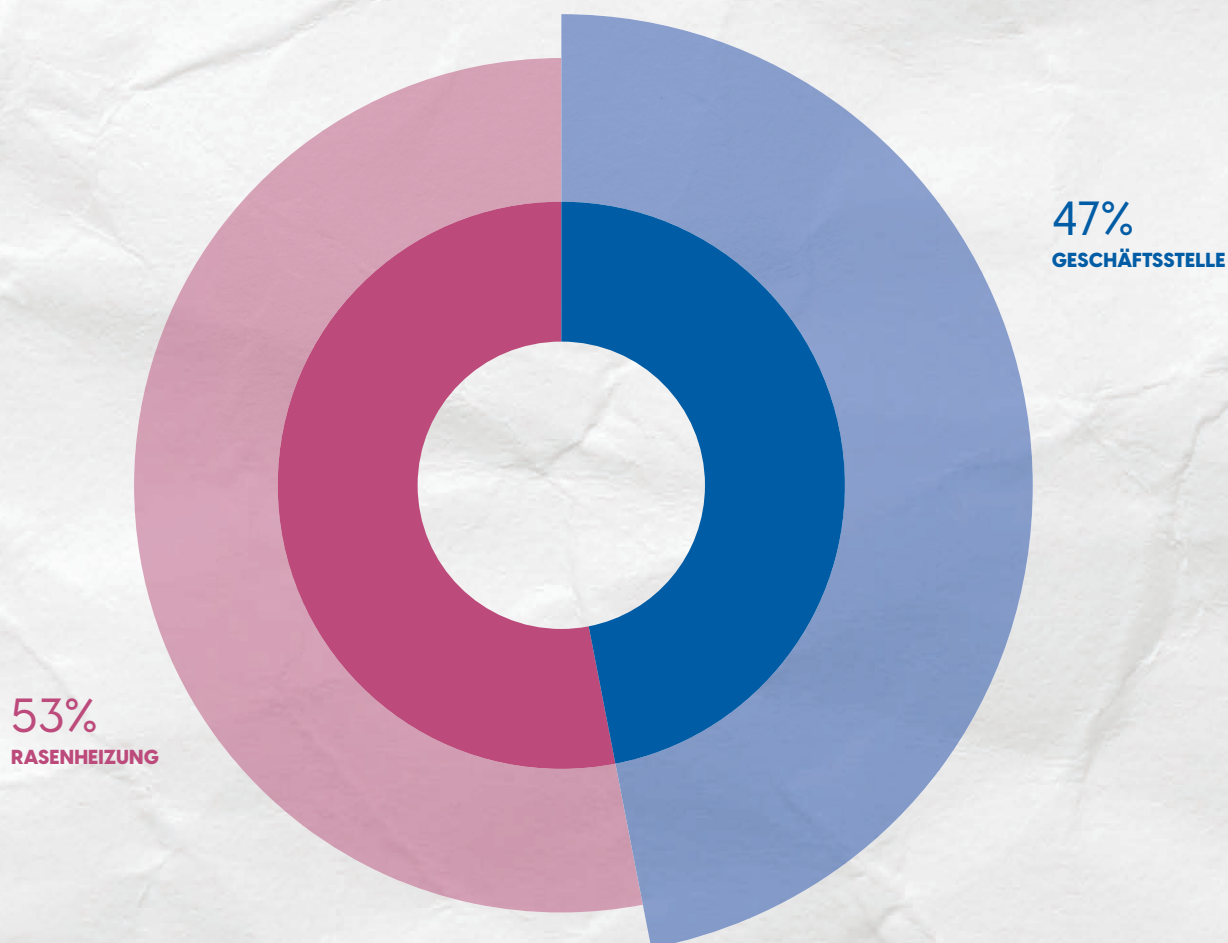
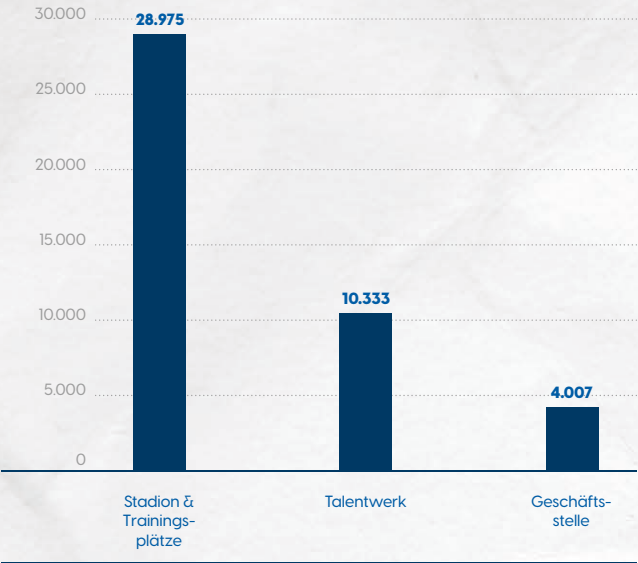


Abbildung 3: Die Position "Geschäftsstelle" umfasst die Geschäftsstelle, die Räumlichkeiten im Stadion sowie den Betriebshof und sind als Gebäudewärme zu verstehen. Die Position "Rasenheizungen" umfasst die Rasenheizung im Stadion und die Rasenheizung auf dem Trainingsplatz T1.

Wasserverbrauch 2022/2023

Detail (Angaben in Kubikmeter m³)

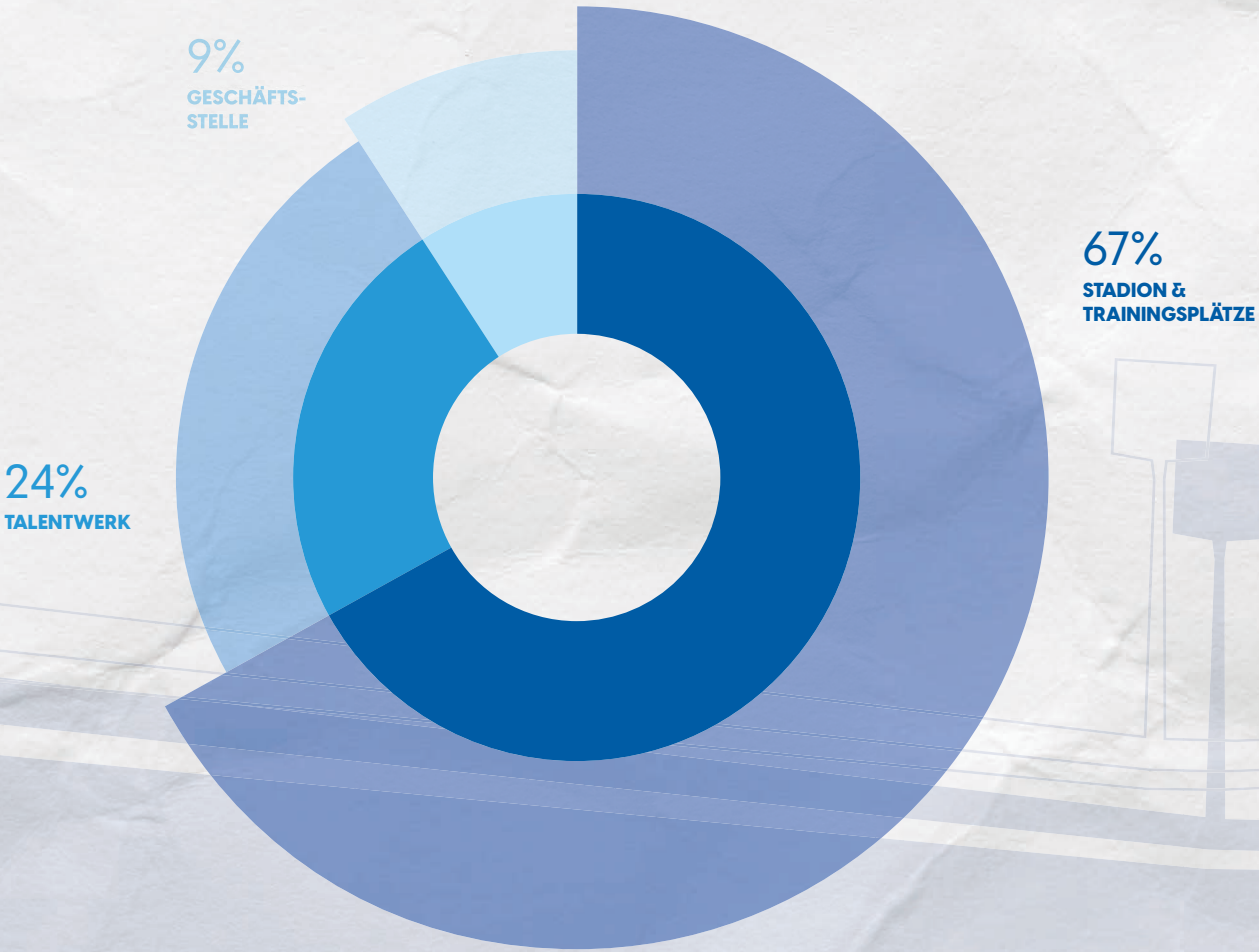


WASSER

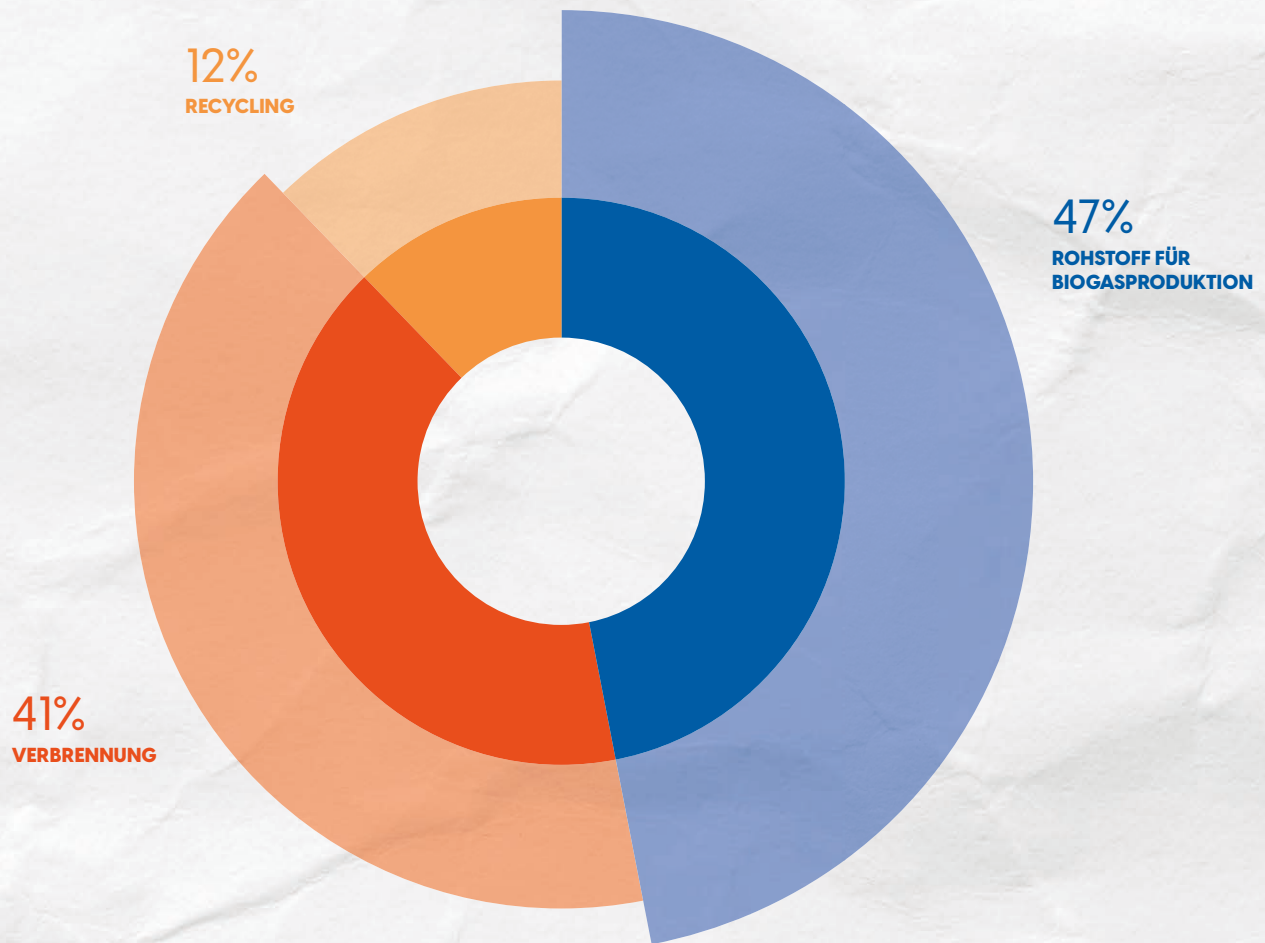
Der Wasserverbrauch des VfL kommt zum Großteil (ca. 86%) durch die Bewässerung der Rasenplätze zustande und zu geringfügigen Anteilen durch die Nutzung innerhalb der Gebäude für bspw. Sanitärräume (Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume) und Küchen.

In der Saison 2022/2023 wurden in Summe 43.315m³ (Kubikmeter), also rund 43,3 Millionen Liter Wasser verbraucht.

Wasserverbrauch 2022/2023

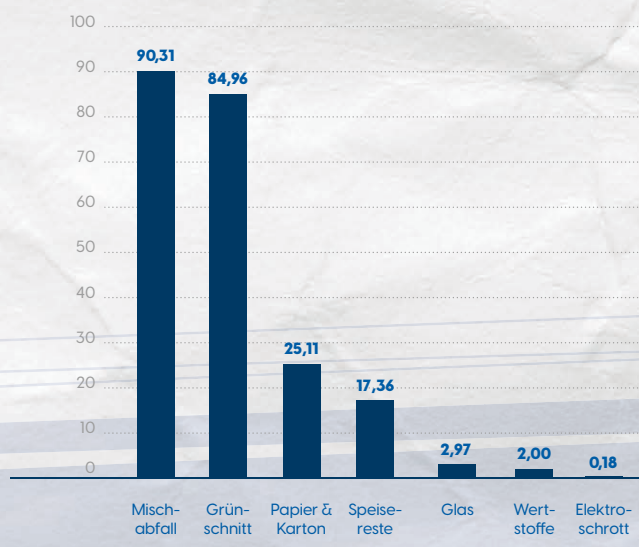


Anteilige Entsorgung der Abfälle 2022/2023



Gesamtgewicht

Detail (Angaben in Tonnen)

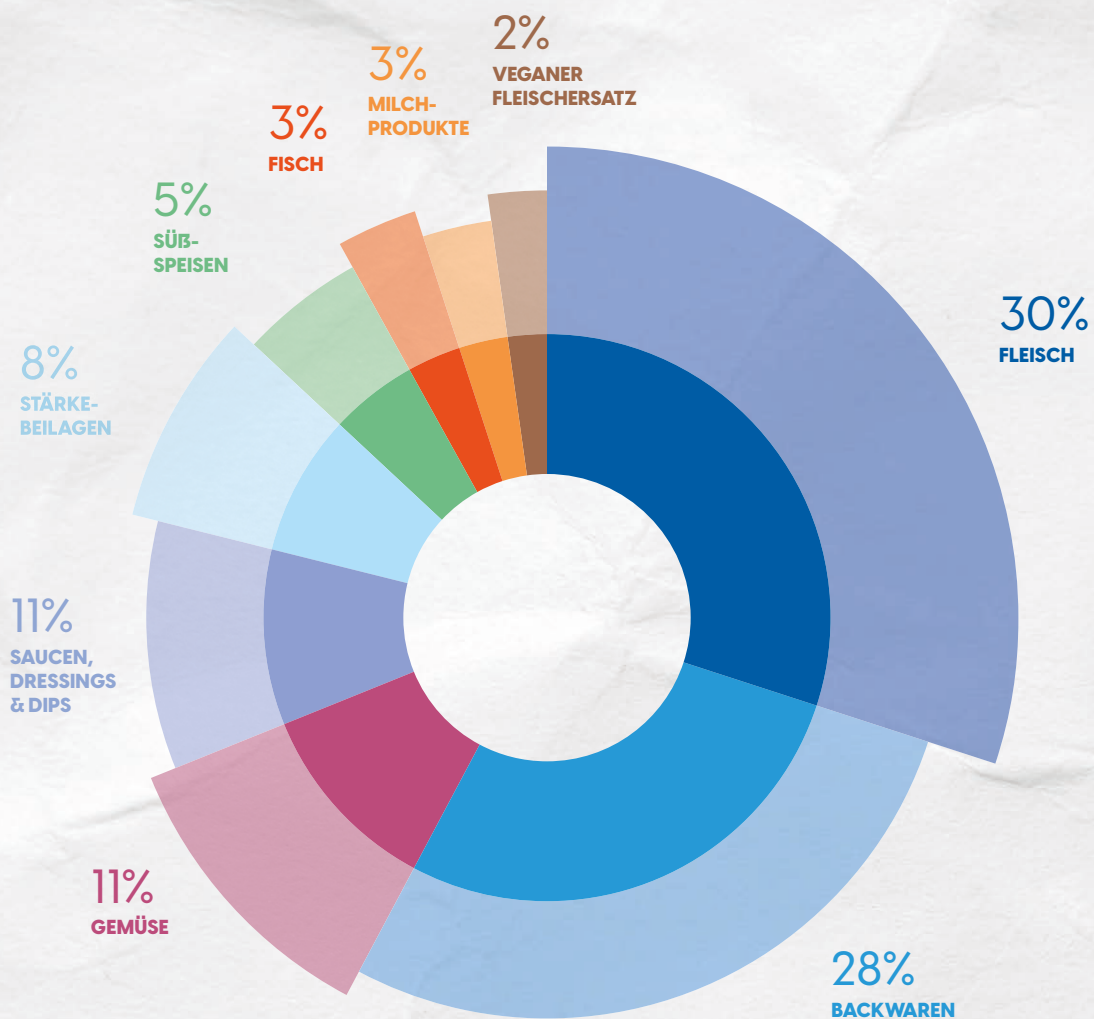


ABFALL

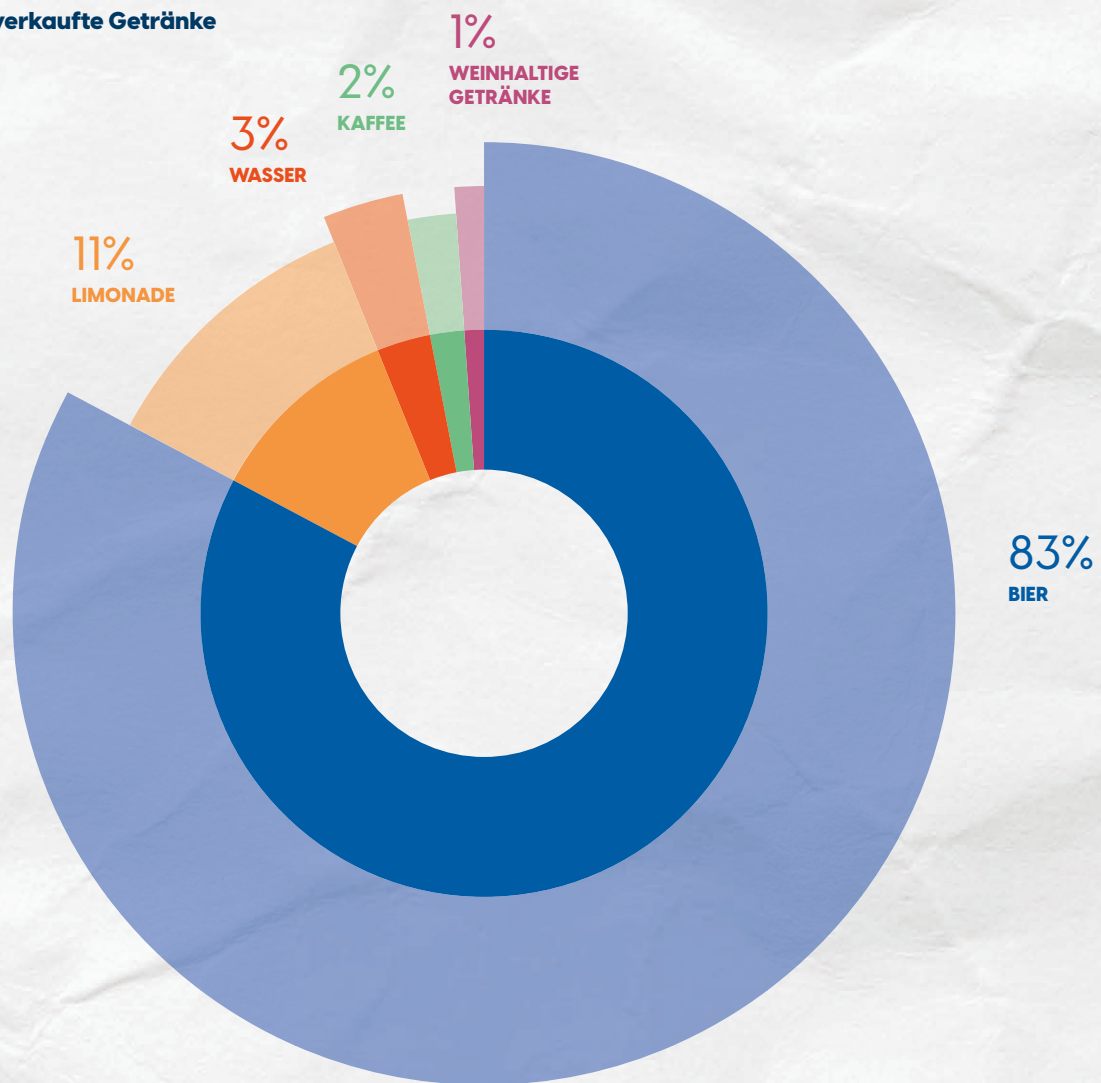
Im Rahmen unserer Heimspiele – sportliche Großveranstaltungen mit insgesamt 385.160 Besucherinnen und Besuchern in 2022/2023 – entstanden vorwiegend Abfälle durch den Abverkauf von Speisen und Getränken. Die Abfälle im Bereich der Speisen sind Restmüll (Papierservietten, Pappschalen, Sechserträger aus Pappe, Einweg-Geschirr aus Holz und Speisereste).

Innerhalb der Geschäftsstelle fallen Altpapier, Verpackungsabfälle, Restmüll und Glas an. Durch die Rasenplätze und Begrünung auf dem Gelände entstehen außerdem große Mengen an Grünschnitt.

In der Saison 2022/23 sind in Summe 222,9 t Abfall angefallen.



Anteil abverkaufte Getränke



CATERING

Für die Bewirtung der Fans bei den Heimspielen wurden in der Saison 2022/2023 rund 421.000 Liter Getränke und 65 Tonnen Lebensmittel verkauft. Dabei entfielen rund 86% der Getränke auf den Public-Bereich und 14% auf die VIP-Bereiche. Bei den Speisen entfielen 56% auf die VIP-Bereiche und 44% auf die Public-Bereiche.



MERCHANDISING

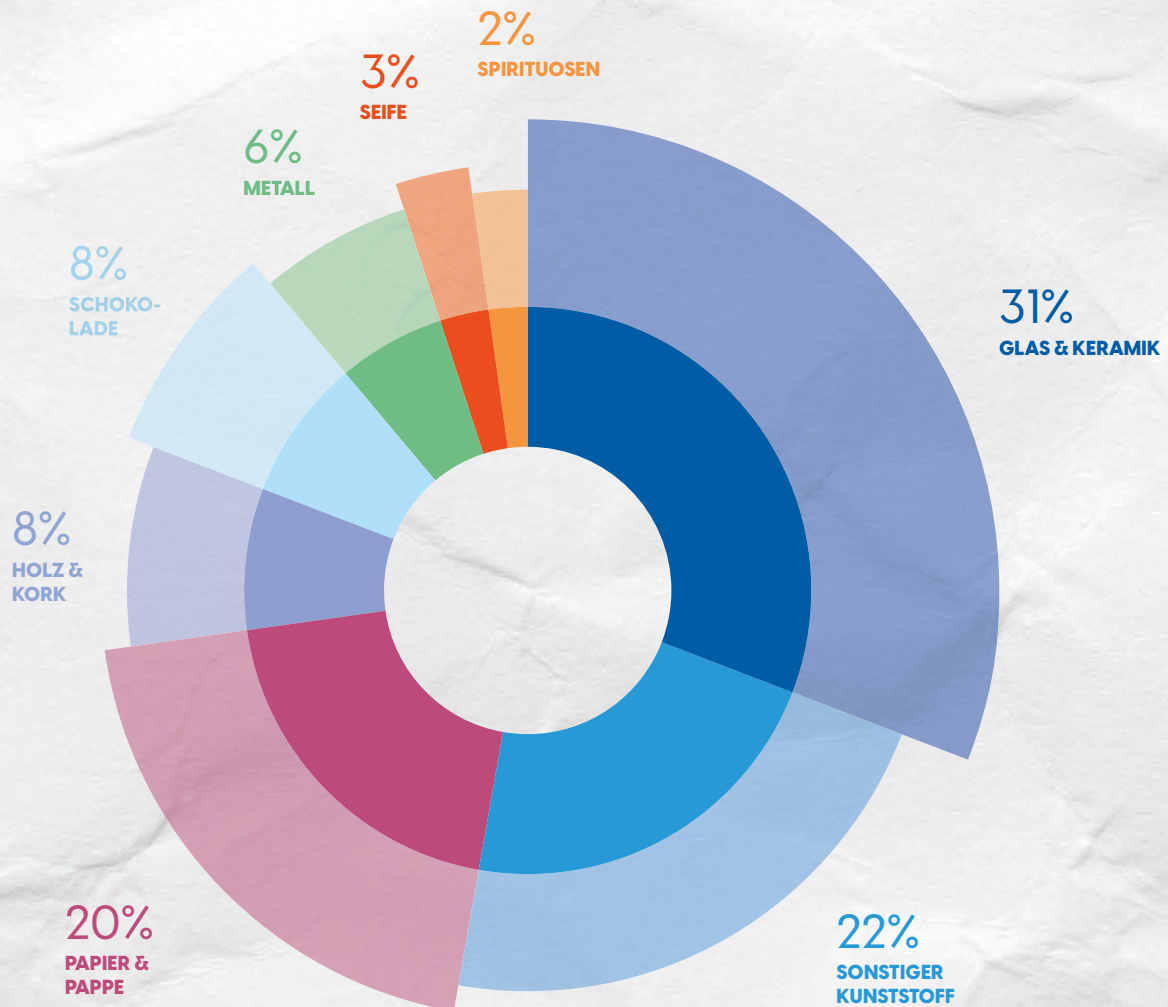
In der Saison 2022/2023 hat der VfL in Summe 40.793 kg, also rund 41 Tonnen textile Merchandising-Artikel eingekauft. Dazu kommen 8.255 kg Hartwaren und sonstiges Merch.

Natürliche Ressourcen, die dabei in Anspruch genommen werden, sind rund 60% synthetische Fasern und 40% Baumwolle. Von der verwendeten Baumwolle ist rund 57% Bio-Baumwolle, welche einen signifikant geringeren CO₂-Ausstoß und Wasserverbrauch aufweist. Der Anteil konventionell angebaute Baumwolle beträgt 40% und rund 3% sind recycelt. Von den synthetischen Fasern – im Wesentlichen Polyester, Polyacryl und Polyamid – sind rund 31% recycelt. Insgesamt sind 30% der gesamten

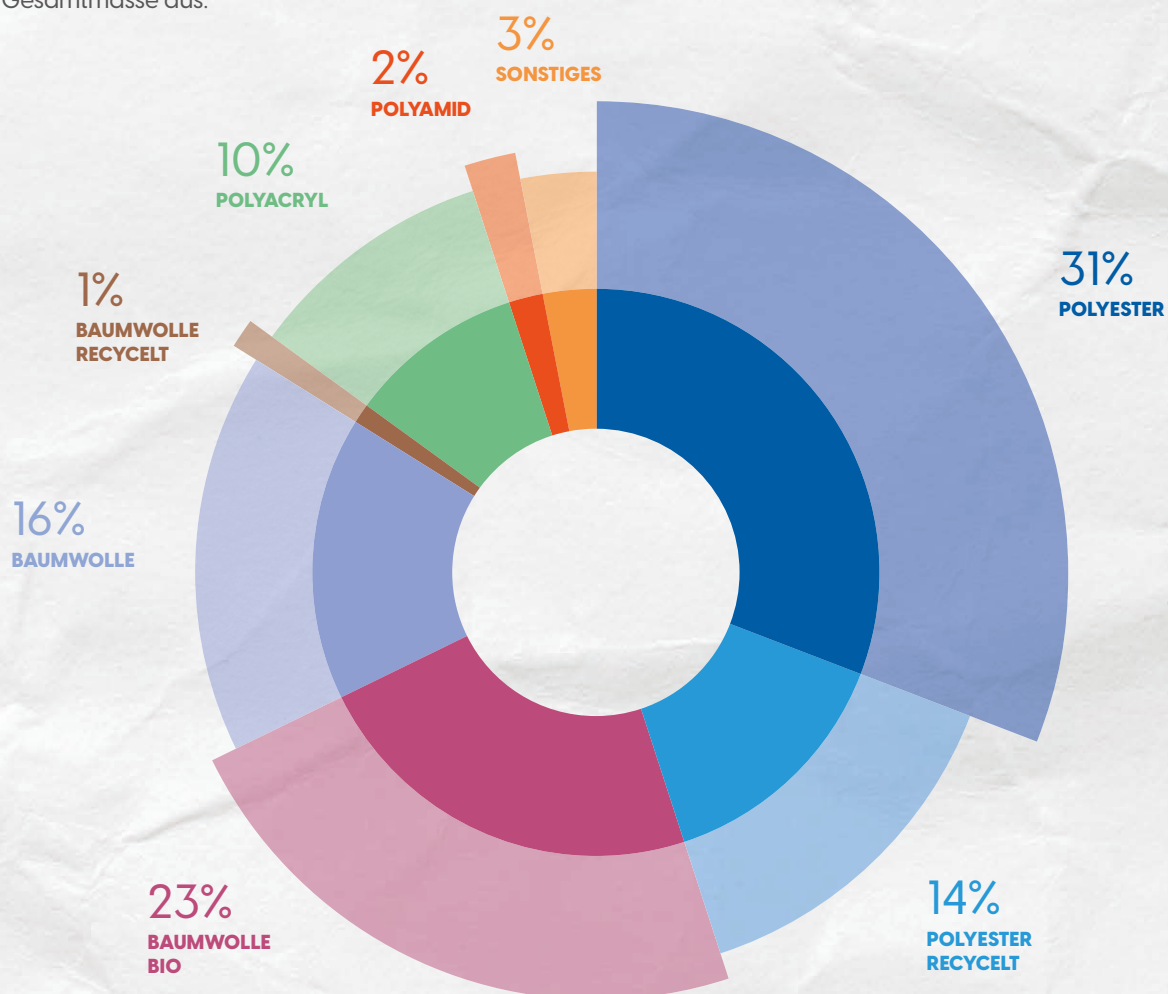
Textilien mit einem Nachhaltigkeits-Label versehen, wobei der Großteil mit 25% auf das GOTS-Siegel (Global Organic Textile Standard) fallen, welches als besonders gut und aussagekräftig gilt und ökologische sowie soziale Aspekte berücksichtigt (siehe auch Kriterium 4 – Tiefe der Wertschöpfungskette).

Die meistbestellten Produktgruppen waren in der Saison 2022/2023 im Wesentlichen der Reihenfolge nach Pullover (Hoodys, Sweatshirts, Zip-Jacken aus Sweatstoff, etc.), Trikots, T-Shirts, Schals, kurze und lange Trainingshosen sowie Winter- und Regenjacken.

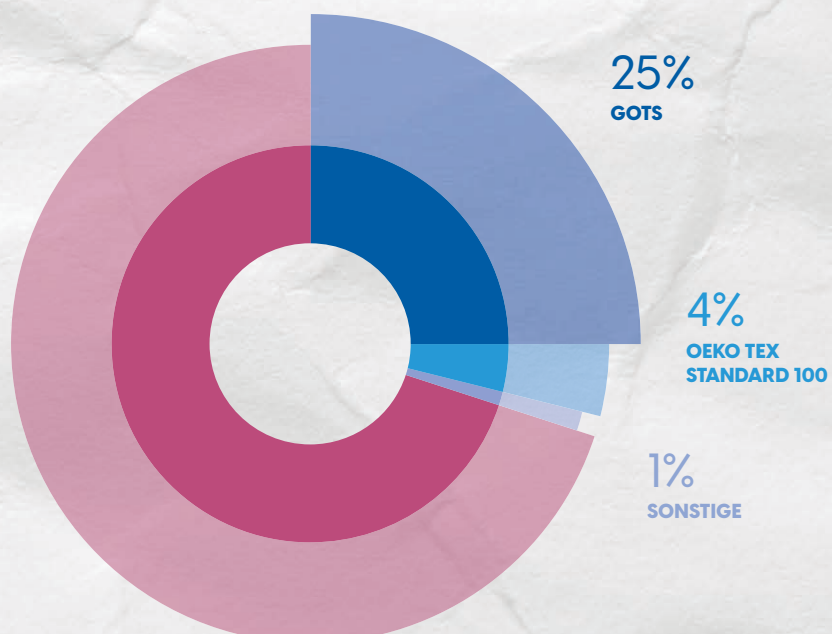
Die Hartwaren setzen sich in Bezug auf ihre Materialien wie folgt zusammen:



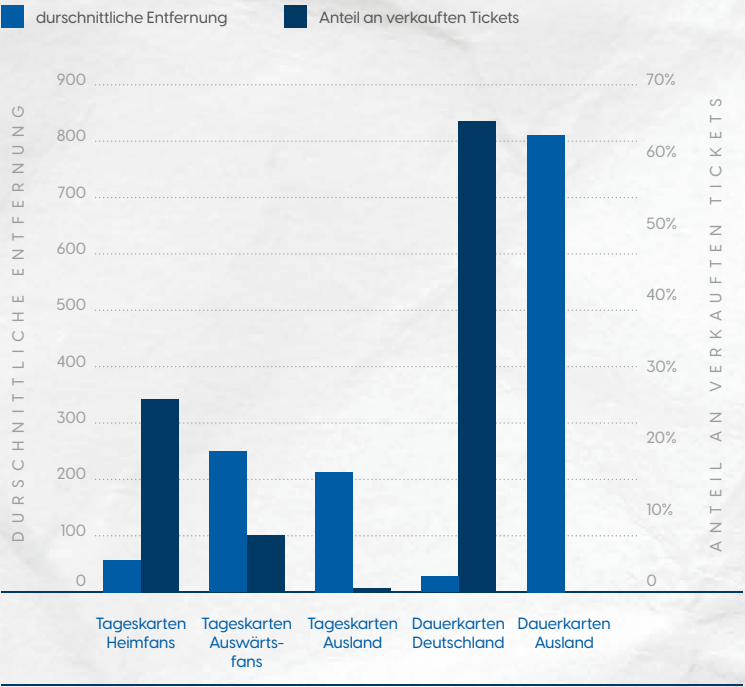
Folgende Artikel machen dabei einen Großteil der Gesamtmasse aus:



Die Prozent-Angaben beziehen sich immer auf die Gesamtmasse an Textilien (40.793kg) und nicht auf die Anzahl der verschiedenen angebotenen Artikel oder den Stückzahlen.



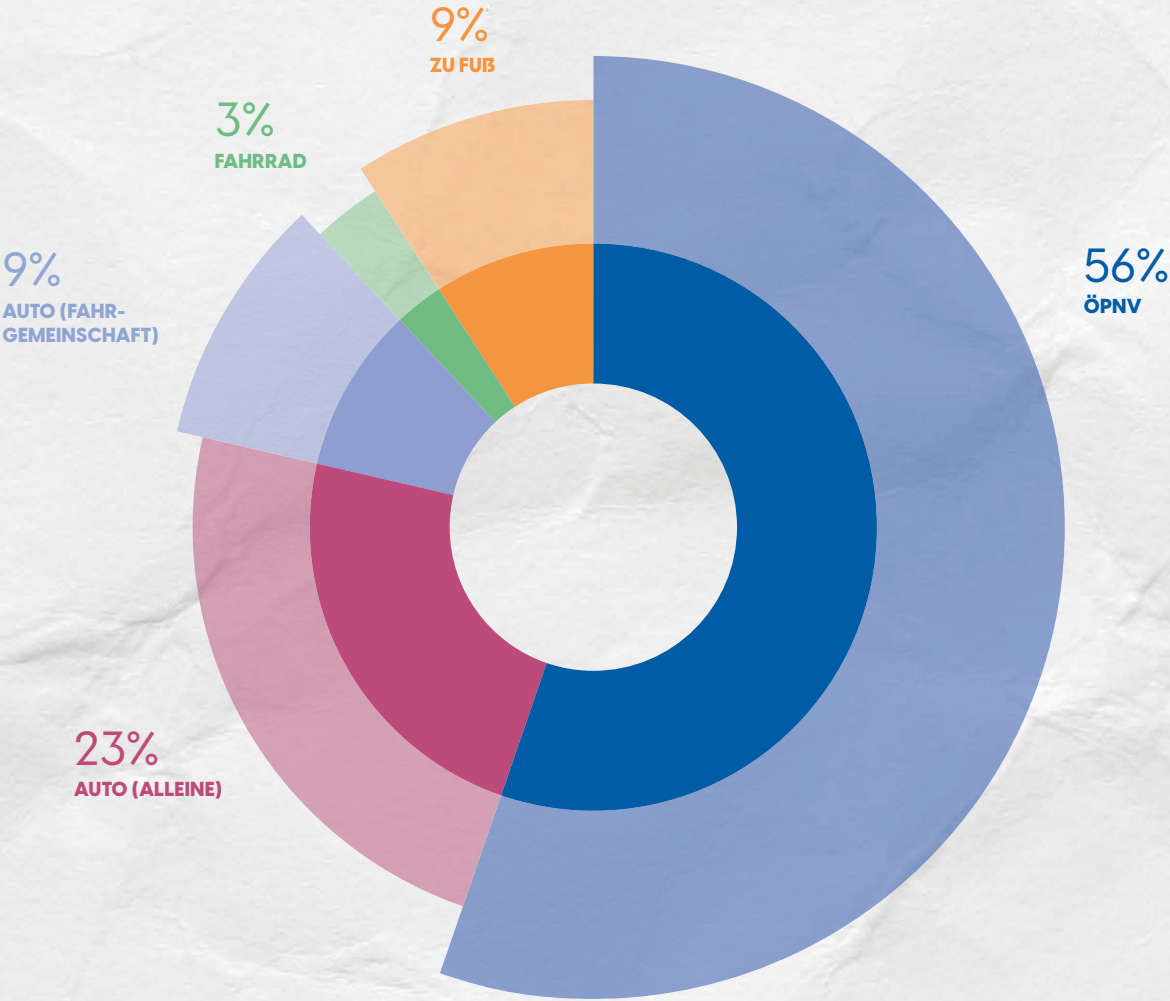
Durchschnittliche Anfahrtdistanzen



MOBILITÄT FANS

Zu den Heimspielen des VfL Bochum 1848 haben Heim- und Auswärtsfans in der Saison 2022/2023 rund 31,5 Millionen Personenkilometer zurückgelegt. Das entspricht fast 800 Umrundungen des Erdballs oder ca. 40-mal bis zum Mond und zurück. Differenziert nach Dauer- und Tageskarten, Heim- und Gästefans, sowie Käufe aus dem In- und Ausland setzen sich die durchschnittlichen Anreisedistanzen wie folgt zusammen.

Verkehrsmittel



MOBILITÄT MITARBEITENDE

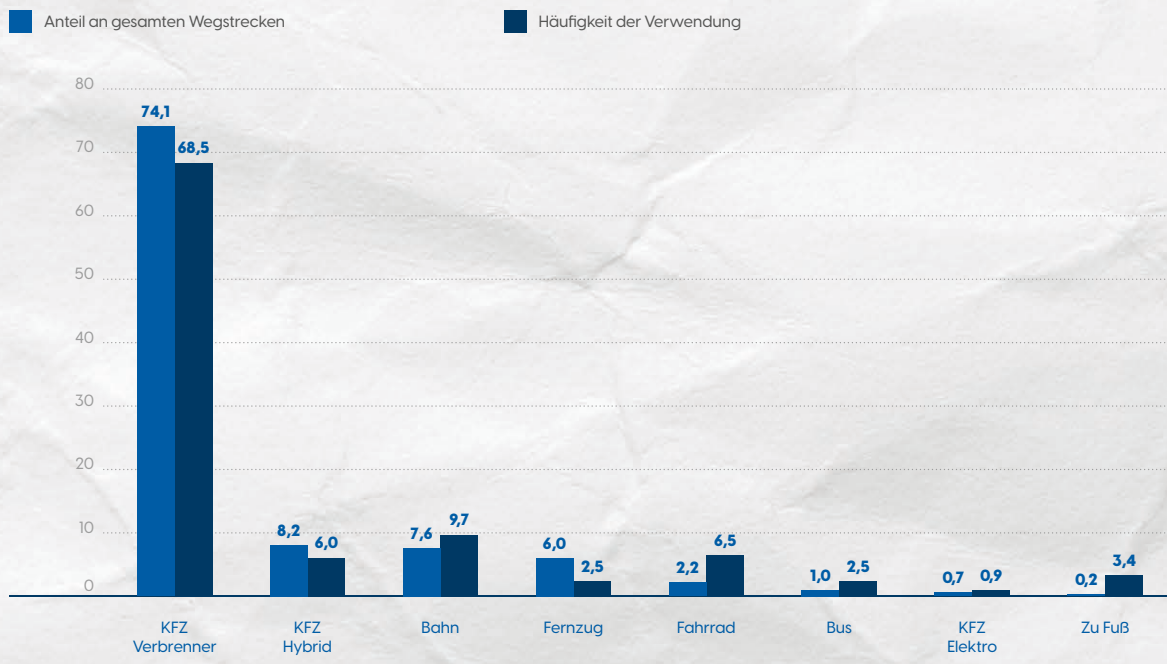
Der VfL hatte in der Saison 2022/2023 im Mittel 208 sozialversicherungspflichtig Angestellte und 252 Minijobber (Stand April 2023; KGaA und eV). Zur Erhebung der Pendelgewohnheiten wurden 100 Personen in der Geschäftsstelle befragt. Die durchschnittliche Entfernung von Wohnort zu Arbeitsplatz beträgt 19,3km.

Die Angestellten legen rund 75% der zurückgelegten Pendelstrecken mit dem benzin- oder dieselbetriebenen Auto zurück. Der ÖPNV macht rund 15% und hybrid betriebene KFZ rund 8% der Strecken aus. Emissionsfreie Mobilität zu Fuß der mit dem Rad kommen zusammen lediglich auf 2,4% und E-Autos auf rund 1%. Dabei ist zu beachten, dass die zurückgelegten Kilometer und die Häufigkeit der Nutzung eines bestimmten Verkehrsmittels oft voneinander abweichen (siehe Abbildung unten). Überwiegend kommen für die Mobilität der Angestellten also fossile Brennstoffe zum Einsatz.

MOBILITÄT FUHRPARK (Pool- und Dienstfahrzeuge)

Der VfL Bochum hat einen Fuhrpark mit 19 persönlichen Dienst- und 13 Pool-Fahrzeugen an der Geschäftsstelle (Stand Juni 2023). Das Talentwerk verfügt über 21 Fahrzeuge. Hinzu kommen Tankkarten für den Mannschaftsbus und diverse Nutzfahrzeuge. In der Saison 2022/2023 wurden von all diesen Fahrzeugen in Summe 18.954 Liter Benzin und 80.661 Liter Diesel verbraucht.

Verkehrsmittelmix Mitarbeitermobilität in %



(DNK 12)

Ressourcen- management

Das übergeordnete Ziel des VfL Bochum 1848 ist es, den ökologischen Fußabdruck deutlich zu verringern. Um das zu realisieren, muss an vielen Stellschrauben gedreht werden. Prozesse, die lange Zeit Bestand hatten, müssen nun hinterfragt und teilweise grundlegend neu gedacht werden.

Wie im vorangegangenen Kapitel gezeigt wurde, entstehen an den verschiedensten Stellen unserer Aktivitäten Ressourcenverbräuche und Emissionen. Diese gehen mit den in Kriterium 2 – Wesentlichkeit beschriebenen Umwelteinwirkungen einher, welche das Risiko einer unumkehrbaren Veränderung des Klimas beschleunigen. Um unsere Umwelteinwirkungen und damit die Risiken zu minimieren, erarbeiten wir in der mit dem Arbeitskreis „BLÜH AUF! BLUME IM REVIER“ (Ökologische Verantwortung) konkrete Maßnahmen und Ziele. Ebenso sollen dort Richtlinien und Strukturen erarbeitet werden.



DAS HABEN WIR ERREICHT

- Durchführung einer Umfrage zur Mobilität unserer Mitarbeitenden
- Durchführung einer CO₂-Bilanz für die Saison 22/23 nach GHG-Standard in Scope 1, 2 und 3
- Einführung von Mehrwegbechern für Getränke an Spieltagen im gesamten Stadionbereich (Ausnahme: Kaffeebecher im VIP-Bereich)
- Umrüstung auf LED-Beleuchtung in der gesamten Stadtwerte Bochum LOUNGE (VIP-Bereich)
- Energieeinsparung von rund 20 % im Zeitraum vom 01.11.22 bis 30.04.23 im Vergleich zum Vorjahr (Einsparung gesamt: 285.000 kWh)
- Reduzierung des Wasserverbrauchs: Messung der Bodenfeuchtigkeit im Rasen und entsprechende Anpassung der Bewässerungsmenge
- Umstellung unserer Fahrzeugflotte - Anschaffung von 3 Hybrid-Dienstfahrzeugen und 2 elektrischen Nutzfahrzeugen
- Inbetriebnahme einer Photovoltaik-Anlage auf der Geschäftsstelle mit einer maximalen Leistung von 97kW (100% Eigenverbrauch, deckt ca. 10% des Energiebedarfs der Geschäftsstelle ab)
- Reduzierung von Print-Medien – Mitglieder-magazin von 16.600 Exemplaren in 2021/2022 (2x jährlich, ein Exemplar pro Mitglied) trotz stark steigender Mitgliederzahlen auf eine Auflage von 5.000 Stck. reduziert – wird nur noch auf Wunsch physisch versendet. So konnten 22.200 Exemplare pro Jahr eingespart werden, was ca. 12,5t Druckerzeugnissen entspricht.
- Durchführung eines Mobilitätsspieltages (04/2023) + Erweiterung Fahrradstellplatz für ca. 200 Fahrräder

DAS HABEN WIR VOR



Unsere Umweltstrategie und das Mobilitätskonzept fortlaufend aktualisieren. Treibhausgas-Reduktionspfade erstellen durch Hotspotanalyse. Anschaffung zwei weiterer E-Nutzfahrzeuge für das Greenkeeping ab 07/2023.

SDG 13: Unterziel 13.2.

Die Biodiversität an unserem Standort stärken. Dafür ein Konzept für die Flächenaufwertung erarbeiten und einen Projektplan für die Aufwertung erstellen.

SDG 5: Unterziel 5.5.

Unsere Strom-, Wärme- und Wasserzähler digitalisieren, Verbräuche hochauflösend messen, analysieren und passende Einsparmaßnahmen identifizieren.

SDG 7: Unterziel 7.3.

SDG 6: Unterziel 6.4.

Unsere Abfälle im Catering minimieren und unsere Kreislaufquote steigern.

SDG 12: Unterziel 12.5.

Unseren Ressourcenverbrauch beim Paketversand reduzieren.

SDG 12: Unterziel 12.5.



PV-Anlage

Im Juni 2023 sind insgesamt 263 PV-Module mit einer Leistung von 97 Kilowatt-Peak (kWp) auf dem Dach der Geschäftsstelle ans Netz gegangen. So sollen jährlich ca. 81.000 kWh Sonnenstrom produziert werden – was einem Verbrauch von über 30 Zwei-Personen-Haushalten entspricht. Der generierte Strom wird primär für den Eigenverbrauch genutzt.



Mobilität

Einen großen Anteil an negativen Umweltauswirkungen, allen voran verursacht durch Treibhausgasemissionen, macht der Mobilitätsbereich aus. Daher möchten wir ein Mobilitätskonzept entwickeln, anhand dessen wir die Fortbewegung unserer Fans, Mitarbeitenden und externen Dienstleister gemeinsam verbessern können. Der Prozess zur Erreichung dieses Ziels lässt sich im Wesentlichen in folgende Pakete gliedern:

1. Verbesserung der Datenlage: Wie viele Menschen bewegen sich wie häufig über welche Distanz mit welchem Verkehrsmittel fort? Die tatsächlichen Reisegewohnheiten müssen über Umfragen mit großer Stichprobe so genau wie möglich erfasst werden. So lassen sie sich langfristig am besten bewerten und steuern.
2. Sensibilisierung und Anreize: Fans und Mitarbeitende über bestehende umweltfreundliche Alternativen informieren und niederschwellige Möglichkeiten aufzeigen, diese zu nutzen. Darüber hinaus kann und sollte ein nachhaltigeres Reiseverhalten auch belohnt werden.
3. Alternative Ansätze entwickeln: Langfristig sollten bestehende Angebote ausgeweitet und ergänzt werden. Hier ist der Austausch mit der Kommune und Partnern essenziell. Wie kann der Standort Vönnow Ruhrstadien z. B. im Gesamten attraktiver für die Anreise mit ÖPNV und Fahrrad gestaltet werden? Wie können eventuell bereits bestehende Angebote intelligent für Fans und Mitarbeitende verknüpft werden, damit neue Kombinationen von Verkehrsmitteln Sinn ergeben?

Selbstverständlich müssen auch die Fahrzeugflotte sowie Dienstreisen des VfL kritisch hinterfragt werden. Auch hier gibt es Einsparpotenziale, zum Beispiel durch eine schrittweise und sinnvolle Umstellung von Verbrennern hin zu Elektromobilität oder einer internen Richtlinie, welche den ökologischen Fußabdruck der Mobilität verringert. So sollen für das Greenkeeping beispielsweise zwei weitere Elektro-Nutzfahrzeuge angeschafft werden.

Emissionen von Treibhausgasen (THG)

Wir haben für die Saison 2022/23 zum zweiten Mal eine Analyse unserer THG-Emissionen durchgeführt. Die Learnings aus dem ersten Durchlauf, die personelle Verstärkung mit Fokus auf ökologische Nachhaltigkeit und die Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister konnten die Qualität der Analyse noch einmal deutlich verbessern. Nachdem wir nun recht genau sagen können, wo wir mit unseren Emissionen stehen, müssen wir uns die Frage stellen, wie wir unsere Emissionen schrittweise reduzieren wollen.

Dafür sollen in den besonders THG-intensiven Geschäftsbereichen Szenarien entwickelt werden, wie diese sich verändern müssen um die Emissionen in Einklang mit wissenschaftlich basierten 1,5°C- bzw. deutlich-unter-2°C-Klimazielen zu bringen. Dies wird kurz- und ggf. mittelfristig durch das Umstellen und Optimieren von Prozessen sowie gezielten Investitionen möglich sein. Langfristig werden zur Erreichung der Reduktionsziele grundlegende Veränderungen nötig sein, welche es zu evaluieren gilt.



Biodiversität

Ein weiteres Ziel ist es, die Flächen rund um das Vonovia Ruhrstadion ökologisch aufzuwerten. Hierzu wurden die Flächen bereits gemeinsam mit Expertinnen und Experten begangen und Möglichkeiten für Bepflanzungen und Gestaltungen des Geländes besprochen. Im nächsten Schritt sollen erste Pilotflächen bepflanzt und aufgewertet werden. Langfristig soll ein sich selbst erhaltendes Projekt entstehen, in dem sich die VfL-Familie einbringt, voneinander lernt und den Standort mitgestalten kann.



Wasser

Der Wasserverbrauch des VfL entfällt vor allem auf die Bewässerung der Rasenplätze. Für die Reduktion des Wasserverbrauchs sollen deswegen netzwerkfähige Regensensoren installiert werden, über die eine ferngesteuerte Schaltung der Rasenbewässerung möglich ist. So kann die Bewässerung auch kurzfristig an die Wetterbedingungen angepasst und noch effizienter gestaltet werden. Außerdem soll der Feuchtigkeitsgehalt der Plätze fortlaufend dokumentiert werden. Langfristig soll ein Teil des Frischwasserverbrauchs durch die Speicherung und Nutzung von Regenwasser ersetzt werden. Für eine fundierte Bewertung über das Potenzial und die Machbarkeit am Standort und Kosten für die Installation von derartigen Wasserauffangsystemen soll ein oder ggf. mehrere externe Gutachten erstellt werden.

Events

Auch unsere Events möchten wir nachhaltiger gestalten. Im ersten Schritt sollen die Energieverbräuche der Veranstaltungen in der Stadtwerke Bochum LOUNGE genauer erfasst werden. Dies ist essenziell, da sich die Eventflächen in der Geschäftsstelle befinden und eine saubere Abtrennung vom normalen Geschäftsbetrieb sonst nur bedingt möglich ist. Anschließend soll gemeinsam ein Maßnahmenkatalog für die Reduzierung der Verbräuche und Ansätze für nachhaltigeres Catering entwickelt werden. Hier gilt es, Potenziale auf der Angebotsseite des Catering zu nutzen. Darüber hinaus gibt es auch Potenziale im Bereich der Nachfrage. So kann bspw. durch gezielte Information über den CO₂-Gehalt von Mahlzeiten oder das Ausweisen von Eigenschaften wie Regionalität oder biologische Anbau ein nachhaltigerer Konsum gefördert werden.

Schonender Umgang mit Ressourcen

Wir wollen unsere Mitarbeitenden fortlaufend für einen schonenden Umgang mit Ressourcen im Arbeitsalltag sensibilisieren und qualifizieren. Dazu möchten wir die Belegschaft zum Beispiel zu internen Infoveranstaltungen mit externen Expertinnen und Experten einladen. Außerdem sollen bekannte Kommunikationswege wie die wöchentliche Infomail der Geschäftsführung oder das Intranet zur Platzierung des Themas genutzt werden.

Beim Paketversand von Artikeln wollen wir Ressourcen reduzieren, indem wir unsere Kartontage auf Graskartons umstellen und als Füllmaterial von Paketen Noppenpapier sowie Papierpolster nutzen (siehe Kriterium 4 – Tiefe der Wertschöpfungskette).



(DNK 13)

Klimarelevante Emissionen



Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen für unsere Gesellschaft. Durch den Anstieg der Erderwärmung setzen wir uns Risiken wie bspw. häufiger auftretenden und länger anhaltenden Dürreperioden oder Überschwemmungen aus. Das Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) hat längst empfohlen, dass der Temperaturanstieg (im Vergleich zu 1990) nicht mehr als 1,5 °C betragen soll, um diese Risiken zu begrenzen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen alle Akteure der Gesellschaft ihre Umweltbelastungen deutlich reduzieren.

DAS HABEN WIR ERREICHT

- Durchführung einer jährlichen CO₂-Bilanz (Saison 2022/2023)

SCOPES
SCOPES

Um die CO₂-Emissionen von Organisationen präziser beschreiben zu können, unterscheidet man zwischen verschiedenen Betrachtungsbereichen, in denen sie anfallen – sogenannten Scopes. Insgesamt betrachten wir drei verschiedene Scopes.

Scope 1 umfasst die direkten Emissionen, die bei uns an der Castroper entstehen, indem wir fossile Energieträger wie Benzin, Diesel oder Gas verbrennen.

Scope 2 umfasst die indirekten Emissionen, die durch die Erzeugung von Strom und Fernwärme entstehen, welche wir am Standort verbrauchen.

Scope 3 umfasst alle indirekten Emissionen, die in den Liefer- und Produktionsketten vor und nach uns entstehen. Beispielsweise durch das Bereitstellen von Produkten und Dienstleistungen, die wir beziehen und weiterverkaufen.



DAS HABEN WIR VOR



Intensive Auswertung des ersten repräsentativen Corporate Carbon Footprints (CCF)

SDG 13: Unterziel 13.2.

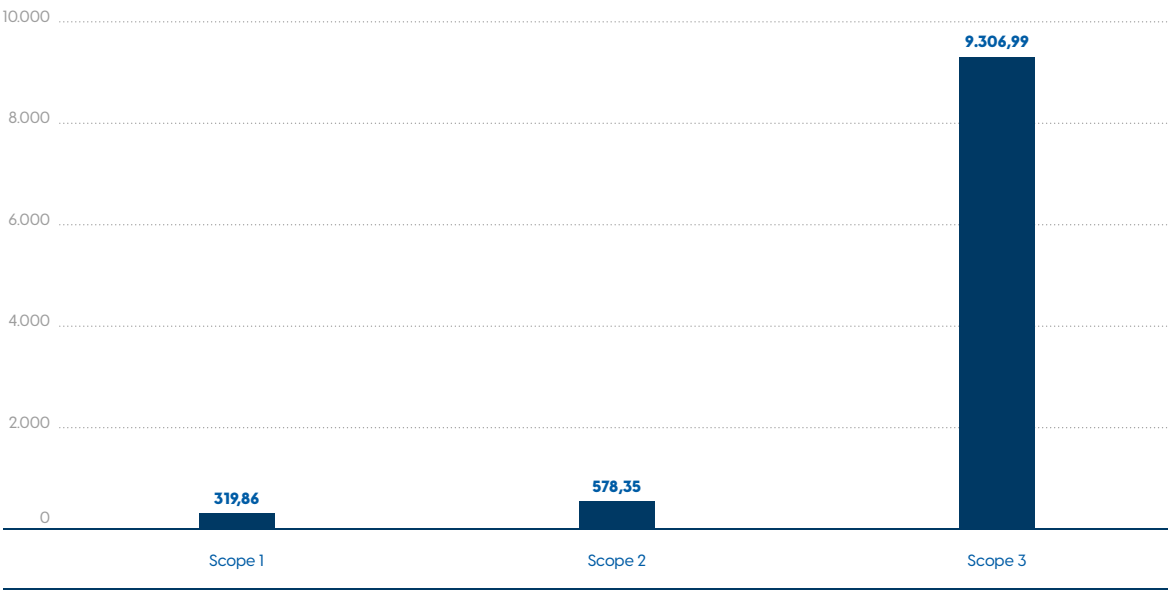
Erstellung eines Reduktionspfades mit konkreten kurz- mittel- und langfristigen Einsparzielen
SDG 13: Unterziel 13.1.

Identifizierung von Maßnahmen zum Erreichen der Ziele
SDG 13: Unterziel 13.1.

Schrittweise Umsetzung, Bewertung und Anpassung der Ziele

SDG 13: Unterziel 13.1.

Treibhausgasemissionen Saison 2022/2023
CO₂-Äquivalente [t]



Dabei entfallen 3,14% auf Scope 1, 5,67% auf Scope 2 und 91,2% auf Scope 3.



SCOPE 1

Direkte Emissionen

In den diesen Bereich fallen Emissionen, die durch direktes Verbrennen fossiler Rohstoffe in Anlagen oder Fahrzeugen entstehen, die dem VfL gehören oder welche er unter Kontrolle hat.

EMISSIONSQUELLE	BESCHREIBUNG	EMISSIONEN (in tCO ₂ e)	ANTEIL AN GESAMTEN EMISSIONEN
Fuhrpark	Der Fuhrpark umfasst sämtliche Fahrzeuge des VfL mit benzin- oder dieselbetriebenen Verbrennungsmotoren. Dazu zählen die Poolfahrzeuge von Geschäftsstelle und Talentwerk, persönliche Dienstfahrzeuge von Angestellten sowie der Mannschaftsbus und Nutzfahrzeuge.	256,79	2,52%
Gasheizungen	Am Talentwerk und in den externen Fanshops (Ruhrpark und Drehscheibe) wird mit Erdgas geheizt.	60,12	0,59%
Notstromaggregat	Für die Sicherstellung von Notstrom gibt es im Vonovia Ruhrstadion ein dieselbetriebenes Notstromaggregat. Für diese wurden in der Saison 2022/2023 rund 1100 Liter Diesel eingekauft.	2,95	0,3%
Summe		319,86	3,14%

SCOPE 2

Indirekte Emissionen durch eingekaufte Elektrizität und Fernwärme

Unter diesen Emissionen verstehen wir Treibhausgase, die bei der Erzeugung von Energie entstehen, die der VfL einkauft und an Standorten verbraucht, die er besitzt oder kontrolliert.

EMISSIONSQUELLE	BESCHREIBUNG	EMISSIONEN (in tCO ₂ e)	ANTEIL AN GESAMTEN EMISSIONEN
Eingekaufter Strom	Der VfL hat an allen relevanten Standorten einen emissionsarmen Ökostromtarife der Stadtwerke Bochum.	5,71	0,06%
Eingekaufte Wärme (Fernwärme)	Bis auf die in Scope 1 erwähnten Gasheizungen werden sämtliche Bereiche des VfL mit Fernwärme beheizt. Fernwärme hat gegenüber konventioneller Beheizung mit Gas einen geringeren Ausstoß von Treibhausgasen.	572,64	5,61%
Summe		578,35	5,67%

SCOPE 3

Sonstige Indirekte Emissionen

Der Scope-3-Bereich macht klassischerweise den Großteil der Treibhausgase von Unternehmen und Organisationen aus und beschreibt sämtliche Emissionen, die durch die Bereitstellung eingekaufter Güter und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, Pendelmobilität von Mitarbeitenden, Entsorgung von Abfällen, Logistik und Transport oder der Anreise der Fans zu Heimspielen entstehen. Dies alles sind Emissionen, die durch die Aktivitäten des VfL entstehen, welcher er aber nicht direkt selbst emittiert und somit auch nur indirekt beeinflussen kann.

EMISSIONSQUELLE	BESCHREIBUNG	EMISSIONEN (in tCO ₂ e)	ANTEIL AN GESAMTEN EMISSIONEN
Fanmobilität	Die Fanmobilität beinhaltet sämtliche Anreisen von Heim- und Gästefans zu den Heimspielen des VfL Bochum 1848.	6.727,78	65,93%
Catering	Das Catering umfasst sämtliche von unserem externen Dienstleister Aramark bereitgestellten Speisen und Getränke in den Stadionkiosken und VIP-Bereichen an Heimspieltagen.	638,64	6,26%
Merchandising	Die Emissionen beinhalten das Material, die Produktion und die Frachtwege der gesamten Merchandise-Artikel des VfL Bochum. Textilien machen hier den Großteil der Emissionen aus.	504,32	4,94%
Vorkette Energie	Die Vorkette der Energieerzeugung beschreibt Emissionen, die nicht direkt bei der Stromerzeugung entstehen, jedoch zum Beispiel bei der Produktion von PV-Anlagen oder Windrädern oder auch den Netzbetrieb, um die Energie von A nach B befördern zu können.	415,58	4,07%
Anfahrt Mitarbeitende	Die Emissionen kommen durch die Pendelmobilität sämtlicher Mitarbeitenden zustande.	363,85	3,57%
Anfahrt externe Dienstleister	Zu jedem Heimspiel kommen rund 1.000 Mitarbeitende externer Dienstleister angereist. Den Großteil machen dabei das Sicherheitspersonal und die Servicemitarbeiter aus dem Gastronomiebetrieb aus.	191,67	1,88%
Geschäftsreisen	Die Geschäftsreisen beinhalten Zug-, Bus-, und Flugreisen. Sämtliche Mannschaftsreisen und Hotelübernachtungen sind in den Emissionen inkludiert.	106,03	1,04%
Arbeitsbekleidung	Die festangestellten Mitarbeitenden des VfL werden für geschäftliche Termine, öffentliche Auftritte oder Spieltage mit Business-Outfits ausgestattet.	85,90	0,84%

EMISSIONSQUELLE	BESCHREIBUNG	EMISSIONEN (in tCO ₂ e)	ANTEIL AN GESAMTEN EMISSIONEN
Abfall	Die Emissionen enthalten sowohl die Fahrten zur Abholung als auch die Entsorgung der Abfälle.	68,43	0,67%
Hygienepapier	Hier sind die Emissionen für Material und Produktion von überwiegend Toilettenpapier und Einmalhandtüchern enthalten.	51,13	0,50%
Elektronische Geräte	Beschreibt im Großteil die Computer, Bildschirme und Mobiltelefone, die von VfL-Mitarbeitenden für ihre Arbeit in der Geschäftsstelle und unterwegs angeschafft werden.	42,37	0,42%
Druckprodukte	Die Druckprodukte umfassen vor allem das Spieltags- und Mitglieder-magazin, Flyer, Plakate, Poster, Menus, Grußkarten, Stimmzettel, etc.	33,97	0,33%
Sonstiges	Hier sind zum Beispiel Mineralwasser und Kaffee für die Geschäftsstelle, Emissionen durch Home-Office-Tage von Mitarbeitenden, Verpackungsmaterialien oder Düngemittel für das Greenkeeping enthalten.	77,35	0,74%
Summe		9.307	91,19%

ABGRENZUNG ZUR THG-BILANZ 2021/22

Die THG-Bilanz aus der Saison 2021/22 weicht in ihren Ergebnissen stark ab – sowohl in der Gesamtmenge als auch in der prozentualen Verteilung der Emissionen. Dies liegt vor allem in zwei Faktoren begründet. Zum einen war in dieser Saison aufgrund der Coronapandemie kein normaler Spiel- und Geschäftsbetrieb möglich. Darüber hinaus konnten durch das erstmalige Durchführen einer solchen Bilanz viele Daten nur auf Grundlage von Schätzungen und Annahmen erhoben werden – danach wurden die entsprechenden Daten dann konsequent erhoben. Für die Saison 2022/23 standen also deutlich bessere Daten zur Verfügung. Darüber hinaus wurden diese mit Hilfe eines externen Dienstleisters ausgewertet, welcher vor allem für den Scope-3-Bereich auf höherwertigere Emissionsfaktoren zurückgreifen konnte.

03

EINSTEHEN FÜR
VIELFALT

(DNK 14 – 17)





Außen blau Innen bunt





Themen wie Leistungsdruck, Spielergehälter oder Gleichstellung von Frauen finden sich vielfach in der öffentlichen Debatte wieder. Ziel dieses Fokusthemas ist es darzustellen, wie der VfL als Arbeitgeber dazu beiträgt, intern eine Kultur zu schaffen, dass sich jeder Mensch wertgeschätzt fühlt. Themenschwerpunkte sind hierbei die Rechte und die Qualifikation aller Arbeitnehmerinnen und -nehmer. Dazu zählen der Gesundheitsschutz, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung und Mitbestimmung aller Arbeitnehmerinnen und -nehmer – unabhängig von Merkmalen wie Alter, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft oder Nationalität, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, körperlicher oder geistiger Fähigkeiten sowie Religion und Weltanschauung. Dabei adressieren wir nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle, sondern sind auch daran interessiert, Maßnahmen für die Menschen zu ergreifen, die für die Herstellung unserer Produkte verantwortlich sind. Auch ihnen gegenüber wollen wir unserer Sorgfaltspflicht als verantwortungsbewusster Arbeitgeber nachkommen (vgl. Kriterium 17).

Wie wir uns für Vielfalt in der gesamten VfL-Familie einsetzen, berichten wir in unserem Fokusthema „Soziale Verantwortung“ in Kriterium 18. Uns ist es wichtig, allen Menschen Zugang zu unseren Veranstaltungen und Angeboten zu ermöglichen. Dazu möchten wir Dolmetscher-Angebote für Gehörlose einführen und unsere öffentlichen Auftritte barrierearm gestalten.

Durch unsere Tätigkeiten beeinflussen wir besonders folgende SDGs:

4 HOCHWERTIGE
BILDUNG



SDG 4

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

RELEVANTES UNTERZIEL

4.7

Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung

WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

Wir setzen uns intern dafür ein, dass wir eine Kultur schaffen, in der sich jede Person, die nach unseren Werten handelt, beim VfL willkommen fühlt, indem wir Führungskräfte und Mitarbeitende zu Themen wie Vielfalt schulen. Gemeinsam mit Partnern und Kooperationen versuchen wir unser Wissen zu nachhaltigen Themen konsequent auszubauen.



5 GESCHLECHTER- GLEICHHEIT



SDG 5

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

RELEVANTES UNTERZIEL

5.1

Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden

5.5

Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen

WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

Uns ist bewusst, dass der Fußball weiterhin eine männerdominierte Branche ist. Wir setzen uns zusammen mit Kooperationspartnern für mehr Vielfalt im Fußball ein.

10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



SDG 10

Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern

RELEVANTES UNTERZIEL

10.2

Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion, wirtschaftlichem oder sonstigem Status zur Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern

10.3

Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht

WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

Wir erarbeiten eine Vielfaltsstrategie, in der als erstes ein Status Quo ermittelt werden soll, auf welchem wir dann Ziele und Maßnahmen aufbauen werden, um eine Kultur der Toleranz und Wertschätzung sicherzustellen.

Die Grundsätze dieser Vielfaltsstrategie gelten bereits jetzt schon bei uns. Es gibt viele Ansätze und Kooperationen, die unsere Zielsetzung bereits unterstützen. Darüber hinaus haben wir einige Maßnahmen, die Chancengleichheit zur Selbstverständlichkeit machen (kein Gender-Pay-Gap, gemischte Projektgruppen usw.). Diese wollen wir aber im Rahmen der Vielfaltsstrategie systematisieren und weitere Potenziale ausschöpfen.

Arbeitnehmer- rechte

In Deutschland sind viele Rechte der Arbeitnehmenden bereits gesetzlich geregelt. Dennoch ist es uns wichtig, eine Unternehmenskultur zu leben, in der die Menschen wahrgenommen, gehört und wertgeschätzt werden. Dies wird nicht gesetzlich geregelt, ist aber mindestens genauso wichtig. Zusätzlich zum Standort in Deutschland führt der VfL auch internationale Geschäftstätigkeiten aus. Dazu gehören bspw. das internationale Scouting oder Trainingslageraufenthalte im Ausland. Bei allen ausländischen Arbeitseinsätzen gilt deutsches Arbeitsrecht. Der Fokus unserer Geschäftstätigkeit liegt jedoch eindeutig in Deutschland.

Einführung der Arbeitszeiterfassung

Durch die Einführung der digitalen Arbeitszeiterfassung wurde der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter gestärkt. Auch ein Ethik- und Verhaltenskodex, welcher für alle Mitarbeitenden gültig sein wird und ein respektvolles, nichtdiskriminierendes und faires Verhalten sicherstellen soll, wird zu Beginn der Saison 2023/2024 eingeführt (siehe Kapitel 20 – Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten).

In einer Branche wie dem Profifußball zählen unregelmäßige Arbeitszeiten auf Grund der Veranstaltungen – insbesondere der Spieltage – zum Alltag. Durch die digitale Zeiterfassung gibt es nun einen wichtigen Schutz- und Kontrollmechanismus. Gleichzeitig wurde die flexible Arbeit weiter gestärkt, da jede Person eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit stempeln kann. Bei kurzfristigen "Notfällen" ist jederzeit ein digitales Ausstempeln möglich. Überstunden können durch Freizeitausgleich an anderer Stelle kompensiert werden. Außerdem ist es nun möglich, die Arbeitsaktivitäten zu clustern und beispielsweise Dienstreisen oder Heim- bzw. Auswärtsspiele zu stempeln. In der kommenden Saison ist eine erneute Erweiterung geplant, um dann auch Schulungen oder Corporate Volunteering gesondert stempeln zu können. Auf Grundlage der Kennzahlen aus dem System kann der VfL Bochum 1848 gezielt Maßnahmen ableiten. Dazu können Schulungen oder Neueinstellungen zählen, die zu mehr Effizienz und Entlastung beitragen.



DAS HABEN WIR ERREICHT

- Partizipation für Mitarbeitende über den internen Arbeitskreis und Arbeitsgruppen der Nachhaltigkeitsstrategie
- Arbeitszeiterfassung Atoss, Flexibilisierung
- Workshops, Arbeitsgruppen zu Fokusthemen haben Arbeit aufgenommen und alle Mitarbeitende können an den Gruppen teilnehmen
- Vergabe einer Masterarbeit zum Thema Employer Branding

DAS HABEN WIR VOR



Ab Anfang 2024 eine betriebliche Krankenversicherung einführen.

SDG 3: Unterziel 3.8

Arbeitsbedingte Erkrankungen oder Verletzungen

Anzahl Arbeitsbedingte Verletzungen: 44

Aufgrund der intensiven sportlichen Belastung der Lizenzspieler waren die häufigsten Verletzungen Prellungen/Zerrungen und Muskel- bzw. Bandverletzungen.

Im Zuge der Überarbeitung des Kriterienkatalogs der DFL-Richtlinie wurde das Ziel „Ein ganzheitliches Gesundheitskonzept für Spielerinnen und Spieler erarbeiten“ entfernt, weshalb auch wir dieses Ziel intern neu bewertet und uns dazu entschlossen haben, die ohnehin ergriffenen Maßnahmen im Arbeitsalltag weiterhin so durchzuführen, jedoch ein ganzheitliches Gesundheitskonzept nicht zielführend ist.

Risiken in der Zulieferkette

Es wäre zu einfach, den Kreis der Arbeitnehmerinnen und -nehmer auf die Personen zu beschränken, die in Bochum und Umgebung arbeiten. Vielmehr ist es wichtig, auch die Personen einzubeziehen, die all unsere Produkte in der Wertschöpfungskette herstellen. Denn ohne sie hätten wir, vereinfacht formuliert, keine Trikots oder Fußbälle. Einen besonderen Blick auf die Wahrung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette werfen wir in Kriterium 17 „Menschenrechte“.

Partizipation

Insbesondere für die nachhaltige Entwicklung des Klubs sind Mitarbeitende von großer Bedeutung, da sie in den jeweiligen Fachabteilungen dazu beitragen und den VfL maßgeblich weiterentwickeln. Wie in Kriterium 5 – Verantwortung beschrieben, gehen wir das Thema Nachhaltigkeit dezentral an. Alle Mitarbeitenden haben somit die Möglichkeit, sich in den Arbeitsgruppen einzubringen. Aber nicht nur bei diesem Thema spielt Partizipation eine große Rolle. Auch andere interne Arbeitskreise werden angeboten, wie bspw. „Event“. Auf diese Weise werden der abteilungsübergreifende Austausch und der Zusammenhalt in der Belegschaft gestärkt.

Damit alle Mitarbeitenden über aktuelle Themen informiert bleiben, wird wöchentlich ein Update der Geschäftsführung zu wichtigen Themen verschickt. Zu speziellen Themen gibt es regelmäßig Mitarbeiterfrühstücke, die nicht nur als Austausch- und Dialogformat dienen, sondern auch für betriebliche Schulungen.

(DNK 15)

Chancen- gerechtigkeit

Gendersensible Sprache

Wir haben einen Leitfaden für gendersensible Sprache erstellt, an dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren können. Dieser ist bei uns im Intranet für alle Menschen beim VfL einsehbar. Im Recruiting haben wir das Wording in der Stellenbeschreibung genderneutral angepasst und sensibilisieren Führungskräfte für die Themenbereiche beim Einstellungsprozess von neuen Arbeitskräften.

Erweiterung des Speisenangebots

Um der Nachfrage nach vegetarischen Angeboten am Spieltag nachzukommen und allen Stadionbesucherinnen und -besuchern eine Speisenangebot zu machen, wurde gemeinsam mit unserem Catering-Partner Aramark eine plant-based Bratwurst von der Manufaktur „The Green Mountain“ in unser Speisenangebot am Spieltag (sowohl im Public-, als auch im VIP-Bereich) aufgenommen. Die Fleischalternative erfreut sich einer großen Beliebtheit.

Anlaufstelle „ACHTZEHN- ACHTUNG!-VIERZIG“

Die Anlaufstelle ist ein zusätzliches und diskretes Hilfsangebot für alle Personen im Stadion, die sich unsicher, bedroht oder bedrängt fühlen, sowie Diskriminierung, grenzüberschreitendes Verhalten oder Gewalt erfahren. Jede hilfesuchende Person wird ernst genommen und erfährt eine professionelle Betreuung. Mehr Informationen hierzu gibt es in Kriterium 18 – Gemeinwesen.

Erweiterung der Hochschul- Kooperation

Die Kooperation zwischen dem VfL Bochum 1848 und der Hochschule Bochum besteht bereits seit April 2021 im Themenbereich Nachhaltigkeit. Diese Zusammenarbeit hat bereits in den ersten Jahren Früchte getragen. Gemeinsam wurden die Projekte Wesentlichkeitsanalyse, Ökobilanz und Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt. Inzwischen wurde die Kooperation inhaltlich um die Themen Personal und Vielfalt erweitert. Der VfL Bochum 1848 arbeitet dabei mit Frau Prof. Dr. Astrid Gieselmann, Professorin für Human Resource Management und Unternehmensführung im Fachbereich Wirtschaft zusammen. Die Personalexpertin bringt sich dabei mit ihren Arbeits- und Forschungsschwerpunkten im Bereich Mitarbeiterführung und Vielfalt ein. Im Rahmen der Kooperation sollen die Themen „Employer Branding“ und „Status Quo Vielfalt“ beim VfL erarbeitet werden.

DAS HABEN WIR ERREICHT

- 10/2022: Erweiterung der Kooperation mit der Hochschule Bochum um den Bereich „Vielfalt“
- 10/2022: Einführung plant-based Wurst im Stadion
- 01/2023: Einführung eines Arbeitszeiterfassungsprogramms und dadurch mehr Flexibilisierung für Mitarbeitende
- 03/2023: Kooperation mit „Fußball kann mehr“
- 04/2023: Einführung der Anlaufstelle „ACHT-ZEHN-ACHTUNG!-VIERZIG“ an Spieltagen
- 05/2023: Mitgliedschaft in der Initiative „klischeefrei“
- 06/2023: Veröffentlichung Leitfaden für gendersensible Sprache für alle Mitarbeitenden
- 06/2023: Gendersensible Sprache im Recruiting
- 06/2023: Vergabe einer Masterarbeit zur Erarbeitung des Status Quo im Bereich Vielfalt
- Fortlaufend: Faire Ticketpreisgestaltung inkl. Freikarten für soziale regionale Einrichtungen



Unsere Vielfaltskennzahlen in der Saison 2022/2023:

KGAA 366 Mitarbeitende

Geschlecht

	männlich	282	77 %
	weiblich	84	23 %
	divers	k.A.	0 %

Anstellungsart

	Mini-Job	146	40 %
	Teilzeit	57	16 %
	Vollzeit	163	45 %

Alter

	unter 30 Jahre	168	46 %
	30-50 Jahre	133	36 %
	über 50 Jahre	65	18 %

VEREIN (e.V.) 102 Mitarbeitende

	männlich	79	77 %
	weiblich	23	23 %
	divers	k.A.	0 %

	Mini-Job	88	86 %
	Teilzeit	11	11 %
	Vollzeit	3	3 %

	unter 30 Jahre	68	67 %
	30-50 Jahre	25	25 %
	über 50 Jahre	9	9 %

OBERSTER FÜHRUNGSEBENE 5 Mitarbeitende

Geschlecht

	männlich	5	100 %
	weiblich	0	0 %
	divers	0	0 %

Alter

	unter 30 Jahre	0	0 %
	30-50 Jahre	4	80 %
	über 50 Jahre	1	20 %

AUFSICHTSRAT 6 Personen

	männlich	5	83 %
	weiblich	1	17 %
	divers	0	0 %

	unter 30 Jahre	0	0 %
	30-50 Jahre	0	0 %
	über 50 Jahre	6	100 %

In der Saison 2022/2023 gab es keinen gemeldeten Diskriminierungsvorfall.



DAS HABEN WIR VOR



Bis Ende 2024 möchten wir eine Vielfaltsstrategie entwickeln. Als Vorbereitung hierzu dient eine Masterarbeit, die den Status Quo im Bereich Vielfalt beim VfL untersucht. Zudem werden wir Workshops mit „FUSSBALL KANN MEHR“ wahrnehmen und Befragungen zu den Themen „New Work“ und „Diversität“ durchführen.

SDG 5: Unterziel 5.1.

SDG 10: Unterziel 10.3.

Fortlaufend gibt es keinen Gender-Pay-Gap.

SDG 5: Unterziel 5.1

SDG 10: Unterziel 10.2

Rahmenbedingungen, Strukturen und Sichtbarkeit im Frauenfußball stärken.

SDG 5: Unterziel 5.1.

Fortlaufend eine jährliche Schulung zu Diversitätsthemen für Mitarbeitende durchführen.

SDG 4: Unterziel 4.7 und

SDG 10: Unterziel 10.2 und

SDG 5: Unterziel 5.1 und 5.5

Bis Juni 2024 die Homepage und den Zugang zu Informationen barrierearm zu gestalten. Ein barrierearmes Ticketing vorbereiten.

SDG 10: Unterziel 10.2 und 10.3

Ab September 2023 die Ausstattung der Büros barrierefrei gestalten.

SDG 10: Unterziel 10.2 und 10.3

Einführung eines Blindenradios für jeden Platz ab der Saison 2023/2024.

SDG 10: Unterziel 10.2

Ab September 2023 bei ausgewählten offiziellen Veranstaltungen Angebote für Gehörlose schaffen.

SDG 10: Unterziel 10.2 und 10.3 und

SDG 4: Unterziel 4.5

Vielfaltsstrategie

Wir legen großen Wert darauf, dass auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Werten der Vielfalt agieren und handeln. Dazu entwickeln wir verschiedene Maßnahmen im Rahmen unserer Vielfaltstrategie. Es war geplant unsere Strategie bis Ende 2023 zu verabschieden. Wir haben uns dazu entschlossen, für diesen sensiblen Prozess mehr Zeit zu nehmen und die Grundlagen hierfür noch gründlicher zu erarbeiten.

Als Vorbereitung und um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in die Gestaltung neuer Arbeitsformen und Vielfaltsthemen einzubinden, möchten wir eine Befragung zu den Themen „New Work“ und „Diversität“ durchführen. Außerdem soll eine Masterarbeit verfasst werden, um den aktuellen Stand in unserem Verein im Bereich Geschlechterdiversität zu erfassen. Auf der Grundlage dieser Arbeit und einem weiteren Workshop mit „Fußball kann mehr“ werden wir konkrete Ziele ableiten. Diese bilden mit den dazugehörigen Maßnahmen das Gerüst für unsere Vielfaltstrategie.

Zudem ist es für uns selbstverständlich, dass alle unsere Mitarbeiterinnen für dieselbe Arbeit denselben Lohn wie die Mitarbeiter verdienen. Daher entwickeln wir eine Berechnungsgrundlage für den Gender-Pay-Gap.

Da besonders unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Service in direktem Kontakt zu Fans, Partnern und anderen Stakeholder stehen, sollen Sie explizit zu den Themen „Servicehaltung“ und „Kommunikation/ Konfliktmanagement“ geschult werden.

Eine jährliche Schulung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll für die Themen Diskriminierung, Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion sensibilisieren.



Frauenfußball

Wir möchten zukünftig leistungsorientierten Fußball und angemessene Trainingsbedingungen den Mädchen und Frauen unseres Klubs genauso ermöglichen, wie den Spielern aus unserem Nachwuchsleistungszentrum und unseren Profispielern.

Der erste Schritt dahin erfordert die Rahmenbedingungen und Strukturen auszubauen. Dabei möchten wir unsere Partnerschaft mit der Initiative „Fußball kann mehr“ nutzen und in einem Workshop konkrete Ziele formulieren. In einem weiteren Workshop mit dem Internationalen Fußball Institut knüpfen wir daran an. Weitere Expertise soll in Zukunft ein Beirat „Frauenfußball“ liefern. Dieser soll durch unterschiedliche Akteure aus Wirtschaft, Sport und weiteren Fachkreisen bestehen und dazu dienen, den Frauenfußball in Bochum nachhaltig zu etablieren.

Mit weiteren Partnern unseres Vereins möchten wir ein Netzwerk „Bildung und Beruf“ aufbauen, da der Verein bis zu einer vollständigen Professionalisierung die Spielerinnen bei der Herausforderung Sport und Beruf zu vereinbaren, unterstützen möchte.



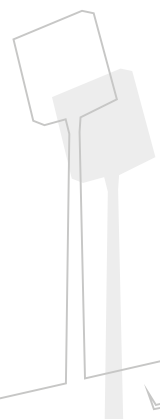
Ein weiteres Ziel ist die Sichtbarkeit und die Verankerung im Verein unserer Frauen- und Mädchenabteilung weiter zu stärken, sodass die Mannschaften sowohl intern als auch medial noch präsenter werden. Dazu möchten wir unser Personal im Bereich Presse und Content erweitern, den Internetauftritt professionalisieren und Spielerinnen in öffentliche Projekte einbinden. Außerdem prüfen wir, inwieweit wir rechtlich Live-Streams der Spiele unseren Fans anbieten dürfen. Im Bereich der Vermarktung möchten wir ein eigenes Vermarktungskonzept entwickeln und erste Partner finden, die explizit die Frauen- und Mädchenabteilung fördern. Gemeinsame Aktionen zur Frauen-WM sind außerdem geplant, sodass Mitarbeitende und Spielerinnen und Spieler zusammenrücken.

Neben dem leistungsorientierten Fußball möchten wir auch in unserer Fußballschule mehr Angebote und Anreize für Mädchen schaffen. Dazu planen wir einen ersten Kurs nur für Mädchen.

Barrierefreiheit

Unser Ziel ist es, allen Menschen Zugang zu unseren Klubangeboten zu gewährleisten und Botschafter für Toleranz und Vielfalt zu sein. In diesem Zuge möchten wir unsere offizielle Homepage barrierearm umgestalten. Für die Gestaltung einer barrierefreien Homepage soll eine Schulung unser Fachpersonal qualifizieren. Für Gehörlose wollen wir bedarfsgerecht bei offiziellen Veranstaltungen Angebote schaffen und Dolmetscher engagieren. Auch das Ticketing werden wir so vorbereiten, dass die Prozesse möglichst barrierearm gestaltet sind. Damit ab der Saison 2023/2024 auch blinde Personen im Vonovia Ruhrstadion den VfL unterstützen können, werden wir für jeden Platz ein Blindenradio bereitstellen.

Ein weiteres Ziel ist das barrierefreie Arbeiten für alle Mitarbeitenden zu ermöglichen. Die Barrierefreiheit in neuen Büros soll mitberücksichtigt werden und bei Bedarf bereits bestehende Arbeitsplätze angepasst werden.



(DNK 16)

Qualifizierung

Wir sind sich permanent ändernden Rahmenbedingungen ausgesetzt, wie bspw. dem demografischen Wandel, Digitalisierungsprozessen oder Fluktuation. Der sportliche Erfolg hat ebenfalls Einfluss auf den gesamten Klub (Unsicherheit). Gleichzeitig ist es das Ziel, durch nachhaltiges Wirtschaften so viel Sicherheit und Stabilität in einer Branche zu schaffen, die aufgrund der Saisonzyklen Schwankungen unterworfen ist. Dieser Dynamik im Arbeitsalltag gerecht zu werden, ist eine herausfordernde Aufgabe. Das erstreckt sich einerseits auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Geschäftsstelle, welche für das operative Geschäft verantwortlich sind, sowie unsere Profiabteilung, andererseits auch auf unsere Ausbildung im Talentwerk.

Die Digitalisierung ist dabei Fluch und Segen zugleich. Durch sich ändernde Technologien oder Methoden ist es wichtig, kontinuierlich am Ball zu bleiben. Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Tätigkeiten qualifiziert sind und es weiterhin bleiben, bietet der VfL die Möglichkeit für alle, sich themenspezifisch fortzubilden. Im Profifußball reichen die Themen bspw. von Rasenpflege über Verkaufstrainings bis hin zu Anti-Diskriminierung oder Jahresabschluss. Unsere Fortbildungsangebote werden mit der Führungskraft abgesprochen. Seit Anfang 2023 haben wir ein System für die Zeiterfassung der Mitarbeitenden. Hier können auch die Stunden für die Fort- und Weiterbildung eingetragen werden. Seit Beginn des Jahres wurden (Stichtag 30.06.2023) 1004 Stunden für Fort- und Weiterbildung in Anspruch genommen.

Unser Wissen teilen wir nicht nur untereinander, sondern geben es auch im Rahmen von Ausbildungsplätzen weiter. In der Saison 2022/2023 haben wir insgesamt drei Auszubildende in den Berufen ausgebildet:

- Kauffrau/-mann für Büromanagement,
- Kauffrau /-mann für Einzelhandel,
- Fachinformatiker/-in für Systemintegration

Zusätzlich haben wir seit der Saison 2022/2023 zwei duale Studierende in den Bereichen Vermarktung und Spielbetrieb sowie zwei Personen im freiwilligen sozialen Jahr.

Außerdem vergeben wir im Rahmen der Hochschulk Kooperationen mit der Ruhr-Universität Bochum sowie der Hochschule Bochum regelmäßig Plätze für Praktika und Abschlussarbeiten. Beispielsweise konnten in der genannten Saison die Abschlussarbeiten zum „Employer Branding“, „Ökobilanzierung“ und „Nachhaltigkeitsberichterstattung“ abgeschlossen werden. Weitere sind bereits in Planung. Insgesamt hatten wir in der Saison 2022/2023 15 Studierendenpraktika, von denen 9 übernommen wurden. Dies entspricht einer Übernahmequote von 60% und verdeutlicht die großen Entwicklungsmöglichkeiten für junge Menschen.

Außerdem versuchen wir durch den Girls und Boys-Day geschlechterneutrale Berufsbilder zu vermitteln. Im Berichtszeitraum nahmen 6 Schülerinnen und Schüler an dieser Aktion teil.



DAS HABEN WIR ERREICHT

- 1004 Stunden für Fort- und Weiterbildung seit Januar 2023
- 2 duale Studierende
- 2 FSJler
- 3 Abschlussarbeiten in Kooperation mit der Hochschule Bochum wurden durchgeführt
- 60%ige Übernahmequote bei Studierendenpraktika
- Auftaktveranstaltung mit der VIActiv im Mai 2023 zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Befragung zum Thema Gesundheit Mai 2023
- Nutzung unseres Kraftraumes inkl. Einführung Athletiktraining für Mitarbeitende





Ausbildung beim VfL Bochum 1848

Um den Fachkräftemangel entgegenzuwirken und qualifizierten Nachwuchs auszubilden, planen wir neue Ausbildungsplätze in den Bereichen „Kauffrau/-mann für Dialogmarketing“ (Service Center) und „Veranstaltungskauffrau/-mann“ (Event) zu schaffen. Berufe im IT- Bereich werden weiterhin von Männern dominiert. Um auch hier die Chancengerechtigkeit und den Frauenanteil zu erhöhen, möchten wir diesen Bereich für weibliche Fachkräfte attraktiver gestalten und besondere Anreize schaffen, dass der Ausbildungsplatz zum „Fachinformatiker/ -in für Systemintegration“ weiblich besetzt wird.

Wir möchten unsere Auszubildende nachhaltig qualifizieren und sicherstellen, dass Sie der stetig veränderten Arbeitswelt Schritt halten können. Dazu möchten wir ein neues Ausbildungskonzept implementieren, dass unter anderem ein Rotationsprogramm enthält. Dadurch sollen Auszubildende die Möglichkeit erhalten, verschiedene Abteilungen im Unternehmen zu durchlaufen, um ein umfassendes Verständnis für die verschiedenen Unternehmensbereiche zu entwickeln. Mit dem Ziel, von Beginn an unsere Werte zu leben und weiterzugeben, sollen die Auszubildenden, aber auch die dualen

Studenten und FSJler die Planung eines sozialen Projekts selbständig übernehmen.

Neben der Qualifizierung von Mitarbeitenden ist im Profifußball eine weitere Betrachtungsebene von Bedeutung: die Ausbildung von Nachwuchsspielern. Wir bilden in unserem Talentwerk seit Jahren zahlreiche Lizenzspieler aus. Dabei sind die Fußballausbildung unserer Feldspieler und die individuelle Ausbildung unserer Torhüter, die fortlaufende Weiterentwicklung unserer jungen und engagierten Trainer sowie das Scouting die drei wichtigsten Bereiche.

Ein regelmäßiger Austausch mit unseren Trainerinnen und Trainern, interne Schulungen sowie das Begleiten und ständige Reflektieren aller Trainingseinheiten führen dazu, dass die Spielphilosophie der Profimannschaft bis in die jüngsten Talentwerk-Teams in leistungs- und altersangepasster Form verankert ist. Für unsere Nachwuchskräfte wird das Thema Social Media immer relevanter, da auch sie schon früh im Licht der Öffentlichkeit stehen. Um sie zu sensibilisieren und zu schützen, planen wir eine Verhaltensschulung für die Kinder im Talentwerk.

Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Um kontinuierliche Qualifizierung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden sicherzustellen, planen wir ein digitales Schulungsportal einzuführen. In dem Schulungsportal können gesetzlich vorgeschriebene Schulungen individuell zugewiesen werden. Zudem wird geprüft, inwieweit freiwillig, vom VfL initiierte Schulungen, wie z. B. Training für Softskills, in dem Portal integriert werden können.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Um eine ausgewogene und gesunde Ernährung unserer Mitarbeitenden zu fördern und zu unterstützen wollen wir einen vergünstigten Mittagstisch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten. Dabei soll zwischen einem vegetarischen Gericht und einem Fleischgericht ausgewählt werden können.

Mit unserem Gesundheitspartner VIACTIV ist ein intensiver Austausch geplant. Hierbei sollen gemeinsam neue Ideen und Maßnahmen in den Bereichen Gesundheit und Prävention unserer Belegschaft entwickelt werden.

Mit dem klaren Ziel der Mitarbeiterentwicklung schaffen wir eine neue Stelle im Verein, die sich speziell diesem Bereich widmet. Diese Position soll sicherstellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Kompetenzen bestmöglich entfalten können. Um diese in den Prozess bestmöglich einzubinden, sollen zukünftig regelmäßige anonyme Befragungen stattfinden.

Die lange Bildschirmzeit und das parallele Bearbeiten vieler Aufgaben sind Risikoquellen für Stress und Unwohlsein.

Unser Ziel ist es, auch in diesem Bereich die Angebote weiter auszubauen, um diese Entwicklungen zu begleiten und Stressquellen zu minimieren. Zum Thema psychische Gesundheit ist eine Befragung in Zusammenarbeit mit einem externen Institut geplant, um die Qualität und Wahrnehmung unseres bereits bestehenden Angebots zu erfragen. Daraufhin wird geprüft, in welche Richtung und möglicherweise mit welchem Partner wir das Angebot erweitern können, um möglichst allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Möglichkeit zu bieten, sich zu entwickeln.

Ab dem Jahr 2024 werden wir unserer Belegschaft eine betriebliche Krankenversicherung anbieten. Somit erhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zu zusätzlichen Gesundheitsleistungen, die über die reguläre gesetzliche Krankenversicherung hinausgehen, wie z. B. die Beratung in der Pflege von Angehörigen oder auch Termine für Angehörige bei Fachärzten.

DAS HABEN WIR VOR



Bis März 2024 das betriebliche Gesundheitsmanagement weiter ausbauen und somit Gesundheitsangebote und Verpflegung am Arbeitsplatz fördern.

SDG 3: Unterziel 3.4 und

Anonyme Mitarbeitende Befragungen zur psychischen Gesundheit in regelmäßigen Abständen durchführen.

**SDG 5: Unterziel 5.5 und
SDG 8: Unterziel 8.5 und
SDG 10: Unterziel 10.2**

Ab Anfang 2024 eine betriebliche Krankenversicherung einführen.

SDG 3: Unterziel 3.8

Ab Februar 2024 ein Schulungsportal zur Qualifizierung von Arbeitnehmer*innen einführen.

SDG 4: Unterziel 4.4

Bis Juni 2024 eine Verhaltensschulung zu Social Media für Kinder im Talentwerk durchführen.

SDG 4: Unterziel 4.4



(DNK 17)

Menschenrechte

Wir beziehen viele Produkte von externen Lieferanten, welche teilweise nicht durch deutsches Recht abgesichert sind. Trotzdem wollen wir Verantwortung für unsere Produkte und besonders für die Menschen übernehmen, welche an der Herstellung beteiligt sind. Denn genau genommen gehören auch sie zur VFL-Familie. Deshalb haben wir einen Einkaufsleitfaden erstellt, in welchem auch Nachhaltigkeitsthemen verankert sind.

Besonders die Textilbranche gehört zur Hochrisikobranche, in der Menschenrechtsverletzungen und Kinderarbeit leider immer noch präsent sind. Diese Verletzungen von Rechten finden vor allem beim Rohstoffanbau und in der Konfektion von Textilien statt. Von diesen Risiken können wir uns nicht freisprechen und müssen uns dessen Auswirkungen bewusstwerden, wenn wir unsere Artikel verkaufen. Aufgrund der Relevanz des Trikots gehen wir besonders auf die textile Kette ein und legen dar, wie wir versuchen, mehr Transparenz zu schaffen und die Sicherstellung von Menschenrechten zu gewährleisten.

Aktuell wird die Wertschöpfungskette nicht eigenständig überprüft und es werden keine Besichtigungen von Produktionsstandorten durchgeführt. Das liegt einerseits an mangelnden personellen Ressourcen sowie fehlendem

Know-how in Bezug auf Audits und andererseits an Reiseeinschränkungen in Folge der Covid-Pandemie. Es wurde bisher nur im Rahmen der FAIR WEAR zertifizierten Ware indirekt nach sozialen Kriterien geprüft, langfristig sollen vor allem im Textilbereich Besichtigungen der Produktionsstandorte durchgeführt werden. Bis dahin arbeiten wir mit offiziellen Siegeln und versuchen den Anteil an zertifizierten Textilien und anderen Merchandising-Artikeln zu erhöhen. In der Saison 2022/2023 lag der Anteil an zertifizierten Produkten bei 26,7 %. Grundsätzlich streben wir Zertifizierungen mit GOTS, Fair Wear Foundation und GRS an (vgl. Kriterium 4 – Tiefe der Wertschöpfungskette). Aus vertraglichen Gründen können wir diese nicht als Grundvoraussetzung für die Lieferung der Textilien setzen. Bei neuen Verträgen achten wir darauf aber bereits jetzt. Dieses Verfahren übertragen wir in der Saison auch auf andere Bereiche im Merchandising sowie im Einkauf.

Der VfL wird sowohl einen internen Ethik- und Verhaltenskodex (vgl. Kriterium 20 – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten) als auch einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Code of Conduct) implementieren. Dieser liegt im Entwurf bereits vor und wird in der nächsten Saison finalisiert und eingeführt. Dies ist allerdings nur der erste Schritt im Zuge der Sicherstellung von Menschenrechten entlang unserer Wertschöpfungskette.

Um unsere Risiken entlang der Lieferkette zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, werden wir eine Risikoanalyse durchführen. Diese soll Branchen-, Länder- sowie Lieferantenrisiken analysieren. Dadurch erhofft sich der VfL mehr Transparenz in der Lieferkette, sodass wir unserer Verantwortung gerecht werden können.



DAS HABEN WIR ERREICHT

- Erstellung eines Einkaufsleitfadens

Wir werden außerdem das intern eingeführte Melde- und Beschwerdesystem zum Schutz von Hinweisgebern auch für Externe öffnen, um so ein Kanal zu schaffen, bei dem Verstöße gegen regulatorische Standards, Gesetze, Richtlinien o.Ä. anonym gemeldet werden können.

Bestimmte Themen können nur im Team angegangen werden. Deshalb entwickeln wir Nachhaltigkeitsthemen gemeinsam mit unserem Ausstatter Mizuno weiter. Wir haben uns vorgenommen, einen generellen Austausch-Termin wahrzunehmen sowie eine Besichtigung vor Ort durchzuführen.

DAS HABEN WIR VOR



Einführung des Supplier Code of Conduct bis Ende 2023

SDG 8: Unterziel 8.8

SDG 12: Unterziel 12.2

Durchführung einer Risikoanalyse entlang der Lieferkette bis Ende 2024

SDG 8: Unterziel 8.8

Öffnung des Melde- und Beschwerdesystems auch für Externe

SDG 10: Unterziel 10.2

SDG 16: Unterziel 16.1.

Stärkung des Austauschs mit unserem Ausrüster Mizuno

SDG 8: Unterziel 8.8

SDG 12: Unterziel 12.6



**ALLES
GEBEN
STATT
ALLES
NEHMEN**

04

SOZIALE VERANTWORTUNG

(DNK 18 – 20)

Die soziale Verantwortung ist seit der Vereinsgründung des VfL Bochum 1848 fest verankert. Als bodenständiger, authentischer und nahbarer Klub ist der Bezug zu der Stadt Bochum sowie der Region von besonderer Bedeutung. Schon in der Vereinssatzung steht: „Der Verein fördert das verbindende Element des Fußballsports zwischen Nationalitäten, Kulturen, Religionen und sozialen Schichten. Unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Herkunft, religiöser Überzeugung, sozialer Stellung oder sexueller Identität bietet er seinen Mitgliedern eine sportliche Heimat.“

Auch in seinem im Jahr 2007 verabschiedeten und bis heute gültigem Leitbild hat sich der VfL seiner sozialen Verantwortung verpflichtet. So heißt es: „Wir verpflichten uns den Werten des Sports: Toleranz, Fairplay, Solidarität und Gleichheit leben wir vor.“ Angesichts von spürbaren Veränderungen im politischen und gesellschaftlichen Umfeld ist das Leben und Handeln nach den Werten des Sports von umso höherer Bedeutung. Der VfL möchte hinsichtlich gesellschaftlicher Herausforderungen sensibilisieren und durch die Umsetzung von Projekten und Initiativen gemeinsam mit seinen Partnern eine Verbesserung anregen. Die bewusste Umsetzung von gesellschaftlichem Engagement wird in der Gesellschaft

immer stärker gefordert. Projekte im sozialen und ökologischen Bereich gewinnen seit Jahren mehr und mehr an Bedeutung.

Als professioneller Fußballverein wollen wir unsere positive Kraft nutzen, um zur Lösung und Eindämmung gesellschaftlicher Herausforderungen bestmöglich beizutragen. Die Verantwortung für die Gesellschaft ist dabei für den VfL nicht Pflicht, sondern ein Selbstverständnis und Teil der DNA. Die Themenschwerpunkte richten sich dabei an den regionalen Bedürfnissen in und rund um Bochum. Sie sind nachhaltig ausgerichtet, um eine langfristige und größtmögliche Wirkung zu erzielen. Diese Wirkung möchten wir regelmäßig messen, um eine Optimierung zu ermöglichen.

Mit unserer CSR-Dachmarke HIER, WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT möchten wir unseren Teil dazu beitragen, gesellschaftliche Herausforderungen zu lösen, ein Umdenken in der Gesellschaft vorantreiben und somit allen Teilen in der Gesellschaft ein lebenswertes Leben ermöglichen. Unter dem Themenschwerpunkt BOCHUMER GEMEINSCHAFT haben wir alle Themen und Projekte zusammengefasst, die





sich mit Bildung, interkulturellem Verständnis, Integration und Inklusion beschäftigen. Im Bereich der BOCHUMER GESUNDHEIT fördern wir Themen wie Gesundheitsvorsorgen, gesündere Ernährung und ausreichende Bewegung. Im Themenbereich der BOCHUMER UMWELT möchten wir ein Projekt im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit umsetzen. Dabei sind uns unsere Möglichkeiten bewusst und wir möchten unsere vorhandenen Ressourcen maximal wirkungsvoll einsetzen.

Einen besonderen Fokus richten wir bei der Umsetzung unserer Projekte auf die Förderung von Kindern und jungen Erwachsenen. Dazu stehen wir im engen Kontakt mit den entsprechenden Anspruchsgruppen (z. B. Jugendamt Bochum und Stadtverwaltung), um unsere Wirkung vor allem dort zu erzielen, wo

sich die größtmöglichen Chancen bieten. Um Kindeswohlgefährdungen und physischer oder psychischer Gewalt gegen Kinder präventiv entgegenzuwirken, hat der VfL gemeinsam mit der Kindernothilfe und der Organisation In safe Hands e.V. mit „Kinderschutz anne Castrop“ ein eigenes Kinderschutzkonzept entwickelt, welches auf allen Ebenen des Vereins umgesetzt wird.

In unserer Wesentlichkeitsanalyse sind die Bereiche „Inklusion und Integration“, „Bildung“, „Diversität und Antidiskriminierung“ sowie „Gesundheit“ als wesentlich identifiziert worden. Deshalb setzen wir in der Berichterstattung den Fokus auf diese Themen und werden uns in der zukünftigen Ausrichtung der Projekte ebenfalls an dieser Priorisierung orientieren.

Durch unsere Tätigkeiten beeinflussen wir besonders folgende SDGs:



SDG 3
Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

RELEVANTES UNTERZIEL	WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?
3.4 Bis 2030 die vorzeitige Sterblichkeit aufgrund von nicht-übertragbaren Krankheiten durch Prävention und Behandlung um ein Drittel senken und die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern	Durch Bewegungsangebote für Kinder und Jugendliche, aber auch Erwachsene, tragen wir zum körperlichen Wohlbefinden sowie zum mentalen und psychischen Ausgleich bei.



SDG 4
Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

RELEVANTES UNTERZIEL	WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?
4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung	Durch die Weiterentwicklung unserer Projekte tragen wir durch Wissensvermittlung dazu bei, dass immer mehr Menschen über wichtige gesellschaftliche Themen wie bspw. Kinderschutz sensibilisiert werden. Weitere Formate hierzu sind geplant.



SDG 16

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

RELEVANTES UNTERZIEL

WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

16.2

Missbrauch und Ausbeutung von Kindern, den Kinderhandel, Folter und alle Formen von Gewalt gegen Kinder beenden

Durch die Etablierung unseres Konzeptes „Kinderschutz an der Casstrop“ tragen wir zum einen intern dazu bei, dass die Kinder beim VfL geschützt werden. Durch „Kinderschutz von der Casstrop“ befähigen wir Menschen in Breitensportvereinen, ebenfalls ein solches Konzept zu implementieren, um das Wohlergehen von Kindern sicherzustellen.

16.5

Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

Durch unseren Ethik- und Verhaltenskodex stellen wir sicher, dass sich intern alle an die von uns definierten Regeln halten. Um das Themenfeld ganzheitlich zu bedienen, befinden wir uns in der Entwicklung eines Compliance Managementsystems.



SDG 17

Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

RELEVANTES UNTERZIEL

WIE TRAGEN WIR DAZU BEI?

17.16

Die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung ausbauen, ergänzt durch Multi-Akteur-Partnerschaften zur Mobilisierung und zum Austausch von Wissen, Fachkenntnissen, Technologie und finanziellen Ressourcen, um die Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung in allen Ländern und insbesondere in den Entwicklungsländern zu unterstützen

Wir haben bereits wirkungsvolle Partnerschaften, mit denen wir Projekte umsetzen und sind immer auf der Suche nach neuen Partnern, mit denen wir die nachhaltige Entwicklung im Verein und in der Region vorantreiben können.



(DNK 18)

Gemein- wesen

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Der VfL ist in der Region tief verankert. Dies zeigt sich an vielfältigen Verknüpfungen. Einerseits ermöglicht der Klub Arbeitsplätze und bietet ein Identifikationsmerkmal für die gesamte Region. Andererseits profitiert der VfL auch von der Region und nutzt bspw. die Infrastruktur und weitere Gegebenheiten, die das Ruhrgebiet ausmachen. In der untenstehenden Tabelle wird aufgezeigt, wie der VfL zum Gemeinwohl beiträgt, bspw. durch Steuer-, Lohn-, und Gehaltszahlungen. Durch ein langfristiges und umsichtiges Wirtschaften ist es möglich, durch die Beteiligung an verschiedenen gesellschaftlichen Projekten das Gemeinwesen der Region zu stärken und einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme zu leisten.

2022/23	
Erzeugter wirtschaftlicher Wert (Angaben in TEUR)	
Erlöse	86.824
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	2
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	
Löhne und Gehälter	34.889
Soziale Abgaben	3.608
Betriebskosten	32.041
Abschreibungen	2.326
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	232
Steuern	5.478
Einbehaltener wirtschaftlicher Wert	
Jahresüberschuss	8.251

Inklusion und Integration



Special Olympics World Games: Finnen zu Gast beim VfL

Mit den Special Olympic World Games war im Juni 2023 das größte Multisportevent der Welt mit über 7.000 Athletinnen und Athleten aus 190 Nationen in Berlin zu Gast. Im Vorfeld der Weltspiele gab es für die Athletinnen und Athleten mit geistiger oder mehrfacher Beeinträchtigung ein Willkommens-Programm in ganz Deutschland. Die Stadt Bochum durfte im Rahmen des „Host Town Programm“ die rund 100-köpfige Delegation aus Finnland begrüßen.

Das Willkommens-Programm startete mit einem Fackellauf vom Bochumer Rathaus zum Deutschen Bergbau-Museum, wo im Anschluss

das große Willkommensfest stattfand. Auch der VfL Bochum 1848 war hier vertreten und konnte die finnischen Athletinnen und Athleten begrüßen. Moderiert wurde das Fest durch die VfL-Stadionsprecher Michael Wurst und Ansgar Borgmann. Maskottchen Bobbi Bolzer lief für Erinnerungsfotos durch die Menge und der „Blau-Weiße Bewegungsraum“ sorgte für einen abwechslungsreichen Bewegungs-Parcours.

Bevor sich die finnische Delegation dann auf den Weg nach Berlin macht, stand auch noch ein Halt an der Castrop auf dem Programm. Aufgeteilt in mehrere Gruppen erhielten die finnischen Athletinnen und Athleten einige Einblicke in das Vonovia Ruhrstadion und konnten so bereits vor den ersten Wettbewerben etwas Stadionluft schnuppern.



Bildung

Der VfL gründet ein Bildungsnetzwerk

Der VfL Bochum 1848 ist Pate für ausgewählte Schulen in der Region, die Teil des Schulnetzwerkes „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ sind. Als Pate ist es die Aufgabe des VfL, die Schulen auf dem Weg zu begleiten, eine Schule ohne Rassismus und mit Courage zu sein.

Zu diesem Zweck hat der VfL in der Saison 2022/23 mit seinen Patenschulen ein VfL-Bildungsnetzwerk gegründet. Der Klub stellt dabei Kontakte zu Schulen und anderen Akteuren her und bietet eine Plattform für Austausch und Weiterentwicklung. Dabei versteht der VfL seine Rolle als ein Impulsgeber, Initiator und Kommunikator. Außerdem wird der Zugang zu Programmen ermöglicht, die der VfL oder seine Partner bereits im Angebot haben.

In jedem Schuljahr werden planmäßig ein großes Netzwerktreffen in Präsenz und ein bis zwei fachliche Inputs in Form von Impulsvorträgen angeboten. Darüber hinaus kann das Netzwerk über das gesamte Schuljahr hinweg bedarfsgerecht genutzt werden.

Zum Auftakt lud das Friedrich-List-Berufskolleg (FLBK) den VfL und die weiteren Patenschulen zu einem Workshop ein. Dabei berichtete das Fanprojekt Bochum über die Bildungsfahrt in die Gedenkstätte nach Buchenwald und das Projekt „90 Minuten gegen Rechts“ stellte seine Arbeit und Workshop-Angebote für Schulen vor.

Im April fanden dann unter dem Motto „Misch dich ein“ deutschlandweit die Internationalen Wochen gegen Rassismus statt. Gemeinsam mit dem Projekt „90 Minuten Gegen Rechts“ veranstaltete der VfL einen Antirassismus-Workshop für zwei Klassen der Heinrich-Böll-Gesamtschule, die auch Mitglied im VfL-Bildungsnetzwerk ist.

Der VfL möchte weiterhin die Netzwerkarbeit unter den teilnehmenden Schulen stärken und fortlaufend gemeinsame Aktionen durchführen, um jede Form von Diskriminierung zu bekämpfen. Die Schülerinnen und Schüler sollen frühzeitig ermutigt werden, Diskriminierung in all seinen Facetten zu verstehen und sich für mehr Zivilcourage und ein vielfältiges Miteinander im Alltag einzusetzen.

Bildungsreise nach Weimar und Erfurt

Zum dritten Mal hat der VfL in Kooperation mit dem Fanprojekt Bochum ein politisches Bildungsangebot in Form einer Bildungsreise nach Weimar und Erfurt für Fußballfans, die sich mit Erinnerungskultur auseinandersetzen möchten, im November 2022 durchgeführt.

Der erste Halt der viertägigen Reise ins Bundesland Thüringen war der Marktplatz der Stadt Weimar. Nach einer kurzen Stärkung wurden die Fans des VfL von Axel Stefek vom Weimarer Stadtarchiv in Empfang genommen. Axel Stefek führte die Gruppe rund zwei Stunden durch die Gassen Weimars und erläuterte anhand einiger Gebäude und Anekdoten die Geschichte der Weimarer Republik bis hin zur Machtergreifung Adolf Hitlers (1933). Nachdem die Gruppe im Hotel eingchecked und das Abendessen zu sich genommen hat, wurde in gemeinsamer Runde der Dokumentarfilm „Hitlers Weimar“ geschaut und anschließend der erste Tag reflektiert.

An den folgenden zwei Tagen erkundete die Gruppe das Gelände des ehemaligen KZ Buchenwalds. Durch Mitarbeitende der Gedenkstätte und die verschiedenen Ausstellungen auf dem Gelände wurden die unfassbaren Geschehnisse der NS-Zeit in Buchenwald und Umgebung den Teilnehmenden nähergebracht. Durch einen Vortrag von Dr. Michael Löffelsender wurde den Teilnehmenden zudem ein Einblick in die Außenlager-Struktur des KZ Buchenwald gegeben. Der Vortrag beleuchtete insbesondere die Außenlager in Bochum, von denen es mit dem Bombenräumkommando der III. SS-Baubrigade, dem Lager beim Bochumer Verein und den Eisen- und Hüttenwerken insgesamt drei gab.

Neben einer gemeinsamen Kranzniederlegung und einer Schweigeminute für Opfer des Nationalsozialismus am Nationaldenkmahl stand zum Abschluss der Reise noch der Besuch des Erinnerungsorts „Topf & Söhne“ in Erfurt an. Auf dem ehemaligen Firmensitz steht heute nur noch das zu einem Museum umfunktionierten Verwaltungsgebäude des Unternehmens. Die Firma stellte zur NS-Zeit sowohl die Verbrennungsöfen für die Krematorien verschiedener Konzentrationslager her und war an der Konzeption der Gaskammern beteiligt, in welchen unzählige Menschen ermordet wurden.

Im Anschluss an die Reise traf sich dann die Gruppe erneut, um das Erlebte noch einmal gemeinsam zu reflektieren. Mit der Bildungsreise möchten VfL und Fanprojekt gemeinsam die Strahlkraft des Fußballs nutzen, um wichtiges Wissen im Bereich der Erinnerungsarbeit und der politischen Bildung an die Fans des Klubs zu vermitteln.





Diversität und Antidiskriminierung

Anlaufstelle ACHTZEHN ACHTUNG! VIERZIG

Der VfL Bochum 1848 hat zum Heimspiel gegen den FC Schalke 04 am 04.03.2023 gemeinsam mit seinem offiziellen Sicherheits-Partner Klüh Security die Anlaufstelle ACHTZEHN ACHTUNG! VIERZIG im Vonovia Ruhrstadion eingeführt. Die Anlaufstelle ist ein zusätzliches und diskretes Hilfsangebot für alle Personen im Stadion, die sich unsicher, bedroht oder bedrängt fühlen, sowie Diskriminierung, grenzüberschreitendes Verhalten oder Gewalt erfahren.

Die Anlaufstelle ist rund um die Heimspieltage von VfL-Volunteers besetzt. Diese können über die mobile Rufnummer 0151 41445236 telefonisch oder über gängige Messenger-Dienste erreicht werden. Nach dem Erstkontakt wird mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen

abgesprochen. Anschließend kann auf Wunsch ein Rückzugsort in der Geschäftsstelle aufgesucht werden. Bei Bedarf kann jederzeit der psychosoziale Notfallversorger des DRK Bochum hinzugezogen werden. Mögliche Maßnahmen richten sich grundsätzlich nach den Bedürfnissen der betroffenen Person.

Die Anlaufstelle fokussiert sich ausschließlich auf die betroffene Person und ihre Bedürfnisse – nicht auf mögliche Täterinnen oder Täter! Sie ist nicht dafür konzipiert, zu ermitteln oder zu kontrollieren und dementsprechend nicht dafür geeignet, Personen zu verfolgen oder Hinweisen nachzugehen. Sollte eine Straftat oder ein Verstoß gegen die Hausordnung gemeldet werden, wird – auf Wunsch der betroffenen Person – der Sicherheitsdienst oder die Polizei hinzugezogen. Diesen obliegt es dann, die Situation zu bewerten und mögliche Maßnahmen einzuleiten.

Das Vonovia Ruhrstadion ist das Zuhause für alle blau-weißen Fans, unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrem Lebensalter, ihrer physischen, psychischen oder sonstigen Eigenschaften. Der VfL Bochum 1848 möchte zudem auch ein guter Gastgeber für alle Gästefans sein und allen Menschen ein sicheres Stadionerlebnis bieten. Die Bochumer Gemeinschaft steht für Menschenrechte ein und leistet Unterstützung für in Not geratene Menschen, fordert und fördert Zivilcourage und spricht sich konsequent gegen jede Form von Gewalt und Diskriminierung aus.

Die Einführung der Anlaufstelle wurde über verschiedene Kommunikationskanäle und -instrumente an die Stadionbesucherinnen und -besucher kommuniziert, damit das Angebot niedrigschwellig für alle Anspruchsgruppen erreichbar ist. Auch im laufenden Saisonbetrieb wird sie über verschiedene Wege kommuniziert, um den Bekanntheitsgrad der Anlaufstelle zu erhöhen. Die ersten Kontaktaufnahmen zur Anlaufstelle zeigen auf, dass das Meldesystem funktioniert. Zur weiteren Verbesserung des Konzepts der Anlaufstelle, insbesondere zur Sicherstellung des niedrigschwelligen Zugangs zum Angebot, werden auch in Zukunft noch weitere Maßnahmen ergriffen.



FUßBALL,
WIE ER
EIGENTLICH
SEIN
SOLLTE.

BOCHUM

15

PASSL

Gesundheit

„Blau-Weißer Bewegungsraum“

Mit dem „Blau-Weißen Bewegungsraum“ bietet der VfL KITAS, Schulklassen und sozialen Einrichtungen ein niedrigschwelliges und sportartenübergreifendes Bewegungsangebot. Dieses ist kostenlos und findet wöchentlich statt. Ziel ist es, Kinder und Jugendliche bei der ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und sie für einen gesunden Lebensstil zu motivieren.

Im Berichtszeitraum konnten im Sozialraum Langendreer mit einer Zielgruppe von ungefähr 50 Kindern insgesamt 50 Bewegungseinheiten an drei KITAS und einer Grundschule durchgeführt werden. Neben den wöchentlichen Sporteinheiten standen auch Elternabende, Netzwerktreffen und Highlight-Veranstaltungen in den Einrichtungen auf dem Plan. Beim jährlichen Netzwerktreffen stand

neben der Weiterentwicklung des Projekts die Einführung von Kinderschutzkonzepten in Breitensportvereinen, vorgestellt durch die Kindernothilfe, im Fokus.

„Wir empfinden die wöchentliche bewegungs- und sportpädagogische Ergänzung durch den Blau-Weißen Bewegungsraum als äußerst bereichernd für unsere Kinder. Die Kooperation mit dem VfL Bochum 1848 zeichnet sich durch einen sehr innigen und konstruktiven Austausch aus. Das Programm des Projekts ist vielfältig, kindorientiert und wird stetig weiterentwickelt. Wir freuen uns auf viele weitere, gemeinsame Jahre und danken, dass wir teilhaben dürfen“, kommentiert Philipp Reher von der Ev. Kindertageseinrichtung Rasselbande das abgeschlossene Projektjahr.

Für das folgende Schuljahr wird das Projekt, neben der Fortführung im Sozialraum Langendreer, auf den Sozialraum Kruppwerke ausgeweitet. Dort wird das regelmäßige Bewegungsangebot an vier Kitas, einer Grundschule, einer Förderschule und beim Kinderschutzbund Bochum e.V., der zeitgleich auch mit dem VfL im Bereich Kinderschutz kooperiert, angeboten. „Nach der erfolgreichen Etablierung in Langendreer freuen wir uns nun das Projekt auf den Sozialraum Kruppwerke zu erweitern. Auch dort möchten wir mit dem Blau-Weißen Bewegungsraum den Kindern und Jugendlichen die Freude an Sport und Bewegung vermitteln“, freut sich Ilja Kaenzig, Sprecher der Geschäftsführung des VfL Bochum 1848.

„Es freut uns bei Vonovia sehr, dass der Bewegungsraum, von dem Kinder und Jugendliche in unserer Heimatstadt Bochum profitieren, auch in diesem Schuljahr fortgeführt und sogar noch erweitert wird. Soziale und gesellschaftliche Verantwortung sind Teil unserer Unternehmens-DNA – wir bleiben diesem großartigen Projekt treu“, sagt Arnd Fittkau, Vorstand von VfL-Hauptsponsor Vonovia, welcher das Projekt fördert.



VfL-Gesundheitsmonat

Das Thema Gesundheit ist für den VfL Bochum 1848 besonders wichtig. In nahezu allen Bereichen spielt sie eine zentrale Rolle. Dies gilt nicht nur für die Lizenzspieler oder das Talentwerk, sondern auch für die VfL-Geschäftsstelle sowie das gesellschaftliche Engagement des Klubs. In der Nachhaltigkeitsstrategie nehmen die Themen rund um die Gesundheit eine wesentliche Rolle ein.

Um noch mehr auf die Schwerpunkte „Gesundheit“ und „Bewegung“ aufmerksam zu machen, hat der VfL im Berichtszeitraum den November erneut zum Gesundheitsmonat auserkoren, um mit verschiedenen Veranstaltungen und Projekte die wichtigen Themenbereiche der Gesundheit in den Vordergrund zu stellen.

Im Rahmen des VfL-Gesundheitsmonats besuchte dieses Mal die Firma Janssen-Cilag GmbH den männlichen Teil des Bewegungsprojekts „Fußballfans im Training“. In einem kurzweiligen Vortrag klärte der Urologe Dr. med. Andreas Grevendieck zur Früherkennung von Prostatakrebs auf und beantwortete im Anschluss die vielen Fragen der Teilnehmenden.





WOHLTÄTIGKEIT

„Inmitten des Ruhrpotts bilden wir ein sympathisches Gegengewicht: selbstbewusst statt selbstgefällig, bodenständig statt abgehoben, anfassbar statt unberührbar.“ So ist es im Leitbild des VfL niedergeschrieben. Im Rahmen unseres Wohltätigkeits-Engagements legen wir deshalb einen Fokus darauf, Partner-Organisationen des Klubs, sowie Einrichtungen aus der Region zu unterstützen, um direkt in der Region die wertvolle Arbeit der Institutionen zu unterstützen. Auch im Berichtszeitraum der Saison 2022/23 setzte der VfL verschiedene Maßnahmen zur wohltätigen Unterstützung von verschiedenen gemeinnützigen Organisationen um. Hervorzuheben sind dabei die Einführung der Becherpfand-Spende und das VfLCHARITY-GOLFTURNIER.

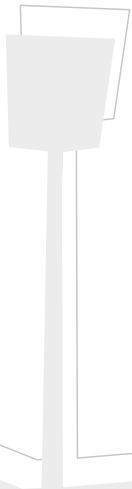
Becherpfand-Spende: 71.266 € für den guten Zweck!

Zum Start der Saison 2022/ 23 hat der VfL ein Mehrwegbechersystem im Vonovia Ruhrstadion eingeführt. So eröffnete sich auch eine wunderbare Spendenmöglichkeit im Rahmen der Heimspiele an der Castrop. Und dabei kam direkt in der Premiersaison eine stolze Summe zusammen: 35.633 Pfandbecher, dementsprechend 71.266 € spendeten die VfL-Fans für den guten Zweck!

Jeden Heim-Spieltag hatten die Zuschauerinnen und Zuschauer im Vonovia Ruhrstadion die Möglichkeit ihre Pfandbecher an eine wohltätige Organisation zu spenden. Dabei betreute immer eine andere Partnerorganisation des VfL die Becherspende. Vor dem Spiel, in der Halbzeit und nach dem Spiel sammelten die Organisation mit Pfandtonnen die Becher ein und konnten so zeitgleich über ihre wertvolle Arbeit informieren. „Ein riesiges Dankeschön an alle VfL-Fans, die mit Ihrer Spende zu dieser beeindruckenden Summe beigetragen haben! Wir freuen uns sehr, dass die Möglichkeit der Pfandspende bereits in der ersten Saison so gut angenommen wurde und wir so die wertvolle Arbeit unserer verschiedensten sozialen Partnerorganisationen unterstützen können!“, freut sich Matthias Mühlen, Leiter Nachhaltigkeit & CSR beim VfL, über die erfolgreiche Spendenaktion.

Durch die hohe Spendenbereitschaft der VfL-Fans wurden die folgenden Projekte & Organisationen unterstützt:

- Blau-Weißer Bewegungsraum (VfL Bochum 1848 Fußballgemeinschaft e.V.)
- VfL-Bildungsreise nach Buchenwald (Projekt Fanprojekt Bochum & Fanbelange VfL Bochum 1848)
- Ihr Pfand für Obdachlose e.V. (Projekt der Fanclubs Blue-White Malibu & Bochumer Herzschlag)
- bochum.bolzt (Projekt des weniger e.V.)
- soccer meets learning
- Gesellschaft Bochum Donezk e.V.
- Ev. Stiftung Overdyck
- Lebenshilfe Bochum e.V.
- Kinderhospizdienst Ruhrgebiet e.V.
- Walk In Ruhr e.V.
- Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Bochum
- Tierschutzverein Bochum, Hattingen & Umgebung e.V.
- Aktionsbündnis Katastrophenhilfe (Erdbebenhilfe in der Türkei und Syrien)
- Johanniter KälteEngel Bochum
- Bahnhofsmision Bochum e.V.
- Bochumer Suppenküche e.V.
- Fußball trifft Kultur (Projekt der LitCam gGmbH)
- Kindernothilfe e.V.
- Kinderschutzbund Bochum e.V.



VfLCHARITY-GOLFTURNIER: 25.000 Euro für die Gesellschaft Bochum-Donetsk

Schon seit Beginn der kriegerischen Auseinandersetzungen organisierte der VfL gemeinsame Hilfs- und Spendenaktionen mit der „Gesellschaft Bochum-Donetsk e.V.“. So gab es beispielsweise zu verschiedenen Heimspielen VfL-Spendenwagen, an denen dringend benötigt Hilfsgüter gesammelt wurden. Seit Kriegsausbruch lieferte die „Gesellschaft Bochum-Donetsk e.V.“ regelmäßig unzählige LKW-Ladungen mit den benötigten Hilfsgütern bis in die Ukraine. Die „Gesellschaft Bochum-Donetsk e.V.“ unterstützt in der Westukraine ein Kriegswaisenhaus. Dieses wurde vor einiger Zeit von der Kriegsfront aus dem Donbass evakuiert und neu aufgebaut.

Auch beim jährlichen VfLCHARITY-GOLFTURNIER stand die wichtige Arbeit der Gesellschaft Bochum-Donetsk im Vordergrund. Während sich beim Golfspiel Spaß und Ehrgeiz die Waage hielten, war das Ziel der Veranstaltung von vornherein klar definiert. „Trotz aller Erfolge des VfL in der vergangenen Saison gibt es wichtigere

Dinge im Leben als Fußball“, wies der VfL-Vorstandsvorsitzende Hans-Peter Villis bei seiner Ansprache vor dem Turnier auf den Angriffskrieg Russlands in der Ukraine hin. Seit Kriegsbeginn unterhält die Gesellschaft Bochum-Donetsk das Kriegskinderheim „Sonnenblume“ in der Westukraine. Durch die Erlöse und die Einnahmen aus der Auktion konnten der Gesellschaft 25.000 Euro für die Unterhaltung des Kriegskinderheims zur Verfügung gestellt werden.

„Als Gesellschaft Bochum-Donetsk e.V. bedanken wir uns beim VfL und seinen Sponsoren und Partnern herzlichst für die großzügige Spende zugunsten der Kriegskinder in der Ukraine. Seit Ausbruch des Angriffskriegs unterstützen wir intensiv die humanitäre Arbeit rund um Kriegskinder und bieten mit dem Kriegskinderheim „Sonnenblume“ eine sichere Oase für verwaiste Kinder in einem Land voller Leid. Durch die Unterstützung des VfLCHARITY GOLFTURNIERs können die laufenden Kosten des Kriegskinderheims gedeckt werden und zeitgleich weitere Kinder in Sicherheit gebracht werden“, bedankt sich Ivan Stuckert, Vorstand der Gesellschaft, bei der VfL-Familie für die geleistete Unterstützung.



Teilnahme an Aktionstagen

Der VfL Bochum 1848 ist sich seiner gesellschaftlichen Strahlkraft bewusst und nutzt diese regelmäßig, um auf verschiedene Themen öffentlichkeitswirksam aufmerksam zu machen und diesbezüglich zu sensibilisieren.

25.11.2022: Orange your City
01.06.2023: Internationaler Kindertag
24.01.2023: Internationaler Tag der Bildung
27.01.2023: !Nie-Wieder!-Aktionsspieltage
25.03.2023: Earth Hour
21.03.2023: Internationale Wochen gegen Rassismus
02.12.2023: Internationaler Tag des Ehrenamts
11.10.2022: Internationaler Mädchentag
20.11.2022: Internationaler Tag der Kinderrechte
08.12.2023: Internationaler Frauentag
17.05.2023: Int. Tag gegen Homo-, Bi-, inter-, Transphobie



DAS HABEN WIR VOR



Jede Saison eine definierte Stundenzahl an Corporate Volunteering durch Mitarbeitende durchführen.

SDG 4: Unterziel 4.7

Ab Februar 2024 Fans aller Altersklassen Bewegungsprojekte ermöglichen, indem das Projekt "Lebenswelten" eingeführt wird.

SDG 10: Unterziel 10.2

Ab Beginn 2024 die Einbindung von Spieler*innen in soziale Projekte stärken, indem sie Veranstaltungen begleiten.

SDG 17: Unterziel 17.16

Weiterentwicklung des Konzepts für regionales, nachhaltiges Engagement ("HIER, WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT"). Dazu zählt das Einführen eines Leuchtturmprojektes für den Bereich BOCHUMER UMWELT sowie die Wirkungsmessung von Projekten und der Ausbau der Wissensvermittlung in den Bereichen Gesundheit und Ernährung.

SDG 3: Unterziel 3.4.

SDG 4: Unterziel 4.7.

SDG 17: Unterziel 17.16

Bis Ende 2023 das Konzept "Kinderfreundliches Stadion" fertigstellen. Die Sicherstellung und regelmäßige Weiterentwicklung des Kinderschutzkonzeptes. Darunter fällt auch der Ausbau des Wissenstransfers durch Schulungsmaßnahmen für Breitensportvereine.

SDG 10: Unterziel 10.2.

SDG 16: Unterziel 16.2.



Gemeinsam als Klub wollen wir weiterhin unterschiedliche gesellschaftliche Projekte mit nachhaltigen Zielsetzungen anbieten und unterstützen.

Um zukünftig Fans aller Altersklassen ein Bewegungsangebot zu ermöglichen, erweitern wir unser Bewegungsprogramm mit dem Projekt „Lebenswelten“. So können wir nun auch allen VfL-Mitgliedern im Alter von 18-35 Jahren ein Bewegungsangebot ermöglichen. Auch unser Bewegungsangebot für die jüngeren VfL-Fans, den Blau-Weißen Bewegungsraum, möchten wir weiterentwickeln. In Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum wollen wir ein **Konzept zur Wirkungsmessung** entwickeln, um das Angebot und die Inhalte des Projekts optimal an unsere Zielgruppe anzupassen.

Ein weiterer wichtiger Fokus im gesellschaftlichen Engagement liegt in der ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit. Auch hier möchten wir unser Projektportfolio erweitern und planen ein **Leuchtturmprojekt zur Umwelt- und Klimabildung**. Ein erstes Gerüst ist hierfür bereits erarbeitet worden. Dieses gilt es weiter zu schärfen, um in die Umsetzung zu kommen.

Auch mit der Belegschaft der Klubs möchten wir uns gesellschaftlich einbringen und der Region, die uns so viel Positives gibt, etwas zurückgeben. Aus diesem Grund planen wir ein **Konzept zum Corporate Volunteering**. Jede Saison soll eine definierte Stundenzahl an Maßnahmen im Bereich des Corporate Volunteerings durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des VfL durchgeführt werden.

Die Projekte, die wir damit unterstützen möchten, sollen partizipativ ausgewählt werden. Verschiedene Organisationen, aber auch Fans und Mitglieder können ihre sozialen Projekte einreichen, die der VfL dann im Rahmen des Corporate Volunteerings unterstützt. Um hierbei nachhaltige Projekte auszuwählen und transparent zu agieren, möchten wir einen Kriterienkatalog für die Ausschreibung entwerfen. Außerdem sollen verschiedene VfL-Partner mit einbezogen werden und sich beteiligen können.

Auch die Spieler unserer Lizenzmannschaft sowie die Spielerinnen der Frauenmannschaft, möchten wir, als Aushängeschild des Klubs in unseren sozialen Projekten miteinbeziehen. Hierfür entwickeln wir ein Konzept, um die Beteiligung der Spielerinnen und Spieler in die sozialen Projekte strategisch zu verankern.

Im Rahmen unseres Projekts „Kinderfreundliches Stadion“ möchten wir weiterhin unser Stadion, aber auch das gesamte Spieltags-Geschehen für unsere jüngsten Fans anpassen. Dazu soll das Konzept zum „Kinderfreundlichen Stadion“ bis zum Ende des Jahres 2023 fertig gestellt werden und anschließend erste Maßnahmen vollzogen werden. Auch hier ist uns eine aktive Beteiligung und Rückmeldung der Betroffenen wichtig, weshalb wir planen, die Zufriedenheit durch eine Befragung in unserem „Bobbiklub“ Newsletter und am Spieltag im Kinderblock zu messen.

Corporate Volunteering bezeichnet die Förderung gesellschaftlichen Engagements von Mitarbeitern durch den Arbeitgeber. Der VfL unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, innerhalb des Angestelltenverhältnisses ehrenamtlich für gemeinnützige Organisationen bzw. gesellschaftliche Zwecke tätig zu werden.

CORPORATE VOLUNTEERING





(DNK 19)

Politische Einflussnahme

Der VfL Bochum 1848 ist sich seiner besonderen Rolle in der Stadt und der Region bewusst. In den verschiedensten Fachgebieten bringt er sich im Dialog mit seinen Themen und Erfahrungen ein. Darüber hinaus gibt es eine enge Verbindung zu städtischen Bereichen, die unseren eigenen Betrieb betreffen. Da sich sowohl das Vonovia Ruhrstadion als auch Flächen rund um das Stadion in städtischer Hand befinden, ist der fortlaufende und konstruktive Austausch von besonderer Bedeutung. Darüber hinaus engagiert sich der VfL als sozialer Akteur in der Stadt und der Region. Dieses gesellschaftliche Engagement beruht auf den Werten des VfL-Leitbilds und der Satzung. Ein besonderer Fokus liegt auf Themengebieten wie Gesundheit und Bewegung, Kinderschutz, (Umwelt-)Bildung, Integration und Inklusion. Aber auch der Bereich der Wohltätigkeit spielt eine große Rolle. Dieses Engagement, welches unter dem Dach der CSR-Marke „HIER, WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT“ stattfindet, wird im Kriterium „Gemeinwesen“ ausführlicher dargestellt.

Neben dieser regionalen Ausrichtung engagieren wir uns auch in verschiedenen Gremien der Deutschen Fußball Liga e.V. (DFL), zu deren Mitgliedern wir zählen, und den entsprechenden Klub-Netzwerken. Zudem besteht ein Austausch mit verschiedenen Ministerien und gemeinnützigen Organisationen, um Themen wie bspw. das Lieferkettenmanagement voranzutreiben.

Wir sind weder parteipolitisch aktiv noch Mitglied einer Partei. Auch Parteispenden leisten wir nicht.



(DNK 20)

Gesetzes- und richtlinien- konformes Verhalten

Im Zuge seiner nachhaltigen unternehmerischen Entwicklung etabliert der VfL Bochum 1848 fortlaufend weitere Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten. Beispielsweise wurde in der Saison 2022/2023 eine interne Rechtsabteilung geschaffen. Es soll vor allem darum gehen, den VfL als Klub weiter zu professionalisieren und zu stabilisieren. Auch die Partizipation ist ein wichtiger Aspekt dieser Entwicklung. So wurden in den vergangenen Jahren bereits einige Regelungen durch einen internen Arbeitskreis entwickelt und durch die Geschäftsführung beschlossen. In diesem Arbeitskreis können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des VfL einbringen. Eine detailliertere Beschreibung kann dem Nachhaltigkeitsbericht zu dem Berichtszeitraum der Saison 2021/22 entnommen werden.

Verhaltensregeln und Kodizes

Bereits vor Jahren wurde eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beim VfL Bochum 1848 eingeführt. Dieses setzt sich aus einem Kreis von Vertrauenspersonen mit fachlichen Bezügen zusammen und dient als Anlaufstelle bei Konflikten am Arbeitsplatz, Mobbing, Sexueller Belästigung und Diskriminierung. Eine detaillierte Beschreibung kann dem Nachhaltigkeitsbericht der Saison 2021/22 entnommen werden.

Diese Beschwerdestelle wird zukünftig auch in den **VfL-Ethik- und Verhaltenskodex** aufgenommen, der ebenfalls bereits in dem vorherigen Nachhaltigkeitsbericht angekündigt worden ist. In der Saison 2022/23 konnten die Strukturen vorbereitet und das Konzept niedergeschrieben werden. Offiziell eingeführt wird er zu Beginn der Saison 2023/24 im Rahmen einer Schulungsveranstaltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Kodex wird die folgenden Kapitel enthalten:

PRÄAMBEL

Unsere Werte

- I. Regeltreue & Fairplay
- II. Toleranz & Respekt
- III. Integrität
- IV. Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Transparenz

Verhaltensregeln

- I. Vermeidung von Interessenskonflikten
- II. Verbot von Korruption und unerlaubter Vorteilsannahme
- III. Menschen- und Arbeitnehmerrechte
- IV. Kinder- und Jugendschutz
- V. Fairer und freier Wettbewerb
- VI. Geldwäscheprävention
- VII. Spielmanipulation & Wettverbot
- VIII. Nachhaltigkeit
- IX. Transparenz und Datenschutz
- X. Umgang mit Eigentum- und Vermögenswerten
- XI. Meldungen von Verstößen

Im Zuge der Einführung des VfL-Ethik- und Verhaltenskodex wird es auch ein anonymes und digitales Hinweisgebersystem geben. Über dieses wird in dem nächsten Nachhaltigkeitsbericht ebenfalls detaillierter berichtet. Auch **der Verhaltenskodex für Geschäftspartner**

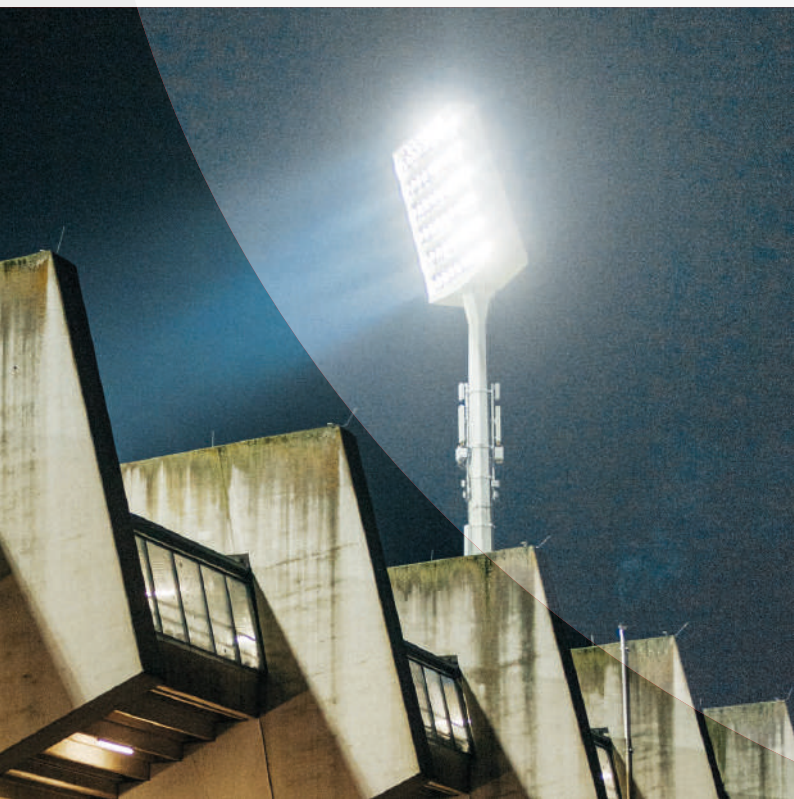
(Code of Conduct) wird zur kommenden Saison eingeführt und steht in seinen Grundzügen bereits fest. Er wird die nachfolgenden Bestandteile enthalten:

Gültigkeitsbereich

Soziale Standards

Verhalten im geschäftlichen Verkehr

Vertraulichkeit & Datenschutz



Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner wird wiederum auch Bestandteil des Bewertungssystems im Bereich Partnerschaften sein (vgl. "Impact Partner" in Kapitel 9).

Dadurch entsteht ein Gesamtkonzept an Verhaltensregeln und Prozessen, die nach innen und außen gelten. Diesen wird auch ein entsprechender Sanktionierungsmechanismus hinterlegt.



Kinderschutz an der Castroper

Das bereits im Nachhaltigkeitsbericht zur Saison 2021/22 vorgestellte ganzheitliche, systematische und präventive Kinderschutzkonzept "Kinderschutz an der Castroper" behält seine Gültigkeit und soll zur Saison 2022/23 weiterentwickelt werden. In diesem Zuge sind auch Schulungsformate mit der Kindernothilfe geplant.

**Kontakt/
Ansprechpartner/
Hinweise**

Verpflichtung

05

GLOSSAR



A

ANSPRUCHSGRUPPEN

Anspruchsgruppen (auch: Stakeholder) sind juristische oder natürliche Personen bzw. Personengruppen aus dem Unternehmensumfeld, die entweder einen direkten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben oder von den Geschäftsaktivitäten betroffen sind.

B

BIODIVERSITÄT

Biodiversität oder auch: biologische Vielfalt beschreibt die Vielfältigkeit allen Lebens auf drei Ebenen:

1. Die Vielfalt der Ökosysteme (Wälder, Steppen, Meere etc.),
2. Die Vielfalt der Arten und
3. die genetische Vielfalt innerhalb einer Art.

Die drei Ebenen sind auf komplexe Art und Weise voneinander abhängig. Ein gesundes Ökosystem ist auf die Vielfalt der in ihr lebenden Arten angewiesen, um gut zu funktionieren. Eine kleine Änderung im Ökosystem hat wiederum Auswirkungen auf die Artenvielfalt.¹

C

CHANCENGERECHTIGKEIT

Gemäß der Definition des Dudens bedeutet **Chancengerechtigkeit** „gerechte Bedingungen, Voraussetzungen für alle bei Ausbildung und gesellschaftlich-sozialer Entwicklung“. Dies bedeutet, dass ethnische Herkunft & Nationalität, Geschlecht & geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion & Weltanschauung, sexuelle Orientierung, die soziale Herkunft und das Alter keine Rolle spielen dürfen. Die Definition der Chancengerechtigkeit beschreibt einen Idealzustand, der durch das Beitragen aller am gesellschaftlichen Leben partizipierenden Gruppen, Institutionen & Personen zu erreichen gilt.

CORPORATE CITIZENSHIP

Corporate Citizenship (CC) bezeichnet das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen, um sich als „gute Bürger“ zu präsentieren. Typische Formen des Engagements sind Spenden- und Sponsoringmaßnahmen oder die Freistellung von Mitarbeitern für gemeinnützige Zwecke (Corporate Volunteering).

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Corporate Social Responsibility (CSR) bezeichnet die unternehmerische Übernahme von Verantwortung gegenüber den Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt. Ebenfalls darunter fällt auch das Steuern dieser Auswirkungen im Rahmen von Projekten, sodass positive Wirkungen verstärkt (Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung) und negative Wirkungen minimiert oder sogar ganz vermieden werden.

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE

Mit der **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD) führt die EU europaweit neue Anforderungen an die unternehmerische Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Zukünftig müssen Unternehmen mit mehr als 40 Millionen Euro Umsatzerlöse, mindestens 20 Millionen Euro Bilanzsumme oder jene, die 250 Mitarbeitende beschäftigen (es reicht aus, zwei von drei Kriterien zu überschreiten, um berichtspflichtig zu werden), spezifische Informationen zu Nachhaltigkeitsaspekten offenlegen.

¹ www.schule-klima-wandel.de/wissen-materialien/nachhaltigkeits-glossar/#g-a-d

D

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX (DNK)

Der **Deutsche Nachhaltigkeitskodex** ist ein Berichtsstandard, um die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen darzustellen. Er ist unterteilt in insgesamt 20 Themenfelder und ist von allen Unternehmen, unabhängig ihrer Größe und Rechtsform, anwendbar.

E

EFFIZIENZ

Wenn ein Fußballspieler nur zwei Schüsse auf das Tor braucht, um ein Tor zu erzielen, dann ist er **effizient**. In der Klimaschutzdebatte wird der Begriff sehr ähnlich verwendet und meint eine Verbesserung der Kosten-Nutzen-Relation in Hinblick auf die benötigten Ressourcen. Pro genutzter Ressourceneinheit kann also mehr produziert werden oder im Umkehrschluss: bei gleichbleibender Produktion werden weniger Ressourcen benötigt als vorher. Effizienzsteigerungen ist häufig das einzige Mittel, was Politik und Wirtschaft als Lösung für den Klimaschutz betrachten. Gefahren davon sind beispielsweise der sogenannte Rebound Effekt. Nichtregierungsorganisationen, Aktivisten und Aktivistinnen sowie Forscher und Forscherinnen fordern häufig ein Zusammendenken von Suffizienz, Konsistenz und Effizienz.²

EMISSION

Der Ausstoß oder die Abgabe von Stoffen, die in die Atmosphäre gelangen, wie bspw. die **Emission** von Treibhausgasen.

EU-TAXONOMIE

Die **EU-Taxonomie** ist ein Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten. Sie wurde im Rahmen des EU-Aktionsplans für nachhaltige Finanzierungen entwickelt und verpflichtet, bestimmte Unternehmen ihre Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben in nachhaltige und nicht nachhaltige Aktivitäten aufzuschlüsseln.

ESG

Mit **ESG** sind die Bereiche Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung) gemeint. In Unternehmen wird ESG meist mit Nachhaltigkeit synonym verwendet, da diese drei Säulen die Basis für das Nachhaltigkeitsmanagement sind. ESG-Verantwortliche sind Personen in einem Unternehmen, die sich mit Nachhaltigkeitsthemen befassen und diese vorantreiben.

F

FAIRTRADE

Produkte mit dem **Fairtrade**-Siegel stammen aus einem zertifiziert fairen Handel mit dem Ziel, die Kleinbauern sowie Arbeiter und Arbeiterinnen in Entwicklungsländern zu fördern und ihre Position auf dem Weltmarkt nachhaltig zu verbessern. Bei der Vergabe des Siegels müssen spezifische internationale Fairtrade-Standards eingehalten werden, die soziale, ökonomische und ökologische Aspekte beinhalten.

² www.schule-klima-wandel.de/wissen-materialien/nachhaltigkeits-glossar/#g-a-d

FAIR WEAR FOUNDATION

Die „**Fair Wear Foundation**“ zertifiziert Textilprodukte, welche unter angemessenen Arbeitsbedingungen produziert wurden. Endprodukte, welche mit dem FWF-Zertifikat versehen wurden, garantieren faire Löhne, sichere Arbeit, rechtskräftige Arbeitsverträge sowie den Verzicht auf Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung. Die Fair Wear Foundation zeichnet aus, dass sie genaue Richtlinien verfolgen und regelmäßige interne Kontrollen durchführen. Zudem lassen sie die Produktionsstätten von externen Gutachtern zertifizieren.

G

GESCHÄFTSMODELL

Das **Geschäftsmodell** legt modellhaft oder in Form von logischen Zusammenhängen dar, wie Unternehmen einen Mehrwert (in Form von Erträgen oder einem Kundennutzen) generieren.

GESETZESKONFORMES VERHALTEN

Gesetzeskonformes Verhalten bezieht sich auf die Vermeidung von Korruption und Kartellabsprachen oder auf die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen, z. B. zu Daten-, Umwelt- oder Arbeitsschutz (Compliance). Richtlinienkonformes Verhalten hingegen bezeichnet die Einhaltung selbstgesetzter Verhaltensmaximen einer Organisation in Form von Verhaltenskodizes usw. (Integrity). Damit umfasst dieses Kriterium die Komponenten Legalität und Legitimität gleichermaßen. (Quelle: DNK Leitfaden)

GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD

Der **Global Organic Textile Standard** (GOTS) definiert über die gesamte textile Kette weltweit einheitliche und anspruchsvolle Kriterien für die Verarbeitung von Textilien, welche aus zertifiziert biologisch erzeugten Naturfasern bestehen. Diese Kriterien beinhalten die Schritte des Faseranbaus, die umweltfreundliche und sozialverträgliche Herstellung sowie eine einheitliche Kennzeichnung der Produkte. Textilprodukte, die gemäß GOTS zertifiziert wurden, beinhalten mindestens 70 Prozent biologisch erzeugte Naturfasern.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Die Standards der **Global Reporting Initiative** sind eine der global bekanntesten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Das Ziel ist es, durch Standardisierung eine Vergleichbarkeit zu schaffen zwischen den Nachhaltigkeitsberichten. Außerdem soll die Qualität der Berichte erhöht werden.

GREENHOUSE GAS PROTOCOL

Das **Greenhouse Gas Protocol** (GHG Protocol) ist eine der aktuell am weitesten verbreiteten Standards zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen.

I

IPCC

IPCC ist eine Abkürzung für das »Intergovernmental Panel on Climate Change«. Der IPCC ist eine Art Sachverständigenrat, der regelmäßige wissenschaftliche Berichte zu den Ursachen und Auswirkungen des Klimawandels vorlegt und darin ebenso konkrete Maßnahmen vorschlägt. Er gilt als wichtigster Ratgeber für die UN-Klimakonferenzen.³

³ www.schule-klima-wandel.de/wissen-materialien/nachhaltigkeits-glossar/#g-a-d

K

KOHLENSTOFFDIOXID (CO₂)

Kohlenstoffdioxid ist ein Gas, das aus Kohlenstoff und Sauerstoff besteht. Im Zusammenhang mit dem Klimawandel wird häufig auch von Kohlenstoffdioxid als Treibhausgas gesprochen. Der Anstieg von CO₂ in der Atmosphäre ist seit der Industrialisierung stark angestiegen und führt zu einem Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur. Pflanzen lagern CO₂ in ihren Blättern ein, beim Verbrennen von Pflanzen und fossilen Brennstoffen, wird das CO₂ wieder freigesetzt.⁴

N

NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit bedeutet, dass wir die Ressourcen unseres Planeten nur so viel nutzen, dass zukünftige Generationen ihn ebenfalls nutzen und auf der Erde leben können. Nachhaltigkeit hat eine inter-generationale (über mehrere Generationen hinweg) Komponente und eine intragenerationale Komponente: alle Menschen innerhalb einer Generation sollen ein lebenswertes Leben auf dieser Erde haben. Die Bereiche Ökonomie, Ökologie und Soziales müssen außerdem immer zusammen gedacht werden, da bspw. eine Wirtschaft ohne eine gesunde Umwelt langfristig nicht existieren kann.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

In der **Nachhaltigkeitsstrategie** legt jede Organisation ihren geplanten Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung fest und wie sie sich in Bezug auf Nachhaltigkeit weiterentwickeln möchte. Darunter zählen ebenfalls Methoden und Instrumente zur ganzheitlichen und systematischen Umsetzung von nachhaltiger Entwicklung in Organisationen. Durch die Formulierung von mittel- und langfristigen Zielen wird der Inhalt besonders greifbar.

NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können. Nachhaltigkeit bezieht sich dabei in der Regel mindestens auf ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Unter **Nachhaltigkeitsmanagement** ist die Integration und Umsetzung von Konzepten und Instrumenten zur Verbesserung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte in der Organisation gemeint. Das Nachhaltigkeitsmanagement dient zur Erreichung der in der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegten Ziele.

O

ÖKOBILANZ

Unter der **Ökobilanz** versteht man eine systematische Analyse der Umweltwirkungen von Produkten während des gesamten Lebensweges oder Unternehmen. Dazu gehören sämtliche Umweltwirkungen während der Produktion, der Nutzungsphase und der Entsorgung des Produktes, sowie die damit verbundenen vor und- nachgeschalteten Prozesse (z. B. Herstellung der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe).

ORGANISATION ENVIRONMENTAL FOOTPRINT

Der **Organisation Environmental Footprint** (OEF) ist eine Methode zur Ökobilanzierung und wurde von der Europäischen Kommission entwickelt, um die Auswirkungen von unternehmerischen Aktivitäten ganzheitlich in allen Wirkungskategorien systematisch zu analysieren (und somit die Vermeidung von einer reinen CO₂-Betrachtung zu vermeiden).

⁴ www.schule-klima-wandel.de/wissen-materialien/nachhaltigkeits-glossar/#g-a-d

P

PARISER KLIMASCHUTZABKOMMEN

Das **Klimaabkommen von Paris** ist eine Vereinbarung der insgesamt 195 Mitgliedstaaten der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen (UNFCCC). Es wurde am 12. Dezember 2015 in Paris verabschiedet und sieht die Begrenzung der menschengemachten globalen Erwärmung auf deutlich unter 2 °C, bestenfalls nicht deutlich mehr als 1,5 °C, gegenüber vorindustriellen Werten vor.

PROFIFUßBALL

Der **Profifußball** bezeichnet die berufliche Ausübung des Fußballsports. Amateurspieler dürfen bspw. nur bis zu einer gewissen Grenze entlohnt werden. In Deutschland gibt es drei Profi-Ligen: Die Bundesliga, die zweite Bundesliga und die dritte Liga.

R

RESSOURCE

Ressourcen sind für einen Produktionsprozess oder für die Bereitstellung von Dienstleistungen die definierten Mittel in materieller (bspw. Rohstoffe) oder immaterieller Art (bspw. Zeit oder Arbeitskräfte).

S

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Die **Sustainable Development Goals** (SDGs) sind die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Im Jahr 2015 wurden diese 17 Ziele mit insgesamt 169 Unterzielen im Rahmen der Agenda 2030 von den Mitgliedsstaaten verabschiedet. Mit dem Ziel einer „Transformation der Welt zum Besseren“ bilden Schwerpunkte in den Bereichen Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft deshalb auch für Unternehmen einen wichtigen Orientierungsrahmen im Zuge einer nachhaltigen Entwicklung.

T

TREIBHAUSGASE

Treibhausgase sind Gase in der Atmosphäre, die Strahlung entweder absorbieren oder reflektieren. Sie sind der Motor des Treibhauseffekts. Es gibt zahlreiche Treibhausgase. Die wichtigsten sind Kohlenstoffdioxid (CO₂), Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Ozon (O₃). Treibhausgase haben sowohl natürliche als auch menschengemachte Ursachen. Bei den Treibhausgasen, die der Mensch in die Atmosphäre entlässt, spricht man vom menschengemachten (altgriechisch: anthropogenen) Treibhauseffekt.⁵

V

VIelfalt

Unter **Vielfalt** verstehen wir die Repräsentation von Menschen in den Persönlichkeitsdimensionen Geschlecht & geschlechtlicher Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Alter, ethnische Herkunft & Nationalität.

⁵ www.schule-klima-wandel.de/wissen-materialien/nachhaltigkeits-glossar/#g-a-d

⁶ Vgl. DNK Glossar

⁷ Vgl. DNK Glossar

W

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die **Wertschöpfungskette** ist die vollständige Abfolge von Aktivitäten oder Akteuren, die Werte in Form von Produkten oder Dienstleistungen schaffen oder empfangen. Aktivitäten können sein: Rohstoffbeschaffung, Vorfertigung, Veredelung, Vertrieb, Logistik sowie Recycling und Entsorgung gebrauchter Produkte.⁶ Bei der Analyse der Emissionen ist es bspw. wichtig, alle Wertschöpfungsstufen in die Berechnung einzubeziehen, um ein möglichst genaues Bild der Umweltauswirkungen zu erlangen.

WESENTLICHKEIT

Der Grundsatz der **Wesentlichkeit** (auch: Materialität) besagt, dass beim Jahresabschluss alle Tatbestände offengelegt werden müssen, die wesentlich (engl.: material) sind, weil sie wegen ihrer Größenordnung Einfluss auf das Jahresergebnis haben (Outside-In-Perspektive). Im DNK wird das Prinzip Wesentlichkeit zusätzlich auf unternehmerische Aktivitäten angewendet, die auf soziale und ökologische Aspekte bedeutende Auswirkungen haben (Inside-Out-Perspektive). Ein solcher Berichtsmaßstab unterstützt dabei, den Berichtsrahmen einzugrenzen und besonders wichtige Informationen hervorzuheben. Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung finden sich in den einzelnen Rahmenwerken unterschiedliche Ansätze, welche Informationen wesentlich und damit berichtspflichtig sind.⁷

WESENTLICHKEITSANALYSE

Eine **Wesentlichkeitsanalyse** ist ein Instrument im Nachhaltigkeitsmanagement mit dem Ziel einer Priorisierung der Themen für das jeweilige Unternehmen. Darauf aufbauend können im Nachhaltigkeitsmanagement gezielt Schwerpunkte gesetzt und mehr Wirkung erzielt werden. Eine Wesentlichkeitsanalyse wird in regelmäßigen Abständen durchgeführt.

Z

ZIELE

ZIELE beschreiben einen wünschenswerten Zustand, der zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Zukunft durch entsprechendes Verhalten erreicht werden soll. Quantitative Ziele sind mit einer Zahl hinterlegt, z. B. die Reduktion des Energieverbrauchs um 20 % gegenüber einem bestimmten Zeitpunkt/-raum. Qualitative Ziele beschreiben einen Zustand, der erreicht werden soll. Auch sie sollten so formuliert sein, dass eindeutig festgestellt werden kann, ob das Ziel zum Zeitpunkt X erreicht wurde oder nicht, z. B. die Einrichtung eines Betriebskindergartens.⁸

⁸ Vgl. DNK Glossar

IMPRESSUM

KONZEPTION UND HERAUSGEBER

VfL Bochum 1848 GmbH & Co. KGaA
Castroper Straße 145
44791 Bochum

Telefon: +49 (0) 234 - 95 18 48
Telefax: +49 (0) 234 - 95 18 826

E-Mail: service@vfl-bochum.de
Internet: vfl-bochum.de

PROJEKTLÉITUNG

Felicitas Breuing

MITWIRKENDE

Matthias Mühlen, Hannes Harthan, Dominik Meier, Marian Morek,
Fabian Weitkämpfer, Felix Horstfeld, Melina Stirl, Maja Hünнемeyer,
Janne Dorny

ANLAUFSTELLE FÜR FRAGEN

Fragen bezüglich dieses Berichts und der Nachhaltigkeitsstrategie
richten Sie bitte an: engagement@vfl-bochum.de

GESTALTUNG

VfL Bochum 1848 (Marian Morek)

BILDNACHWEIS

VfL Bochum 1848 (Dustin Bialas, Tim Kramer, Marc Niemeyer,
Alexander Schwarz, Jan Aben, Nick Lindenau)

Getty Images
Imago Images

REDAKTIONELLE HINWEISE

Dies ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der VfL Bochum 1848 GmbH
& Co. KGaA. Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 30.06.2023.
Darüber hinaus wurden wesentliche Entwicklungen bis einschließlich
01.02.2024 berücksichtigt.

WEITERE HINWEISE

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit dem Deutschen
Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt. Berichtszeitraum ist die
Saison 2022/2023. Die Angaben beziehen sich grundsätzlich
auf den Zeitraum vom 01. Juli 2022 bis 30. Juni 2023.



DER

VfL

AUS

BOG HU



