



Gemeinschaftlich für unseren VfL von morgen

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023/24

GRÜßWORT/INTERVIEW	04
Über diesen Bericht	09
Der VfL Bochum 1848	10

VORWORT

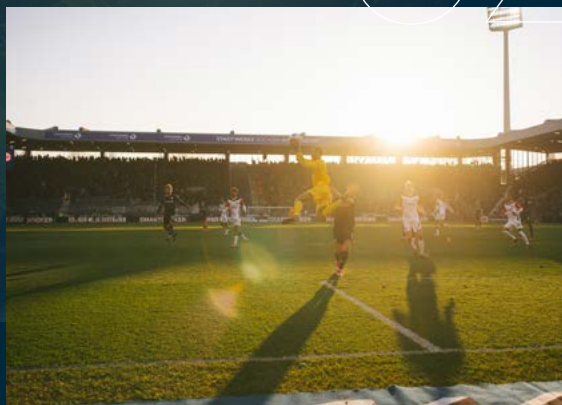


01

VfL IN FÜHRUNG: GUTE UND NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG (DNK 01 – 10)	12
1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen	14
1.2 Wesentlichkeit	20
1.3 Ziele	25
1.4 Tiefe der Wertschöpfungskette	38
1.5 Verantwortung	42
1.6 Regeln und Prozesse	44
1.7 Kontrolle	48
1.8 Anreizsysteme	50
1.9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	50
1.10 Innovations- und Produktmanagement	54

02

BLÜH AUF! BLUME IM REVIER: ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT (DNK 11 – 13)	58
2.11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	60
2.12 Ressourcenmanagement	76
2.13 Klimarelevante Emissionen	82

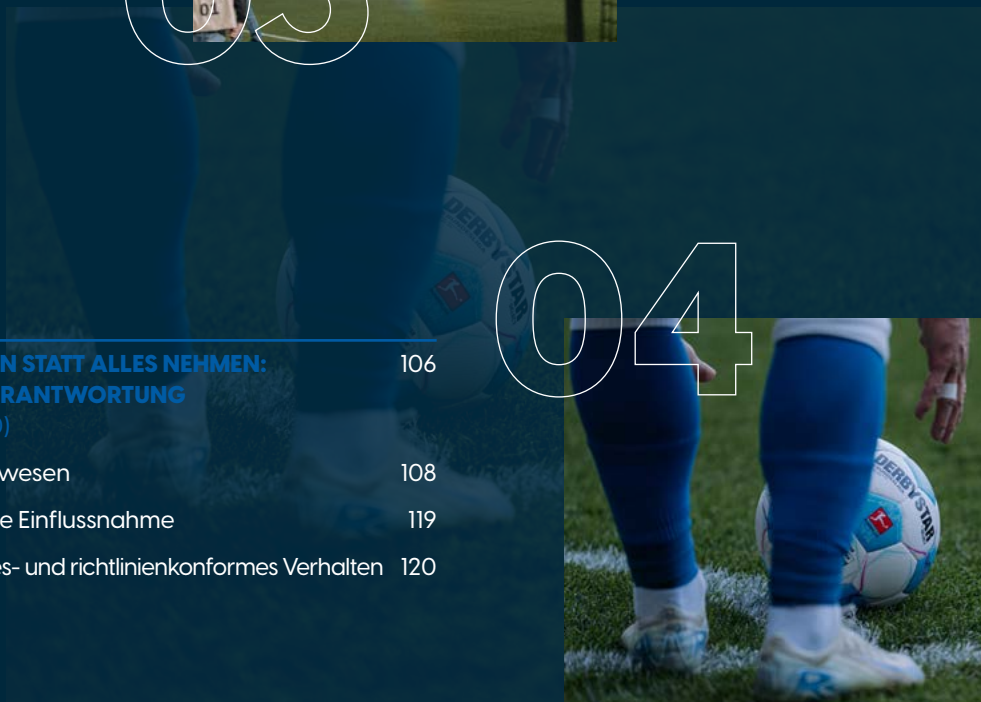




03

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

3.14 Arbeitnehmerrechte	90
3.15 Chancengerechtigkeit	94
3.16 Qualifizierung	99
3.17 Menschenrechte	104



04

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

	106
4.18 Gemeinwesen	108
4.19 Politische Einflussnahme	119
4.20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	120



05

SEITE 133

IMPRES
SUM

Glossar

126

Grußworte

Aus Nachhaltigkeit wird Zukunftsfähigkeit. Einmal mehr erreichen die Themen der Nachhaltigkeit einen neuen Reifegrad. Die dazugehörigen Inhalte werden immer relevanter, aber die über viele Jahre genutzten Schlagworte verlieren an Akzeptanz, da mit ihnen oftmals Verpflichtung und nicht Innovation verbunden wird. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat sich der VfL Bochum 1848 bei der Entwicklung seiner Vision der „nachhaltigen Gesamtstrategie“ dazu entschlossen, nach einer neuen Begrifflichkeit für die Themenfelder der Nachhaltigkeit zu suchen, die für Haltung, Aufbruchsstimmung und Zukunftsfähigkeit steht. Diesen Weg verfolgt der Klub weiterhin und ambitioniert. Dabei versucht er die unternehmerische Stabilität mit Tradition und Innovationskraft in Einklang zu bringen.

Es ist uns eine große Freude, im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts über die neusten Fortschritte berichten zu können

und Transparenz bei vielen Themen zu schaffen. Der Bericht bezieht sich auf den Zeitraum der Saison 2023/24. Es ist bereits der dritte Nachhaltigkeitsbericht, den der VfL veröffentlicht.

Wie gewohnt, möchten wir auf klassische Grußworte verzichten und lassen wesentliche Akteurinnen und Akteure im Rahmen von Interviews zu Wort kommen. Beim VfL Bochum 1848 hat es Tradition, dass die Bochumer Gemeinschaft im Vordergrund steht. Nur als Gemeinschaft schaffen wir es, Erfolge auf und neben dem Platz zu erzielen. Die Entwicklungen der vergangenen Jahre bestärken uns auf diesem Weg. Aber überzeugen Sie sich selbst. Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre.



FRAGEN AN ILJA KAENZIG

Seit dem letzten Nachhaltigkeitsbericht hat sich wieder viel bei dem Thema Nachhaltigkeit bewegt und auch die globalen Krisen, wie Extremwetterereignisse, haben sich weiter zugespitzt. Ist das eher Treiber oder Hemmnis für Nachhaltigkeitsbestrebungen beim VfL?

Die Krisen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass sich das Thema auf eine gewisse Art verändert hat und inzwischen noch fokussierter gedacht wird. Es geht noch stärker darum, sich zukunftsfähig aufzustellen und eine Aufbruchsstimmung zu erzeugen. Wir verstehen die nachhaltige Entwicklung als große Chance für die Verbindung von gesellschaftlicher Verantwortung und unternehmerischem Fortschritt. Wir verbessern uns im Reporting und dadurch in der Transparenz. Wir optimieren unsere Datenqualität und können so noch gezielter Maßnahmen ableiten. Wir entwickeln neue Leuchtturmprojekte und erlangen dadurch Reichweite und Relevanz. Wir verbessern unser Angebot und gleichzeitig unseren ökologischen Fußabdruck. Deswegen ist das Thema Nachhaltigkeit auch Teil unseres Wachstumsplans und kein „nice to have“. Für uns geht es darum ein zukunftsfähiges und seriöses Geschäftsmodell zu entwickeln, dessen Strukturen Bestand haben und den VfL so aufzustellen, dass er seinen Weg auch in den nächsten Jahren erfolgreich bestreiten kann.



ILJA KAENZIG,
GESCHÄFTSFÜHRER DES VfL BOCHUM 1848

Gibt es Beispiele für diese erhöhte Reichweite?

Seit dem Jahr 2023 sind wir Mitglied in der European Club Association (ECA) und dort unter anderem in der Working Group Sustainability. Durch unsere fortschrittliche Ausrichtung spielen wir thematisch national und international eine Rolle auf diesem Gebiet. Wenn der VfL Bochum 1848 sich äußert, wird das gehört. Darüber hinaus konnten wir bei verschiedenen Awards überzeugen und zählten beispielsweise zu den Nominierten für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis Sport. Wir konnten den Preis „West Derby Zukunft“ gewinnen und schließlich sogar den „Karl-Heinz Rummenigge Award“ für exzellentes Club Management mit unserem Projekt „Beirat Zukunft“. Mit „Wer hetzt, verliert!“ sind wir Vorreiter bei dem Vorgehen gegen Hass und Hetze im Internet und arbeiten gemeinschaftlich mit den anderen Profiklubs aus Nordrhein-Westfalen an diesem wichtigen Thema. Diese Auszeichnungen sind nicht der Mittelpunkt oder das Ziel unserer Arbeit. Sie verdeutlichen aber, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden und die Arbeit von außen wahrgenommen wird. Noch viel relevanter sind die vorgelagerten Entwicklungen. Wir konzentrieren uns auf die Dinge, die wir gut können und setzen die Maßnahmen um, die Wirkung erzielen. Wir setzen unsere vorhandenen Mittel effizient ein und können dadurch überraschen, dass wir neue Wege gehen und innovative Lösungen entwickeln.

FRAGEN AN MATTHIAS MÜHLEN

Mit der nachhaltigen Entwicklung gehen auch die strukturellen Entwicklungen weiter. Wie hat sich die Direktion Nachhaltigkeit verändert?

Beide Bereiche haben sich sehr positiv weiterentwickelt. Wir konnten die Strukturen innerhalb der Direktion nochmals schärfen. Durch eine klare Verteilung von Zuständigkeiten konnten wir Spezialistinnen und Spezialisten für die Bereiche Nachhaltigkeitsmanagement-/reporting, ökologische Nachhaltigkeit und gesellschaftliches Engagement sowie Nachhaltigkeitskommunikation gewinnen. Aufgrund des beeindruckenden Wachstums unseres Bewegungsprojekts „Blau-Weißer Bewegungsraum“ konnten wir auch hier noch einmal gezielt nach Verstärkung suchen. Dieses Leuchtturmprojekt ist eine Erfolgsstory und zeigt, wie sich gesellschaftliches Engagement, zielführende Kooperationen sowie wirtschaftlicher Nutzen in Einklang bringen lassen. Es macht viel Freude mit einem jungen, kompetenten und motivierten Team an diesen Herausforderungen zu arbeiten. Die Erfolge bestärken uns und sind Anreiz, sich immer weiterzuentwickeln.



MATTHIAS MÜHLEN, DIREKTOR NACHHALTIGKEIT

Und wie sieht es mit der Zusammenarbeit innerhalb des Klubs an Nachhaltigkeitsthemen aus?

In den letzten Jahren hat sich die Zusammenarbeit mit und zwischen den Abteilungen immer weiter intensiviert. Inzwischen arbeiten viele Personen beim VfL an Nachhaltigkeitsthemen. Durch die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit gewinnen die Kolleginnen und Kollegen einen detaillierteren Eindruck davon, welche Relevanz, aber auch welchen Nutzen, die Inhalte für ihre tägliche Arbeit haben. Durch die gemeinsame Ableitung von Zielen und Maßnahmen können sich alle in die Gestaltung einbringen. Dadurch schaffen wir gemeinsam gesellschaftliche und unternehmerische Mehrwerte. Das gelingt nur in einer starken Gemeinschaft.



MELINA STIRL, NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT
UND -BERICHTERSTATTUNG

FRAGE AN MELINA STIRL

Wie hat sich die Struktur des Berichts im Vergleich zu der im Vorjahr verändert?

In einer Zeit, in der Aufmerksamkeit von Leserinnen und Lesern zu einer knappen Ressource wird, müssen Informationen möglichst schnell und einfach zugänglich sein. Mit dem vorliegenden Bericht wollen wir uns der Aufmerksamkeitsökonomie annähern und haben dafür unsere Berichtsstruktur ein wenig angepasst. Die Kapiteleinleitungen enthalten nun weniger Text, dafür mehr Daten und knapper gefasste Fakten. Dieser Ansatz wird auch in den zukünftigen Berichten verfolgt.



Aufbau der Direktion Nachhaltigkeit



Direktor Nachhaltigkeit
(Matthias Mühlen)



Referentin und
Projektmanagerin
(Leonie Hauptvogel)

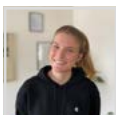
Nachhaltigkeit



Nachhaltigkeitsmanagement
und -berichterstattung
(Melina Stirl)



Ökologische Nachhaltigkeit
und Energiemanagement
(Hannes Harthan)



Projektmanagerin Mobilität
(Alicia Altendeitering)

Gesellschaftliches Engagement



Gesellschaftliches Engage-
ment und Nachhaltigkeitskom-
munikation (Nina Lönnecke)

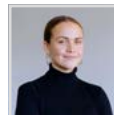


Koordination Bewegungs-
projekte und Kinderschutz
(Angelina Biela)



Unterstützung
Bewegungsprojekte
(Lynn Thäter)

Unterstützung



Wechselnde Praktikanten-/
Masterandenstelle
(Hochschule Bochum)

Übungsleiterinnen und Übungsleiter
(Angelina Bruns, Annika Domm, Lucas
Gersmeier, Finn Gimpel, Florian Rolf Jacobs,
Ben Langebuch, Patrick Rockemer, Jessyka
Staldeker, Leon Schnücker, Marco Vogl,
Amelie Wirz)

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 Nachhaltigkeitsbericht ist der dritte 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 2023/24 offenzulegen. Gleichzeitig wollen wir unsere zukünftigen Vorhaben darlegen und aufzeigen, welche unsere nächsten Schritte sind.

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 wurde der Fortschrittsbericht der Saison 2022/23 und dieser aktuelle Bericht ebenfalls erstellt. Er orientiert sich an den Richtlinien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der Berichtszeitraum ist die Saison 2023/24, in der der VfL der Bundesliga zugehörig war.

AUFBAU UND STRUKTUR

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 stellen wir in diesem Bericht zu Beginn jedes Fokusthemas dar, welche SDGs besonders relevant sind und innerhalb der Kapitel, wie wir darauf einzahlen. Die Fokusthemen sind die Themenschwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsstrategie und die folgenden Kapitel sind diesen Fokusthemen untergeordnet.

INHALTE UND DATENVERFÜGBARKEIT

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. Die inhaltliche Arbeit im Bereich Nachhaltigkeit orientierten sich in der Saison 2023/24 auch noch an den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse 2022. 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> 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. Während des Berichtszeitraums spielte der VfL, nach dem fulminanten Aufstieg 2021, wieder in der höchsten deutschen Spielklasse – der Bundesliga! Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts und in der kommenden Saison (2025/26), spielt der VfL in der zweiten Bundesliga.

Tief im Westen bildet der VfL eine echte Gemeinschaft: Kurve, Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 entsprechender Strukturen. Der VfL Bochum 1848 wurde im Berichtszeitraum geführt von Ilja Kaenzig als VfL-Geschäftsführer. Bis Mai 2024 war Patrick Fabian als Geschäftsführer Sport im Amt. Im Anschluss übernahm Ilja Kaenzig die alleinige Geschäftsführung. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts besteht die Geschäftsführung aus Ilja Kaenzig als Geschäftsführer des VfL Bochum 1848 und Dirk Dufner als Geschäftsführer Sport.

Der Geschäftsführung untersteht die Geschäftsleitung, die sich aus den Direktionen 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 Stabsstelle Nachhaltigkeit/CSR. Zu Beginn der Saison 2024/25 (nach dem Berichtszeitraum) erfolgte eine Weiterentwicklung der Struktur und die Geschäftsleitung wurde unter anderem um die Direktionen Nachhaltigkeit, Kommunikation, Recht/Personal/Institutionelle Beziehungen, Fußball der Frauen und Talentwerk ergänzt.

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. Auch im Fußball der Frauen nimmt der VfL eine aktive Rolle ein. Neben der ersten Mannschaft, die in der 2. Bundesliga 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

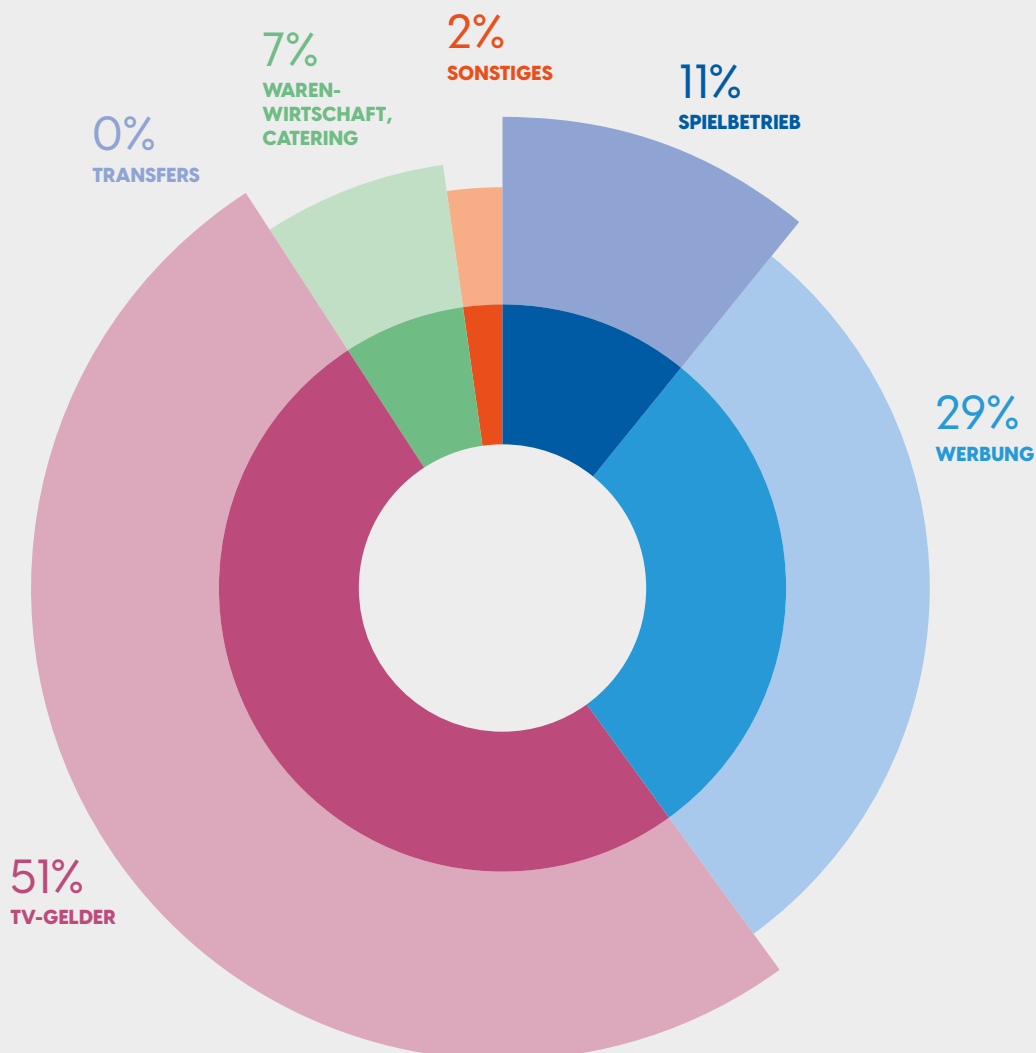
Unser wesentliches Produkt ist der Spielbetrieb und alles, was damit zusammenhängt. Im Fokus der Betrachtung steht in diesem Zusammenhang meistens der Spieltag, auch wenn er eigentlich vor allem der Höhepunkt ist.

Unsere Umsatzerlöse fielen in der Saison 2023/24 von T€ 84.437 (Vorjahr) auf T€ 73.968 ab. Der niedrigere Umsatz resultiert im Wesentlichen aus Transfererlösen. Konnten im Vorjahr noch T€ 16.531 generiert werden, so waren es in diesem Jahr lediglich T€ 314. Durch positive Entwicklungen im Bereich Spielbetrieb, Werbung, TV-Vermarktung und Handel konnte der Umsatzrückgang allerdings gemindert werden.

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 2023/24)**



01

GUTE UND NACHHALTIGE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG

(DNK 01 – 10)

**VfL in
Führung**

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



Wie wir dazu beitragen und welche Ziele wir uns dazu gesetzt haben, ist Kapitel 3 zu entnehmen.





(DNK 01)

1.1 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



Außen blau innen bunt

Einstehen für Vielfalt, insbesondere Chancengleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung

Blüh auf! Blume im Revier

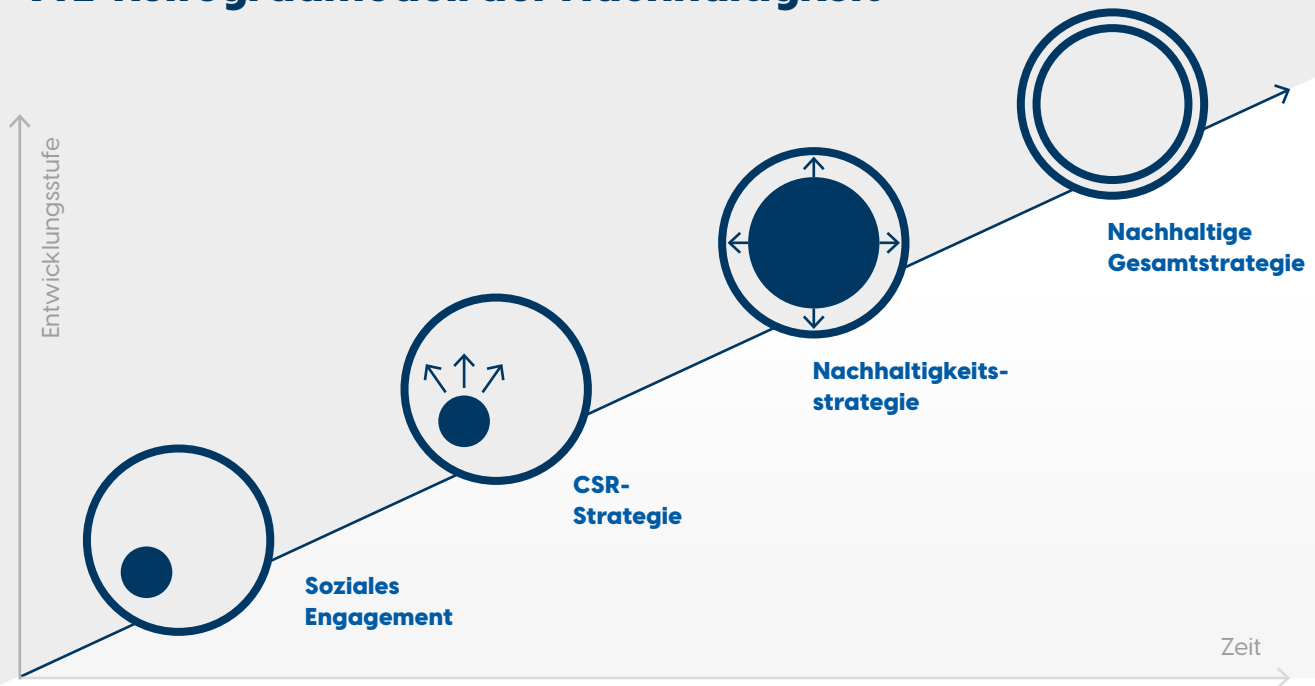
Ökologische Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt auf den Themen Energie und Abfall





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 gemeinsam mit uns als VfL, Lösungen für die Zukunft erarbeitet. Wir entwickeln die „Strategie von morgen“ mit den „Entscheiderinnen und Entscheidern 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



NACHHALTIGKEITS- AUSZEICHNUNG „WEST- DERBY ZUKUNFT“

Für unser Nachhaltigkeits Engagement wurden wir am 26.09.2023 mit einem besonderen Preis ausgezeichnet. In der Kategorie „Profi-Sportvereine“ konnten wir den Award „WestDerby Zukunft“ der Regionale Netzstelle Nachhaltigkeitsstrategien West (RENN.west) gewinnen.

Die Auszeichnung wurde dem VfL im Rahmen der Zukunftskonferenz im Deutschen Fußballmuseum in Dortmund durch Martin Sauer, dem EURO 2024 Beauftragten der Stadt Dortmund, überreicht. Im Finale konnte sich der VfL gegen den DSC Arminia Bielefeld durchsetzen. Überzeugt haben die Jury insbesondere die Nachhaltigkeitsstrukturen im Klub. Besonders hervorgehoben wurden hierbei die Nachhaltigkeitsstrategie und Wesentlichkeitsanalyse. Einen weiteren wichtigen Erfolgsfaktor stellte die Kooperation mit

der Hochschule Bochum dar. Bereits seit 2021 kooperieren VfL und Hochschule im Bereich der Nachhaltigkeit und stellen durch gemeinsame Projekte und Abschlussarbeiten einen bedeutsamen Wissenstransfer im Sinne der nachhaltigen Entwicklung sicher.

Die Regionale Netzstelle Nachhaltigkeitsstrategien West (RENN.west) vergibt jährlich die Auszeichnung „West Derby Zukunft“. Neben einem klassischen Wettbewerbsverfahren, an dem alle Amateurvereine aus der Region West teilnehmen konnten, hat die Organisation für den Profi-Sport ein Nominierungsverfahren ins Leben gerufen, bei dem Vereine benannt werden konnten, die als bemerkenswert im Nachhaltigkeitsengagement wahrgenommen werden. RENN.West fördert die Kommunikation über Nachhaltigkeitskonzepte und gestaltet mit Diskursergebnissen Nachhaltigkeitsprozesse in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und auf Bundesebene mit.

(DNK 02)

1.2 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 finanzi-

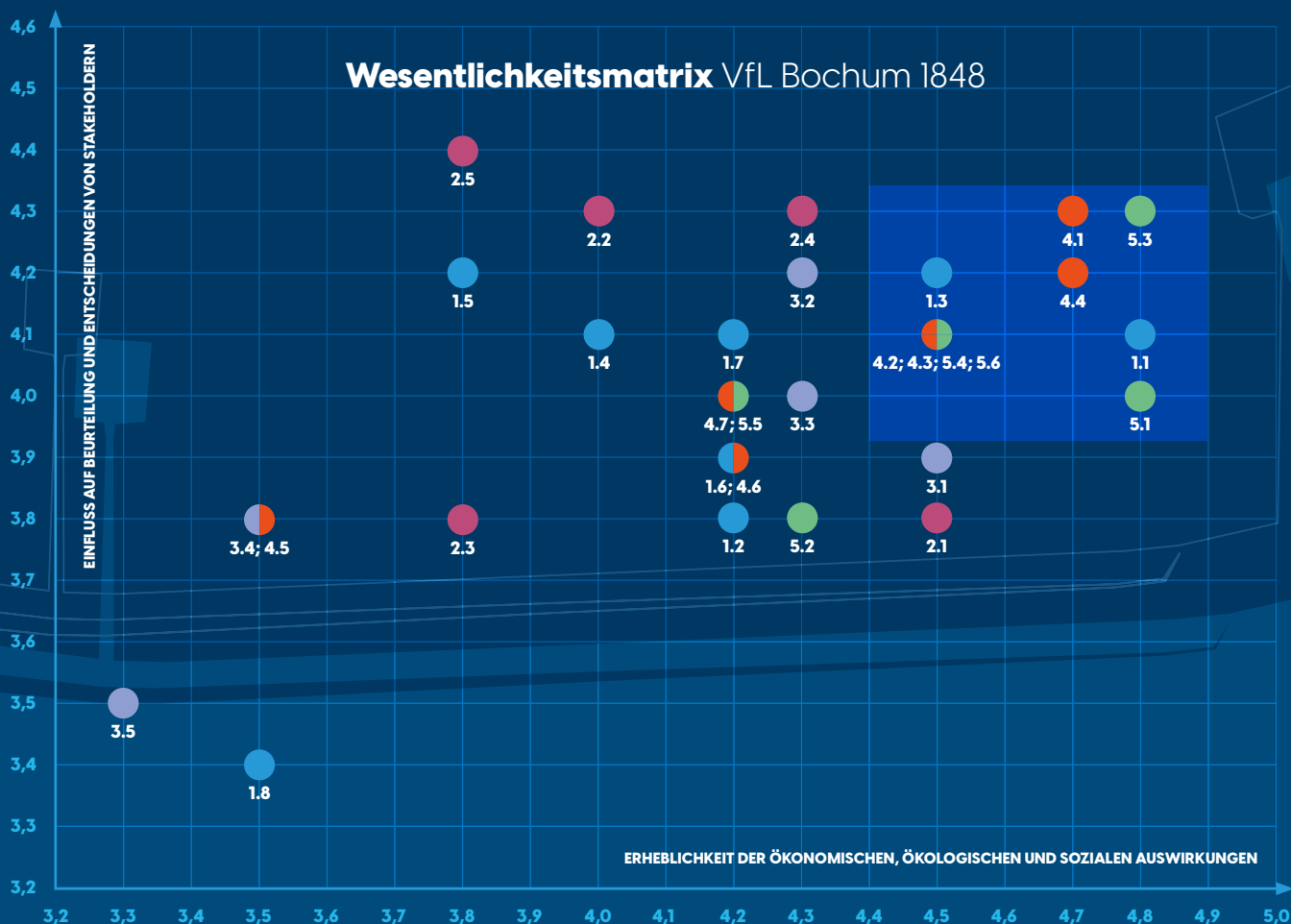
ellen Möglichkeiten, andererseits entscheiden die Finanzen (durch Transfereinnahmen) möglicherweise über sportlichen Erfolg. Umso wichtiger ist es, ein stabiles und nachhaltiges Geschäftsmodell in einer Branche zu haben, die schnelllebig und vom Tagesgeschäft abhängig ist.

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 in der Saison 2023/24 durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde nach den Grundsätzen der CSRD erstellt. Die Ergebnisse werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht vorgestellt.

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 und Mitarbeiterinnen“, und „Umwelt und Klima“ betrachtet. Diese Themen wurden mit ihren Unterthemen von den Gruppen Fans, Partnern, Stadt, Gremien, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 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 2: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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 und Spielerinnen

Themenfeld 5: Klubausrichtung 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

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. Auch die ortsansässige beziehungsweise regionale Wirtschaft wird durch Spieltage und Imagetransfer gestärkt.

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 Antirassismuserbeit 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 Vonovia Ruhrstadion, zum Beispiel eine pflanzenbasierte Wurst, schafft er Anreize für eine nachhaltigere Ernährung.

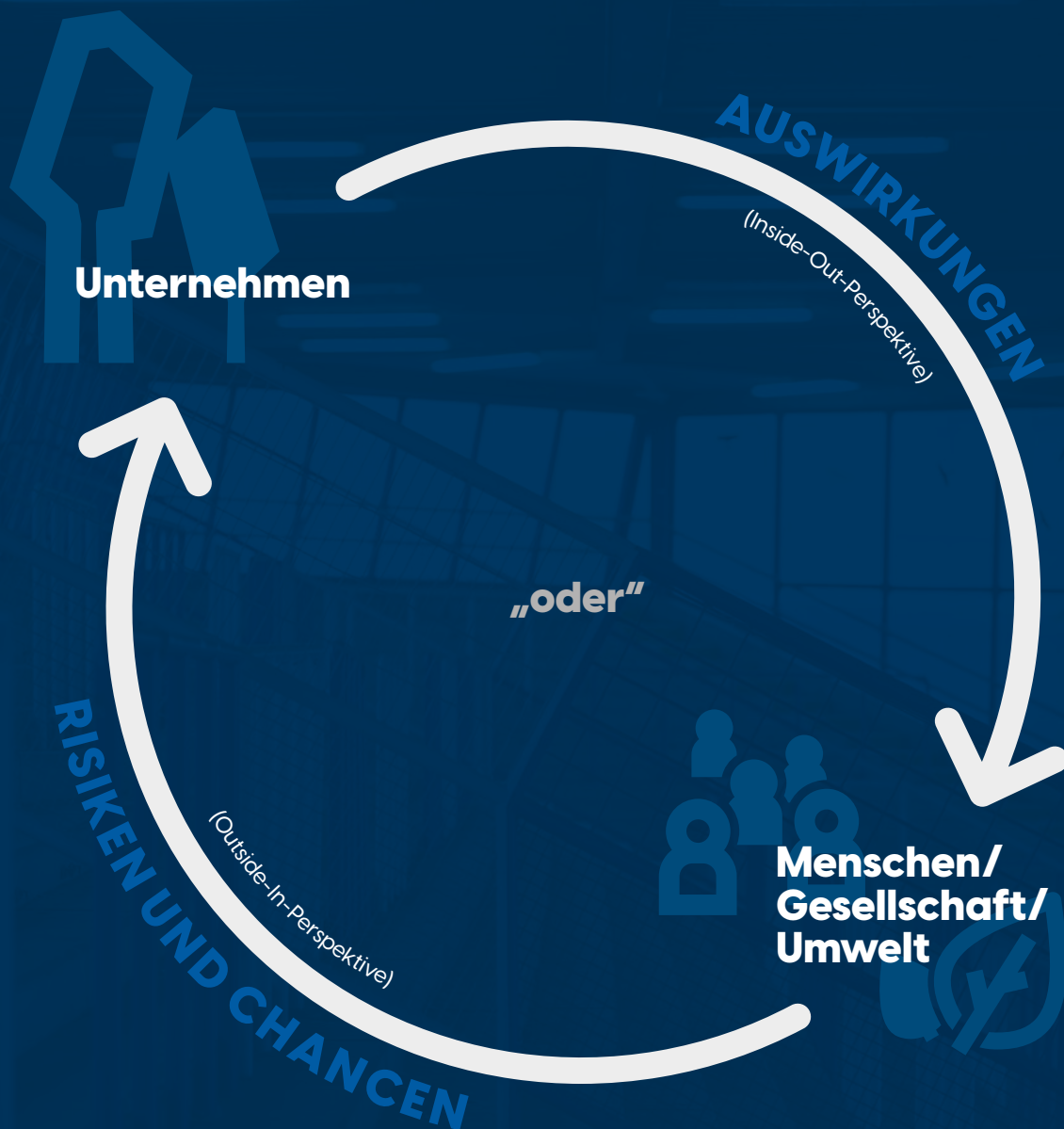
Jedoch kann sich der VfL nicht von negativen Auswirkungen frei machen. Eine sehr offensichtliche negative Auswirkung ist das hohe Mobilitätsaufkommen der Fans an Spieltagen und die damit verbundenen Emissionen und Luftverschmutzung. Um diese zielgerichtet zu reduzieren, arbeiten wir derzeit an einem CO₂-Reduktionspfad. Dieser betrifft auch die in anderen Geschäftsbereichen erzeugten CO₂-Emissionen (z.B. in der Geschäftsstelle und im Stadionbetrieb). Außerdem entstehen an Spieltagen auch Abfälle. Diesen wird durch Maßnahmen zur Reduzierung von Abfällen, beispielsweise durch ein Mehrweg-Becher-System im Vonovia Ruhrstadion, entgegengewirkt. Umweltbelastungen entstehen außerdem durch verwendete Chemikalien und Energie in der Herstellung von Merchandising-Artikeln. In der textilen Wertschöpfungskette können potenziell auch negative Auswirkungen in Bezug auf Arbeitskräfte entstehen. Durch kulturelle und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen in den jeweiligen Produktionsländern könnten möglicherweise Ungleichbehandlungen und Ungleichgewichte bezüglich der Chancengleichheit zwischen den verschiedenen Geschlechtern entstehen. Außerdem könnten weitere Menschenrechte durch die jeweiligen Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern betroffen sein. Um Menschenrechtsverletzungen dieser Art vorzubeugen und seiner Verantwortung auch für die eigenen Lieferketten gerecht zu werden, hat der VfL in der Saison 2023/24 eine Risikoanalyse nach den Grundsätzen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes LkSG initiiert, um dabei wesentliche Lieferanten zu betrachten. Der VfL unterliegt keinem gesetzlichen Zwang zur Erfüllung des LkSG, sieht die freiwillige Umsetzung dieser Grundsätze aber sowohl als Teil seiner gesellschaftlichen Verantwortung als auch als Chance zu noch mehr Transparenz sowie unternehmerischer Stabilität (Siehe auch Kriterium 4 & 17).

Outside-In (Chancen und Risiken)

Durch Auswirkungen des voranschreitenden Klimawandels, wie beispielsweise veränderte Witterungsbedingungen und Extremwetterereignisse, besteht für unser Geschäftsmodell und unsere finanziellen Ressourcen ein potenzielles Risiko, da sie beispielsweise zu Verschiebungen von Spielen führen können oder die Spielfelder unbespielbar machen können. Auch für die Gesundheit unserer Fans im Stadion sowie unserer Spielerinnen und Spieler können extreme Wetterbedingungen wie Hitze eine Belastung oder gar ein Risiko darstellen. Weitere Risiken bestehen in Reputationsschäden durch mögliche Verletzungen von Menschenrechten in der Lieferkette (z.B. in der Produktion von Textilien oder anderen Merchandising-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 Strahlkraft des Profifußballs können wir Anreize setzen, für Themen der Gesundheit, gesellschaftlicher Integration und ökologischer Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und einen gesellschaftlichen Wandel unterstützen.

Eine denkbare Chance könnte für uns darin bestehen, den Klimaschutz technologisch innovativ anzugehen und beispielsweise (weitere) Photovoltaik-Anlagen zu installieren und damit gleichzeitig den eigenen Strombedarf zu decken. Hinsichtlich der Verfügbarkeit von Energie besteht auch für unser Geschäftsmodell eine Abhängigkeit. Die Rasenheizung und Rasenbeleuchtungssysteme sind für unser Spielfeld und Trainingsplätze essenziell.

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 Spielerinnen und Spieler auswirkt. Nach ESRS müssen beide Perspektiven in der Wesentlichkeitsanalyse bewertet werden.

DOPPELTE
WESENTLICHKEIT
**DOPPELTE
WESENTLICHKEIT**



(DNK 03)

1.3 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 zuständig 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben in den jeweiligen Workshops allgemeine Nachhaltigkeitsthemen und deren Herausforderungen diskutiert, ebenso wie die Frage wie wir Berichtspflichten, beispielsweise 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. Bei der Definition der Zeithorizonte haben wir für einen kurzfristigen Zeithorizont ein Jahr gewählt. Mittelfristig bedeutet ein bis zwei Jahre und langfristig fünf bis zehn Jahre.

VfL in Führung

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND ORGANISATION

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
1.1 Etablierung der Nachhaltigkeitsstrategie	Jährliche Überprüfung, Durchführung von Projektgruppen, Weiterentwicklung der Dialogformate mit Stakeholdern	Langfristig
1.2 Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells sicherstellen	Den in 2023/24 mit dem Beirat Zukunft entwickelten Maßnahmenplan umsetzen, Business Case der „Akademie der Zukunft“ aufstellen	Mittelfristig
2.1 Transparenz und Qualität in der Berichterstattung stärken: Ziel Reporting 2.0	Ausbau einer digitalen Plattform für transparentes Reporting in Echtzeit, Vorbereitung auf die CSRD	Langfristig
3.1 Risikomanagement implementieren	Durchführung einer Risikoinventur unter Einbezug von Nachhaltigkeitsrisiken sowie Sicherstellung von Sorgfaltspflichten (LkSG, CSRD & Menschenrechtliche Risiken im eigenen Geschäftsbereich)	Mittelfristig
4.1 Sichtbarkeit des Hinweisgebersystems für Externe stärken	Sichtbarkeit des Hinweisgebersystems für Externe stärken und intensiver mit Anlaufstelle an Spieltagen verbinden	Kurzfristig
5.1 & 5.2 Wahrung von Sorgfaltspflichten in der Lieferkette	Veröffentlichung: Verbindliche Einführung des „VfL Ethik- und Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ und Maßnahmenplan aus Risikoanalyse der Lieferkette ableiten	Kurzfristig
6.1 Mehr Wirkung durch Partnerschaften erzielen	Die neue Partnerschaftsform „Impact Partner“ stärken.	Mittelfristig



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 und 10	SDG 8: Unterziel 8.6 SDG 17: Unterziel 17.16
	Nachhaltigkeit / CSR	7	SDG 12: Unterziel 12.6
	Recht, Einkauf, Vermarktung	17 und 20	SDG 12: Unterziel 12.6 SDG 8: Unterziel 8.7, 8.8
	Einkauf, Merchandising	4 und 17	SDG 16: Unterziel 16.5., 16.6 und 16.10
	Einkauf, Merchandising, Recht	4 und 17	SDG 8: Unterziel 8.7 und 8.8 SDG 12: Unterziel 12.6 und 12.7
	Partnermanagement	9 und 10	SDG 17: Unterziel 17.16 und 17.17

Außen
blau
Innen
bunt

EINSTEHEN
FÜR VIEFALT

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
1.1 Vielfaltsstrategie entwickeln	Entwicklung eines Konzepts zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion und Schulung der Mitarbeitenden	kurzfristig
	Weiterentwicklung der Strukturen der Awareness-Anlaufstelle und Erhöhung der Sichtbarkeit	kurzfristig
2.1 Der Zugang zu Informationen auf der Internetseite wird barriereärmer gestaltet.	Einführung eines barrierefreien Ticketings Erfüllung des Barrierefreiheitsstärkungsgesetz zum 28. Juni 2025	kurzfristig
2.1 Angebote für Gehörlose schaffen	Bei ausgewählten (bedarfsgerecht) offiziellen Veranstaltungen werden Angebote für Gehörlose geschaffen	fortlaufend
3.1 Strukturen und Sichtbarkeit des Fußball der Frauen stärken	Rahmenbedingungen verbessern, Durchführung von Workshops mit „Fußball kann mehr“, Entwicklung konkreter Ziele	kurzfristig
4.1 Organisationen unterschiedlicher Rechtsformen zusammenbringen und ein vielfältiges Netzwerk aufbauen	Neue Workshops/ Impulsvorträge werden angeboten und der Austausch gefördert	fortlaufend



VERANTWORTLICHKEIT		DNK-KRITERIUM IM BERICHT	SDG
	Personalentwicklung, Nachhaltigkeit / CSR	15	SDG 10: Unterziel 10.3.
	Nachhaltigkeit / CSR	18	SDG 5: Unterziele: 5.1, 5.2
	Inklusionsbeauftragte Person	15	SDG 5: Unterziel 5.1. SDG 10: Unterziel 10.2.
	Inklusionsbeauftragte Person	15	SDG 4: Unterziel 4.7.
	Geschäftsführung Sport, Projektgruppe Fußball der Frauen	15	SDG 5: Unterziel 5.1.
	Vermarktung, Partnermanagement	9	SDG 17: Unterziel 17.16.

Alles
geben
statt
alles
nehmen

SOZIALE
VERANTWORTUNG

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
1.1 Der VfL ist ein verantwortungs- voller Arbeitgeber		
1.1.1 Lohngerechtigkeit sicherstellen	Konzept zur Prüfung der Lohngerechtigkeit erstellen	kurzfristig
1.1.2 Einhaltung der Menschenrechte sicherstellen	Durchführung einer Analyse mensenrechtlicher Risiken im Klub	kurzfristig
1.1.3 Etablierung des Corporate Volunteering Konzepts	Durchführung von vier Aktionen in der Saison	fortlaufend
1.1.4 Das Ausbildungskonzept wird überarbeitet.	Ein Rotationskonzept für Azubis wird erstellt.	kurzfristig
1.1.5 Das betriebliche Gesundheits- management wird weiter ausge- baut	Entwicklung von dauerhaft angeleg- ten Maßnahmen	kurzfristig
1.1.6 Steigerung der Mitarbeitenden- zufriedenheit	Regelmäßige anonyme Mitarbeiten- denbefragungen werden durchführt	kurzfristig



VERANTWORTLICHKEIT		DNK- KRITERIUM IM BERICHT	SDG
	Personalentwicklung	16	SDG 10: Unterziel 10.3 SDG 8: Unterziel 8.5
	Nachhaltigkeit / CSR / Recht	14	SDG 8: Unterziel 8.5
	Nachhaltigkeit / CSR / Recht Personal	18	SDG 10: Unterziel 10.2 SDG 17: Unterziel: 17.16
	Personal	16	SDG 4: Unterziele: 4.4 und 4.7
	Personal	16	SDG 3: Unterziel 3.4
	Personal	14	SDG 3: Unterziel 3.4

Alles geben statt alles nehmen

SOZIALE VERANTWORTUNG

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
2.1 Kinder schützen, stärken und befähigen		
2.1.1 Funktionsfähigkeit des Kinderschutzkonzeptes sicherstellen	Aktualisierung des bestehenden Konzeptes, Wissenstransfer im Bereich Kinderschutz ausbauen: Es werden Schulungsmaßnahmen und Konzeptentwicklung für regionale Breitensportvereine in Zusammenarbeit mit der Kindernothilfe entwickelt	kurzfristig
2.1.2 Kinderfreundliches Stadionerlebnis	Maßnahmen aus dem Konzept "Kinderfreundliches Stadion" werden geprüft und ggf. umgesetzt	kurzfristig
3.1 Gesellschaftliches Engagement		
3.1.1 Struktur erneuern	Rebrand der CSR-Dachmarke „HIER, WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT“	kurzfristig
3.1.2 Blau-Weißer Bewegungsraum im Klub verankern	Langfristige Finanzierung sicherstellen	fortlaufend
3.1.4 Aktivierung von Spieler und Spielerinnen	Spielerinnen und Spieler begleiten soziale Projekte projektbezogen	fortlaufend
3.1.5 Bewegung für alle Altersklassen sicherstellen	Ein Folgepartner für das Projekt ZUSAMMENSPIEL wird gefunden	kurzfristig



VERANTWORTLICHKEIT		DNK-KRITERIUM IM BERICHT	SDG
	Nachhaltigkeit / CSR	18 und 20	SDG 10: Unterziel 10.2 SDG 16: Unterziel 16.2
	Nachhaltigkeit / CSR	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
	Nachhaltigkeit / CSR	18	SDG 3: Unterziel 3.4 SDG 4: Unterziel 4.7 SDG 17: Unterziel 17.16
	Nachhaltigkeit / CSR	18	SDG 3: Unterziel 3.4 SDG 4: Unterziel 4.7 SDG 17: Unterziel 17.16
	Nachhaltigkeit / CSR	18	SDG 3: Unterziel 3.4

Alles
geben
statt
alles
nehmen

SOZIALE
VERANTWORTUNG

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
4. Partnerschaften		
4.1.1 Vermarktung Fußball der Frauen	Ausbau der Vermarktung der Frauen- und Mädchenmannschaften	fortlaufend
4.1.2 Impact Partnerschaften	Ausweitung der kooperativen Zusammenarbeit im Themengebiet der sozialen Nachhaltigkeit	fortlaufend
5. Anspruchsgruppen		
5.1.1 Partizipation sicherstellen	Konzept zur Sensibilisierung von Fans für Nachhaltigkeit	kurzfristig
5.1.2 Förderung von Know-how-Transfer	Maßnahmen zur Förderung von Know-how-Transfer und Austausch mit Stakeholdern außerhalb des Klubs	kurzfristig



VERANTWORTLICHKEIT		DNK-KRITERIUM IM BERICHT	SDG
	Vermarktung	9	SDG: 5.1, 5.5, 10.2
	Vermarktung	9	SDG: 12.6
	Nachhaltigkeit / CSR Fanbelange	9	SDG 12: Unterziel 12.8
	Nachhaltigkeit / CSR	9	SDG 12: Unterziel 12.8 SDG 17: Unterziel: 17.16

Blüh Auf! Blume im Revier

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

ZIEL	MAßNAHMEN	ZEITHORIZONT
1.1 Management von THG-Emissionen	Fortlaufende Bilanzierung der THG-Emissionen sowie Verbesserung der Datenqualität und Aussagekraft der Ergebnisse. Parallele Entwicklung und Umsetzung von Reduktionsmaßnahmen und langfristige Reduktionspläne.	kurzfristig
2.1 Mobilität nachhaltiger gestalten	Initiierung eines Projekts zur Schaffung einer tiefgreifenden Kenntnis relevanter Parameter der Fan-Mobilität sowie Definition und Initiierung von Maßnahmen zur schrittweisen Dekarbonisierung derselben. Maßnahme sieht Schaffung einer Vollzeitstelle für eine Mobilitätsmanagerin vor.	kurzfristig
3.1. Einsparungen bei elektrischer Energie und Wärme	Fortlaufende Suche nach Möglichkeiten, die Energieintensität unseres Kerngeschäfts zu senken sowie Mitarbeitende und Fans für den achtsamen Umgang mit Energie zu sensibilisieren.	langfristig
4.1 Datengrundlage für gezieltes Energiemanagement schaffen	Installation von digitalen und kommunikationsfähigen Verbrauchsmessern an Hauptentnahmepunkten und Unterpunkten.	kurzfristig
5.1 Reduzierung des Frischwasserverbrauchs	Prüfung von Möglichkeiten für Regenwasserauffangsysteme zur Bewässerung der Rasenplätze im Zuge des Stadionumbaus	mittelfristig
6.1 Emissionen im Catering vermindern	THG-Kennzeichnung der Menüs einführen	mittelfristig
7.1 Biodiversität stärken	Kurzfristige Aufwertung von Flächen noch vor dem Stadionumbau. Integration von Biodiversitätsmaßnahmen am Standort für den Stadionumbau.	kurzfristig



VERANTWORTLICHKEIT		DNK-KRITERIUM IM BERICHT	SDG
	Nachhaltigkeit / CSR	12	SDG 13.2
	Nachhaltigkeit / CSR	12	SDG 13: Unterziel 13.2.
	Organisation, Facility Management	12	SDG 13: Unterziel 13.2 und 13.3 SDG 12: Unterziel 12.8
	Organisation, Facility Management	12	SDG 13: Unterziel 13.2 SDG 9: Unterziel 9.4
	Greenkeeping, Facility Management	12	SDG 13: Unterziel 13.1.
	Nachhaltigkeit/ CSR, Catering	12	SDG 13: Unterziel 13.3 SDG 12: Unterziel 12.8
	Nachhaltigkeit/ CSR, Catering	12	SDG 15: Unterziel 15.5

(DNK 04)

1.4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Fußballklub haben wir keine Wertschöpfungskette im klassischen Sinne, wie sie bei Unternehmen im produzierenden Gewerbe vorzufinden ist. Unser Kerngeschäft ist das Betreiben von professionellen Fußballspielen sowie allen dazugehörigen Prozessen – wie zum Beispiel die Spielorganisation, bauliche Infrastruktur oder der Ticketverkauf. Wenn man dies dennoch 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 bestehen. Allerdings werden wir fortlaufend prüfen, ob und wann ein Wechsel sinnvoll ist. Beispielsweise verfolgen wir nach wie vor das Ziel, fair hergestellten Kaffee zu beziehen. Daher testen wir stetig in Zusammenarbeit mit unserem Partner für Kaffee fair hergestellten Kaffee und vegane Milchalternativen. Dabei spielen jedoch auch Qualität, Preis und Geschmack eine wichtige Rolle. Im Einkauf gilt das gleiche und wir prüfen andauernd, inwiefern wir auf nachhaltigere Produkte umstellen können. Dabei müssen wir berücksichtigen, dass – beispielsweise im Rahmen der Spieltagsvorbereitungen – immer wieder kurzfristige Entscheidungen getroffen werden müssen.

Im Bereich der Textilien versuchen wir sukzessive, den Anteil der Artikel mit Zertifizierungen im Nachhaltigkeitsbereich zu erhöhen. Diese umfassen soziale und ökologische Kriterien (bspw. GOTS, Fair Wear Foundation, GRS und Öko-Tex).

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

- Umstieg Verpackungsmaterial: von Kartontage auf Graskartontage mit 35% Grasanteil
- Klimafreundlicher (Angabe von DHL) Versand über GoGreen mit DHL
- Unter den Top 10 der Studie „Die Vereine im Ranking – So fair sind ihre Shops“ (Cum Ratione gGmbH)

Betrachten wir im Merchandising alle Artikel, die wir in der vergangenen Saison im Produktsortiment geführt haben, waren 23,17% dieser angebotenen Artikel zertifiziert. Die Zertifizierungen stammen hauptsächlich aus dem Textilbereich (Nähere Prozent-Angaben zur Gesamtmasse der zertifizierten Textilien finden sich in Kriterium 11).

Für den Bereich Textilien haben wir für uns festgestellt, dass wir in der Kategorie „Eigentextilien“ den größten Einfluss ausüben und etwas bewirken können. Daher wollen wir hier unseren Fokus setzen. In der Saison 2023/24 trugen 66% unserer angebotenen Eigentextilien mindestens ein Zertifikat. Im Bereich der Heimtextilien (z.B. Bettwäsche, Handtücher) waren es 75%. Bei den Fanschals werden derzeit 4% unserer angebotenen Schals aus recycelten Materialien hergestellt. Den Anteil wollen wir in Zukunft erhöhen.

Für die vergangene Saison hatten wir uns vorgenommen, eine Definition für nachhaltige Produkte im Merchandising abzuleiten und einzuführen. Aufgrund der Komplexität des Themaskonzentrieren wir uns auf Zertifizierungen für die jeweiligen Artikelkategorien, anstatt nach einer „pauschalen“ Lösung zu suchen. Für unsere Eigentextilien ist die GOTS-Zertifizierung der wichtigste Standard. Hier treten wir mit unseren Lieferanten in den Austausch und suchen nach möglichst nachhaltigen Produkten, also denen, mit dem hochwertigsten Siegel, das für dieses Produkt umsetzbar ist.



In anderen Bereichen, wie zum Beispiel bei Hartwaren oder Schals, stellt sich dies komplexer dar. Für diese Bereiche hatten wir uns vorgenommen, einen höheren Nachhaltigkeitsgrad als im Vorjahr zu erreichen. Dies kann beispielsweise umgesetzt werden, indem sich der Anteil an Recycling-Material erhöht oder der Produktionsstandort ändert. Zum Stichtag am 30.06.24 kamen 13,69 % unserer Merchandising-Artikel aus Deutschland.

Gemeinsam mit unserem Ausrüster und Premium Partner Mizuno konnten wir erreichen, dass unsere Trikots der Saison 2023/24 für Herren, Damen und Kinder sowie weitere Artikel (z.B. TrainingssHORTS) zu 100% aus recyceltem Polyester bestehen. Jegliche Artikel, die in unserem Onlineshop gekauft werden, werden in Kartons versendet, die zu 35% aus Gras und zu 65% aus Altpapier bestehen. Dies kommt der Kreislaufwirtschaft zugute, da nachwachsende und recycelte Rohstoffe verwendet werden (Angaben des Herstellers).



Die Studie „Die Vereine im Ranking – So fair sind ihre Shops“, durchgeführt von der Cum Ratione gGmbH, untersucht die Nachhaltigkeit des Merchandisings in der deutschen Fußball-Bundesliga. In der Studie werden drei Kategorien untersucht: Sortiment, Kommunikation und Ausrüsterware. Unter Sortiment wird der Anteil an nachhaltigen Bekleidungsstücken, der Umgang mit Überproduktion und die Nachhaltigkeit des Versands untersucht. Die Kommunikation wird nach Übersichtlichkeit und Transparenz bewertet. Hinsichtlich des Ausrüsters wird Transparenz, Verhaltenskodex und Wirksamkeit bewertet. Im abschließenden Ranking der Studie konnten wir überzeugen und schafften es in die Kategorie „Champions League“. Damit kamen wir unter die Top 10 des Rankings. Cum Ratione hebt in ihrer Bewertung folgendes hervor: „Mit einem Anteil von über 80 Prozent nachhaltigen Kleidungsstücken bei der Eigenware erreichen die Bochumer als einer der wenigen Vereine in dieser Kategorie die höchste Punktzahl.“ Auch die Maßnahmen zur Reduktion von Rücksendungen, wie zum Beispiel



kostenpflichtige Retoure und die Beschreibung der Größe, des im Produktbild gezeigten Modells, wurden als positiv herausgestellt. Weiterhin formuliert Cum Ratione: „Um mögliches Greenwashing zu vermeiden, werden die Artikel unter der Beschreibung „zertifizierte Fanartikel“ gelistet und als visueller Hinweis werden dann die jeweils verwendeten Zertifikate in der Artikelübersicht bildlich dargestellt. Auch die Auflistung der Nachhaltigkeitsaspekte beim Artikel selbst ist umfassend und übersichtlich.“

In der Saison 2023/24 haben wir an einem Verhaltenskodex für Geschäftspartner gearbeitet und diesen fertiggestellt. Dies ist ein Kodex, der ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung integrativer Bestandteil neuer Verträge sein soll. Er gilt nicht nur für Lieferanten, sondern auch für Sponsoren und weitere Geschäftspartner. Der Kodex enthält neben allgemeinen Nachhaltigkeitsgrundsätzen auch Richtlinien zu Menschenrechts- und Produktanforderungen, Arbeitsbedingungen sowie zu ethischem Geschäftsverhalten. Wir verstehen die Einführung des Kodex als wesentlichen Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten. Der Kodex muss von den jeweiligen Vertragspartnern anerkannt und damit die genannten Standards eingehalten werden.





DAS HABEN WIR VOR



Eine Risikoanalyse im Sinne des LkSG durchführen
SDG 12: Unterziel 12.6 & 12.7

Den Anteil unserer zertifizierten Merchandising-Artikel stetig erhöhen
SDG 12: Unterziel 12.2

Nutzung von IT-Hardware und Elektronikartikel aus Re-used Modellen
SDG 12: Unterziel 12.2

Für die Waren in unserem Einkauf das Nachhaltigkeitspotenzial identifizieren und sukzessiv mehr ausschöpfen
SDG 12: Unterziel 12.2

Um unseren Sorgfaltspflichten gerecht zu werden und unser Lieferanten-Portfolio sowie die Wertschöpfungskette transparenter zu gestalten, haben wir uns für die Saison 2024/25 vorgenommen, eine Risikoanalyse im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) durchzuführen. Dadurch erhalten wir einen umfassenden Überblick, welche Umwelt- und Menschenrechtsstandards durch unsere wichtigsten Lieferanten eingehalten werden. Aus den Ergebnissen werden wir gezielte Maßnahmen ableiten.

Für eingekaufte Waren haben wir Nachhaltigkeitspotenzial in der Nutzung von Re-used IT-Geräten festgestellt. Die Wiederverwendung reduziert den Bedarf an neuen Rohstoffen, wie seltenen Erden und Metallen, die bei der Produktion neuer IT-Geräte benötigt werden. Elektronikschrott wird so minimiert und führt auf diesem Weg zur Reduzierung von Umweltbelastungen und unterstützt das Prinzip der Kreislaufwirtschaft. Dafür haben wir uns vorgenommen zu prüfen, ob diese Modelle unseren Ansprüchen an Qualität und Sicherheit genügen und die Umsetzung machbar ist.

Mit Mizuno sind wir auch weiterhin im Austausch, um Nachhaltigkeitsaspekte im ökologischen und sozialen Sinne in die Wertschöpfungskette zu integrieren.

(DNK 05)

1.5 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 und damit Verantwortung zunehmend dezentralisiert.

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, Geschäftsführer des VfL, 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. Seit der Saison 2024/25 hat sich die Stabsstelle zur Direktion weiterentwickelt. Der Direktor Nachhaltigkeit, Matthias Mühlen, ist Teil der Geschäftsleitung.

GESCHÄFTSFÜHRUNG/ GESCHÄFTSLEITUNG



Nachhaltigkeit als Bestandteil der Klub-Strategie

DIREKTION NACHHALTIGKEIT / CSR

In den folgenden Jahren wurde auch die Struktur innerhalb der Stabsstelle – und später Direktion – weiterentwickelt. Inzwischen handelt es sich nicht mehr um eine einzelne Stelle, sondern eine wachsende Abteilung. Die Zuständigkeiten in der Abteilung sind nach den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit aufgegliedert. Eine Person koordiniert und bespielt alle sozial ausgerichteten Projekte und Themen. Dazu zählt alles rund um das gesellschaftliche Engagement und die Nachhaltigkeitskommunikation des Klubs. Außerdem gibt es eine Bewegungskordinatorin, die in Teilzeit Gesundheitsthemen und das Bewegungsprojekt Blau-Weißer Bewegungsraum betreut.

Die Themen der Ökologie wie zum Beispiel CO₂-Fußabdruck, Abfall und Mobilität werden gemeinschaftlich von einem Teilzeitangestellten und einer Werkstudentin verantwortet. Eine weitere Vollzeitangestellte ist, unter dem Dach der Governance-Themen, für das Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting zuständig. Die ganze Abteilung wird von einem Abteilungsleiter verantwortet und erhält alle sechs Monate von wechselnden Praktikanten und Praktikantinnen sowie Masteranden und Masterandinnen Unterstützung. Darüber hinaus arbeiten in den Projekten des gesellschaftlichen Engagements Honorarkräfte, die ebenfalls zu der Abteilung gehören.



Nachhaltigkeits- und interner Be...

ABTEILUNGSÜBER- GREIFENDE TEAMS & ESG-VERANT- WORTLICHE



Projektgruppen zur Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen

Auch wenn die für Nachhaltigkeit zuständige Abteilung bedarfsgerecht erweitert wurde, ist ein elementares Ziel der Ausrichtung die Dezentralisierung des Themas Nachhaltigkeit. 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. Sie sind damit Teil der operativen Ebene, die Nachhaltigkeitsthemen bearbeitet. Die ESG-Verantwortlichen 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.



strategie
gleiter



(DNK 06)

1.6 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. Diese Werte sind im Ethik- und Verhaltenskodex des VfL Bochum 1848 verschriftlicht und festgehalten. Diese Werte zu leben, wird von allen Mitarbeitenden des Klubs gleichermaßen erwartet – im Umgang miteinander und im Umgang nach außen.



CASTROPER STRAßENFU

DAS HABEN WIR VOR



Jährliche Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele auf Aktualität.

SDG 12. Unterziel 12.8.

Die regelmäßigen Treffen in den Arbeitsgruppen führen wir von Saison zu Saison fort. Dabei hinterfragen wir fortlaufend, ob die Zusammensetzung der Gruppen und der Rhythmus der Treffen zur effizienten Weiterentwicklung beitragen. Zu Saisonbeginn finden Workshops mit allen vier Gruppen statt. Im Rahmen dieser Workshops gibt es einen Rückblick auf die vergangene Saison und es werden neue Ziele für die laufende Saison abgeleitet. Basierend auf den Erreichungsgraden wurden auch zu Beginn der Saison 2023/24 neue Ziele formuliert und nicht erreichte Ziele weiterhin in den Horizont der offenen Ziele aufgenommen.

Auf diesem Weg sorgen wir von Saison zu Saison dafür, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie feinjustiert wird (Ziele Saison 2024/25: vgl. Kriterium 3). Es folgten monatliche Treffen in den Teams, um über Herausforderungen und Fortschritte zu sprechen. Die Mitglieder dieser Projektgruppen bestehen

aus den Verantwortlichen der entsprechenden Abteilung sowie interessierten Personen (unsere Nachhaltigkeitssatelliten), die die Themen aus Eigenmotivation vorantreiben möchten und in ihre Abteilungen tragen. Jede Gruppe wird durch eine verantwortliche Person aus der Stabsstelle Nachhaltigkeit/ CSR moderiert. Diese Person überwacht die Zielerreichung und begleitet die Durchführung der beschlossenen Maßnahmen während der laufenden Saison. Die Gruppen vereinen möglichst viel Wissen und der fortlaufende Austausch verbessert die Kommunikationswege. Die erarbeiteten Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen werden durch die Geschäftsführung beschlossen und zum Ende der Saison in Bezug auf eine Zielerreichung geprüft.

Um die Daten (Messpunkte) und Inhalte zentral und digital erfassen zu können, wurde im Berichtszeitraum ein ESG-Tool verwendet. Danach erfolgte ein Anbieterwechsel. Jeder der Verantwortlichen hat einen eigenen Zugang zum Tool. Kontrolliert und freigegeben werden die Messpunkte durch die Abteilung Nachhaltigkeit/CSR.



BBALL

1.7 Kontrolle

DAS HABEN WIR ERREICHT

- Veröffentlichung eines Fortschrittsberichts (Saison 2022/23)
- Implementierung von Prozessen zur Vorbereitung auf CSRD & EU-Taxonomie
- Erfüllung der DFL-Nachhaltigkeitskriterien bei gleichzeitiger Verbesserung der Performance zum vorigen Jahr

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. Dazu nutzen wir Tool-Lösungen, um alle relevanten Informationen langfristig digital abbilden zu können. Entscheidungsrelevant für die Wahl des Tools war, dass wir möglichst alle Berichterstattungspflichten und Datensammlungen in einem Tool abbilden können. Das Tool wurde nach Abschluss der Saison ausgewählt und allen relevanten ESG-Verantwortlichen zugänglich gemacht. Zur internen Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsstrategie wird in der Arbeitsgruppe regelmäßig der Zielerreichungsgrad erhoben.

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.

Durch die Nachhaltigkeitsberichterstattung möchten wir die Nachhaltigkeitsleistung des VfL Bochum 1848 sowohl nach innen als auch nach außen kommunizieren. Außerdem wurden im ursprünglichen Tool nachhaltigkeitsbezogene Daten für die DNK-Berichterstattung gesammelt.

DAS HABEN WIR VOR

12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



Transparenz und Qualität in der
Berichterstattung stärken:
Ziel Reporting 2.0

Insbesondere zählt darunter die Vor-
bereitung auf die Berichterstattung
nach CSRD

SDG 12. Unterziel 12.6.

Die Datensammlung wird zukünftig durch die CSRD-Berichterstattung zum einen erweitert und zum anderen standardisiert erfolgen. Dadurch können mehr und vergleichbarere Informationen für die Stakeholder zur Verfügung gestellt werden.

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 wurden in der Saison 2023/24 zwei Masterarbeiten fertiggestellt, die der internen Implementierung der CSRD dienen: eine Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der ESRS und eine Gap-Analyse als Bestandsaufnahme der Berichtsanforderungen. 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. Die genauen Wertgrenzen, welche Unternehmen zukünftig berichtspflichtig sind, sind von der finalen Version der Omnibus-Verordnung der EU abhängig.

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE





(DNK 08)

1.8 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)

1.9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

DAS HABEN WIR ERREICHT

- 09/2023 Veranstaltung eines Mitgliederforums
- Etablierung des „Beirat Zukunft“
- 04/2024: Infoveranstaltung zur Modernisierung des Vonovia Ruhrstadions
- 05/2024: Weitere Schritte auf dem Weg der nachhaltigen Entwicklung mit der Hochschule Bochum
- Einführung des Intranets (siehe Kriterium 14)

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 bestehen 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
- Verbände (DFL, DFB und ECA)

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

NGOs

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

Verbände

- Teilnahme an regelmäßigen Austauschformaten
- Strategische Weiterentwicklung
- Intensivierung von Partnerschaften

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

Wissenschaft

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

Wertvoller Austausch beim Mitgliederforum

Erstmals seit 2019 lud der VfL Bochum 1848 im August 2023 zum Mitgliederforum ein. Bis zu 500 blau-weiße Fans waren zu Gast in der Stadtwerke Bochum LOUNGE und sorgten für spannende Diskussionen rund um Themen wie Nachhaltigkeit, Fanbelange und Organisation.

Thematisch stand diesmal die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VfL-Geschäftsstelle im Vordergrund. Die anwesenden Mitglieder hatten die Möglichkeit, sich an verschiedenen Infoständen – darunter Abteilungen wie Marketing/Content, Mitglieder, Presse und Service – zu informieren. Viele wertvolle und wichtige Anliegen konnten von unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geklärt werden.

Nach der Begrüßung durch den ehemaligen VfL-Vorstandsvorsitzenden Hans-Peter Villis startete die Vortragsreihe. Drei Vorträge standen auf dem Programm. Unsere Direktion Nachhaltigkeit brachte den Fans das Thema Nachhaltigkeit näher. Neben der Erläuterung des VfL-Weges, inklusive der Fokusthemen, wurde dabei auch die negative Konnotation des Begriffs „Nachhaltigkeit“ hinterfragt.

Beim Vortrag zur Fanarbeit konnten die Mitglieder in den Arbeitsalltag eines Fanbeauftragten eintauchen. Speziell die Vor- und Nachbereitung rund um einen Spieltag sowie die Fanarbeit am Spieltag selbst wurden ausführlich erläutert.

Der dritte Vortrag zum Thema Organisation zog einen regen Austausch nach sich. Knut Keymer, Direktor Organisation, beantwortete reichlich Fragen rund um den Standort Vonovia Ruhrstadion. Einige Mitglieder waren besonders daran interessiert, inwieweit das traditionelle Schmuckkästchen zukunftsfähig ist und welche Möglichkeiten es gäbe, die Stadionkapazität zu erweitern.

Zum Ausklang der Veranstaltung durfte das obligatorische Feierabendmenü in Form von Currywurst und Fiege Pils natürlich nicht fehlen.

Weitere Schritte auf dem Weg der nachhaltigen Entwicklung mit der Hochschule Bochum

Im Berichtszeitraum konnte die Kooperation mit der Hochschule Bochum noch einmal intensiviert werden. Im Fokus der Zusammenarbeit stand die Vorbereitung zur Einführung der CSRD-Berichtspflicht und der EU-

Taxonomie beim VfL Bochum 1848. Zur Implementierung von Strukturen für die Berichterstattung nach der CSRD wurden zwei Masterarbeiten erstellt. Im Rahmen der ersten Masterarbeit wurde eine Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der CSRD durchgeführt, um die wesentlichen Themen der Berichterstattung für den VfL Bochum 1848 zu ermitteln. Eine zweite Masterarbeit führte eine Gap-Analyse hinsichtlich der Verfügbarkeit von Daten zur Erfüllung der CSRD-Berichtspflicht durch. Anhand der Ergebnisse konnten Aufgaben ermittelt werden, die zur Erfüllung der Berichtspflicht erledigt werden müssen und somit die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagement prägen. In einem Studierendenprojekt in Zusammenarbeit mit der Hochschule Bochum und der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte konnten zudem Wirtschaftstätigkeiten des VfL Bochum 1848 ermittelt werden, die den Anforderungen der EU-Taxonomie entsprechen.

Beirat Zukunft

Nach der Einführung des Beirat Zukunft in der Saison 2022/23 stand im Berichtszeitraum die Etablierung in die Stakeholder-Strukturen des Klubs im Fokus. Das zwölfköpfige Gremium berät die Verantwortlichen des Klubs bei der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells. Innerhalb des Gremiums wurden die folgenden vier themenspezifischen Arbeitsgruppen abgeleitet:

- Stadionerlebnis, Fans & Content
- Umwelt & Klima
- Merchandising
- Verantwortung & Partnerschaften

Neben mehreren gemeinsamen Veranstaltungen des Beirats fanden im Berichtszeitraum auch verschiedene Treffen der Arbeitsgruppen mit Fachverantwortlichen des VfL statt. In den Terminen wurden Ideen diskutiert und die Umsetzung von Maßnahmen geplant. Auch direkte Austauschformate mit der Geschäftsführung des Klubs standen auf der Agenda. Darüber hinaus nahmen Mitglieder des Beirats auch am Fachtag Antidiskriminierung und Vielfalt der DFL teil und stellten dabei den anderen teilnehmenden Vereinen ihre Arbeit vor.

Modernisierungspläne des Vonovia Ruhrstadions vorgestellt

Die Modernisierung unseres Stadions betrifft fast all unsere Stakeholdergruppen: Mitarbeitende, Kommune, Fans usw. Daher gilt es, in den Dialog zu gehen und sie zu den Vorhaben angemessen zu informieren. Bereits bei der Mitgliederversammlung 2023 hatte der VfL Bochum 1848 angekündigt, im Rahmen einer separaten

Veranstaltung über den aktuellen Planungsstand in Bezug auf die Sanierungsmaßnahmen am Vonovia Ruhrstadion zu informieren. Auch die angedachten Maßnahmen am Nachwuchsleistungszentrum an der Hiltroper Straße waren Bestandteil der Infoveranstaltung am 10.04.2024, zu der 604 interessierte Mitglieder im RuhrCongress Bochum zusammenkamen. Vertreterinnen und Vertreter der Stadt Bochum, des Architekturbüros Albert Speer + Partner (AS+P) als auch eine VfL-Delegation gaben einen Einblick in den aktuellen Planungsstand.

DAS HABEN WIR VOR



Impact Partnerschaft: Ausweitung der kooperativen Zusammenarbeit im Themengebieten der (sozialen) Nachhaltigkeit
SDG 12: Unterziel 12.6

Weitere Partner finden, die explizit für den Fußball der Frauen 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 und
SDG 10: Unterziel 10.3**

Konzept zur Sensibilisierung von Fans für Nachhaltigkeit entwickeln

SDG 12: Unterziel 12.8

Maßnahmen zur Förderung von Know-how-Transfer und Austausch mit Stakeholdern außerhalb des Klubs entwickeln

**SDG 12: Unterziel 12.8
SDG 17: Unterziel 17.16**

Innerhalb der vier Fokusthemen wurden außerdem weitere Zielsetzungen und Maßnahmen durch die abteilungsübergreifenden Teams erarbeitet und beschlossen. So sollen die Anzahl der Partner in der neu entwickelten Partnerschaftskategorie „Impact Partner“ erhöht werden, sodass weitere

Unternehmen mit dem VfL in Themengebieten der Nachhaltigkeit zusammenarbeiten. Der Kategorie „Impact Partner“ werden VfL-Partner zugeordnet, die zusammen mit dem VfL im Rahmen klar definierter Kriterien Nachhaltigkeitsprojekte vorantreiben. Außerdem werden weiterhin gezielt Partner für die Frauen- und Mädchenabteilung gesucht, um den Fußball der Frauen weiter zu professionalisieren. Darüber hinaus sollen weitere Maßnahmen durchgeführt werden, um den Austausch mit Stakeholdern zu fördern und Fans für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren.

Die in der Saison 2023/24 wichtigsten Themen der Stakeholder bezogen sich überwiegend auf den Spieltag und alles, was damit zusammenhängt. Am meisten nachgefragt wurde die Beratung bei Ticketkäufen und weitere Fragen zu Dauerkartenkontingenten, Fragen zu Mitgliedsanträgen, Autogrammkartenwünsche und Merchandising-Artikeln sowie Spendenanfragen. Zudem war der anstehende Umbau des Vonovia Ruhrstadions Gegenstand der Anfragen.

Diese Themen wurden auf unterschiedliche Weise an uns herangetragen. Durch eine einheitliche Kommunikation mittels unsers Service Centers können wir diese Anfragen gut klären. Aber auch über unsere Internetseite oder den Newsletter an Mitglieder wurde versucht, alle Gruppen schnell und unkompliziert zu den Themen abzuholen.

(DNK 10)

1.10 Innovations- und Produktmanagement

Als VfL Bochum 1848 sind wir kein klassisches produzierendes Unternehmen. Unser Kerngeschäft besteht darin, im professionellen Kontext Fußball zu spielen. Unser „Produkt“ Profifußball hat zum Beispiel durch die notwendige bauliche Infrastruktur – die Instandhaltung des Vonovia Ruhrstadions und der Trainingsplätze – Einfluss auf ökologische Aspekte und damit Ressourcen. An dieser Stelle bemühen wir uns, die Nutzung dieser Infrastruktur und damit auch die Beanspruchung von Ressourcen, möglichst sparsam zu gestalten. Durch Recycling- und Kreislaufösungen können Prozesse optimiert und wirtschaftliche, soziale sowie ökologische Fragen zunehmend stärker in Einklang gebracht werden. Es gibt bislang kein betriebsübergreifendes klassisches Innovationsmanagement oder Vorschlagswesen. Allerdings wird Innovation in verschiedenen Facetten mitgedacht und damit auch in der Nutzung unserer Infrastruktur.

In der Saison 2023/24 konnten wir unsere Prozesse im Facility Management optimieren. An der Castroper Straße und am Talentwerk wurden in Summe rund 50 zusätzliche digitale und kommunikationsfähige Unterzähler für Strom, Wärme, Erdgas und Wasser installiert. Ebenso wurden die Hauptzähler digital nachgerüstet. Die Besonderheit der Zähler liegt in ihrer Kommunikationsfähigkeit – die Verbrauchsdaten werden in engmaschigen Zeitintervallen per Funk an eine Cloud übermittelt. Durch diese energieeffiziente Übermittlungstechnologie können die Verbrauchsdaten fast in Echtzeit abgelesen werden. Diese Datenbasis bildet eine hervorragende Grundlage, um die Verbrauchswerte auszuwerten und daraus Maßnahmen für einen möglichst sparsamen Ressourceneinsatz abzuleiten. Der nachträgliche Einbau drahtloser Zähler mit Integration in ein LoRaWAN-Netzwerk ist besonders an einem betagten Standort wie dem Vonovia Ruhrstadion ein innovativer Ansatz, eine langfristige Datengrundlage für professionelles Energie- und Ressourcenmanagement zu schaffen.

Weiterer Einfluss auf ökologische und soziale Aspekte entsteht durch den Verkauf von Merchandising-Artikeln, sowohl online als auch in unseren Fanshops. An dieser Stelle können wir durch unser Produktmanagement Beschaffungsprozesse und Rahmenbedingungen nachhaltiger gestalten. Dabei nehmen wir eine möglichst ganzheitliche Perspektive ein. Hier gibt es bereits eine Vielzahl an Artikeln, die Nachhaltigkeitskriterien erfüllen (vgl. Kriterium 4,11 & 17).

Im Vonovia Ruhrstadion bieten wir außerdem neben der klassischen Bratwurst eine pflanzenbasierte Bratwurst-Alternative an – dies ermöglicht den Fans, eine CO₂-ärmere Speisewahl zu treffen. Allgemein bieten wir ein sehr ausgewähltes Lebensmittelangebot an. Da fast alle Speisen entweder nur mit einer Serviette oder die Currywurst mit einer Pappschale verkauft werden, haben wir ein fast plastikfreies Lebensmittelangebot und schonen somit Verpackungsressourcen (vgl. Kriterium 11-13).





Unsere Prozesse und Strukturen, die Innovation fördern:

Um Nachhaltigkeit verbunden mit Innovation integriert in unseren Geschäftsprozessen mitzudenken, arbeiten wir in vier abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen zu den Fokusthemen der Nachhaltigkeitsstrategie. Durch die Vernetzung des fachlichen Wissens sollen bestmögliche Lösungen für Fragestellungen der Nachhaltigkeit entwickelt werden. Die Arbeitsgruppen haben in der Saison 2023/24 ihre Arbeit weiter aufgenommen und sich in regelmäßigen Abständen getroffen, um an diesen Lösungen zu arbeiten.

Die Kooperationen mit regionalen Hochschulen wie der Ruhr-Universität Bochum und der Hochschule Bochum fördern ebenfalls Innovation. Durch gemeinsame Projekte und jährliche Abschlussarbeiten werden Themen aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und kreative Lösungsvorschläge erarbeitet. Hier konnten wir unsere Kooperation erweitern und Abschlussarbeiten beenden (vgl. Kriterium 9 – Beteiligung von Anspruchsgruppen).

Mit dem Beirat Zukunft wurde ein innovatives Gremium ins Leben gerufen, das insbesondere die Perspektive junger Menschen abbildet (vgl. Kriterium 9). 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. In der Saison 2023/24 wurde der (finanzielle) Geschäftsbericht transparent und smart über die vereinseigene Homepage veröffentlicht. Außerdem arbeitet der Klub an dem Zielbild „Reporting 2.0“, um zukünftig tagesaktuell zielgruppenspezifisch Nachhaltigkeitsdaten zur Verfügung stellen zu können. In der Saison 2022/23 wurde mit einem ESG-Tool gearbeitet. In der Saison 2023/24 erfolgte die Umstellung auf ein neues Tool, um dem Zielbild „Reporting 2.0“ näher zu kommen.

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.

All unsere Tätigkeiten, also unsere Produkte und Dienstleistungen, die wir anbieten, beeinflussen sowohl die Menschen, die sie konsumieren und nutzen, als auch die Umwelt. Ein bewusster und respektvoller Umgang (bspw. mit Ressourcen) ist dafür essentiell. Wie wir die Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf Menschen und die Umwelt messen, berichten wir in Kriterium 11-13.

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, wurden in dem Berichtszeitraum noch nicht geprüft. Es ist allerdings zur kommenden Saison eine Prüfung der Finanzpartner geplant und im Rahmen der zukünftigen CSRD-Berichtspflicht wird eine solche Klassifizierung angestrebt.

02

ÖKOLOGISCHE
NACHHALTIGKEIT

(DNK 11 – 13)

**Blüh auf!
Blume im
Revier**

Durch unsere Tätigkeiten beeinflussen wir in dem Themenfeld „Blüh auf! Blume im Revier“ besonders folgende SDGs:



Wie wir dazu beitragen und welche Ziele wir uns dazu gesetzt haben, ist Kapitel 3 zu entnehmen.

Relevante Kennzahlen der Saison 2023/24 aus dem Themenfeld „Blüh auf! Blume im Revier“:

3.840.950 kWh

Fernwärme = entspricht dem durchschnittlichen jährlichen Verbrauch von 289 Zwei-Personen-Haushalten¹

1.798.639 kWh

elektrischer Strom = entspricht dem durchschnittlichen jährlichen Verbrauch von 513 Zwei-Personen-Haushalten²



Dieser Strom stammt zu 100% aus erneuerbaren Energien

423.000 l

Getränke und 71,4 t Lebensmittel



24,81 kgCO₂e
pro Stadiongast



Gesamtwasserverbrauch:
rund

39 Mio. l

Wasser = entspricht dem durchschnittlich jährlichen Verbrauch von 464 Zwei-Personen-Haushalten



199,7 t
Abfall

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.

¹ Quelle für durchschnittlichen Fernwärmeverbrauch Zwei-Personen-Haushalt: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Umwelt/UGR/private-haushalte/Tabellen/raumwaerme-haushalte.html?utm_source=chatgpt.com

² Quelle für durchschnittlichen Stromverbrauch 2P: <https://www.stadtwerke-bochum.de/faq/faq-detail/wie-schaetzt-man-den-eigenen-stromverbrauch-wenn-man-das-erste-mal-strom-bezieht-118>

³ Quelle für durchschnittlichen Wasserverbrauch 2P: https://www.stadtwerke-bochum.de/privatkunden/produkte/wasser?utm_source=chatgpt.com

(DNK 11)

2.11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Damit an der Castroper Straße Fußball gespielt werden kann, werden verschiedene natürliche Ressourcen benötigt. Der Betrieb rund um Spieltage, die Geschäftsstelle sowie die Nutzung der Spielstätten erfordern vor, während und nach den Heimspielen einen erheblichen Energieaufwand. Fans reisen aus der gesamten Region und teils auch darüber hinaus an, um die Spiele zu verfolgen, wobei sie vor Ort mit Speisen und Getränken versorgt werden. Zudem bietet der Verein das ganze Jahr über VfL-Merchandising sowohl in den Fanshops als auch online an. Im Folgenden werden die wesentlichen Ressourcenverbräuche, die durch diese Aktivitäten entstehen, näher erläutert.



ELEKTRISCHER STROM

Wir benötigen elektrischen Strom primär für Beleuchtung, Kühlung, Belüftung, Stromheizungen und Catering. Hierbei setzen wir auf einen emissionsarmen Ökostromtarif der Stadtwerke Bochum, welcher zu 100% aus erneuerbaren Energien stammt.

In der Saison 2023/24 wurden in Summe 1.798.639 kWh elektrischer Strom verbraucht. Das entspricht dem durchschnittlichen Jahresverbrauch von rund 513 Zwei-Personen-Haushalten.

VERBRAUCHSORT	VERBRAUCH (KWH)	STROMTARIF	ANTEIL AM GESAMTVERBRAUCH
Geschäftsstelle (inkl. VIP-Bereiche + Küche)	905.662	Ökostrom	50,4%
Stadion (inkl. Ligaspielergebäude)	733.989	Ökostrom	40,8%
Talentwerk	98.085	Ökostrom	5,4%
Büros Karl-Lange-Straße	21.439	Ökostrom	1,2%
Fanshop Ruhrpark	12.147	Ökostrom	0,7%
Merchandising Lager	23.736	Ökostrom	1,3%
Talenthause + E-Sports-WG	3.581	Konventionell	0,2%
Summe	1.798.639		

Somit kommen wir auf einen Ökostrom-Anteil von 99,8%.

Anteiliger Stromverbrauch 2023/24

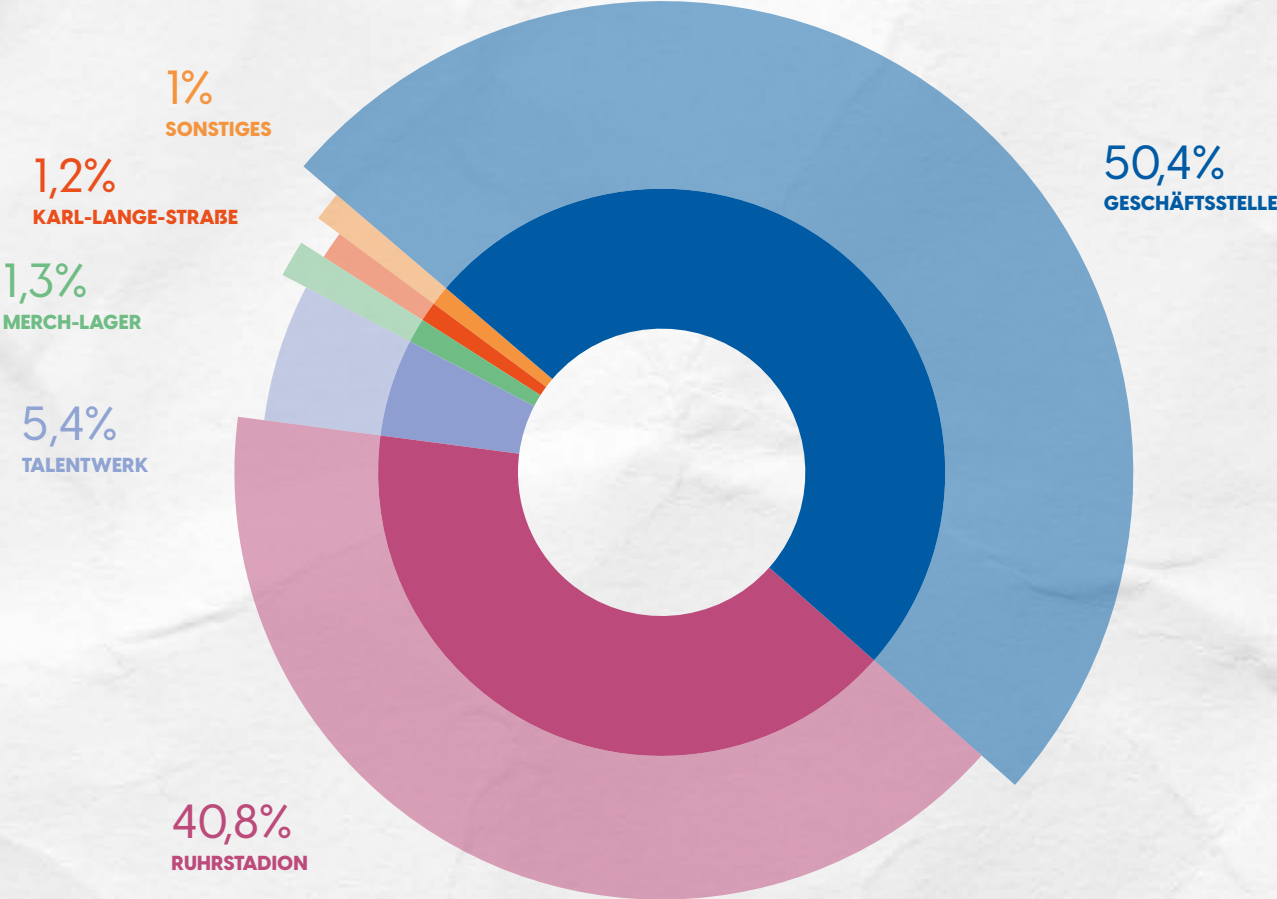


Abbildung 1: Anteiliger Stromverbrauch aufgegliedert nach verschiedenen Entnahmestellen. Unter "Sonstiges" werden die Verbräuche des Fanshops im Ruhrpark, das Talenhaus und die E-Sportler WG zusammengefasst.



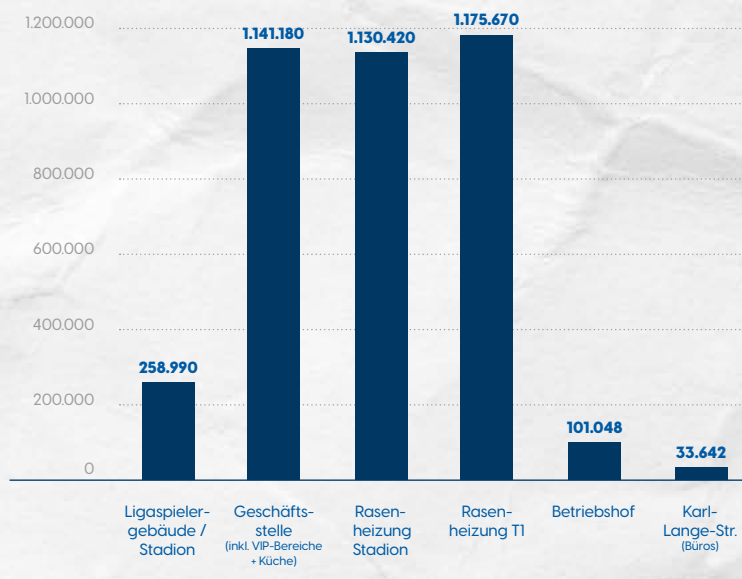
FERNWÄRME

Fernwärme beschreibt die Belieferung von Gebäuden mit Wärmeenergie aus Heizkraftwerken. 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.

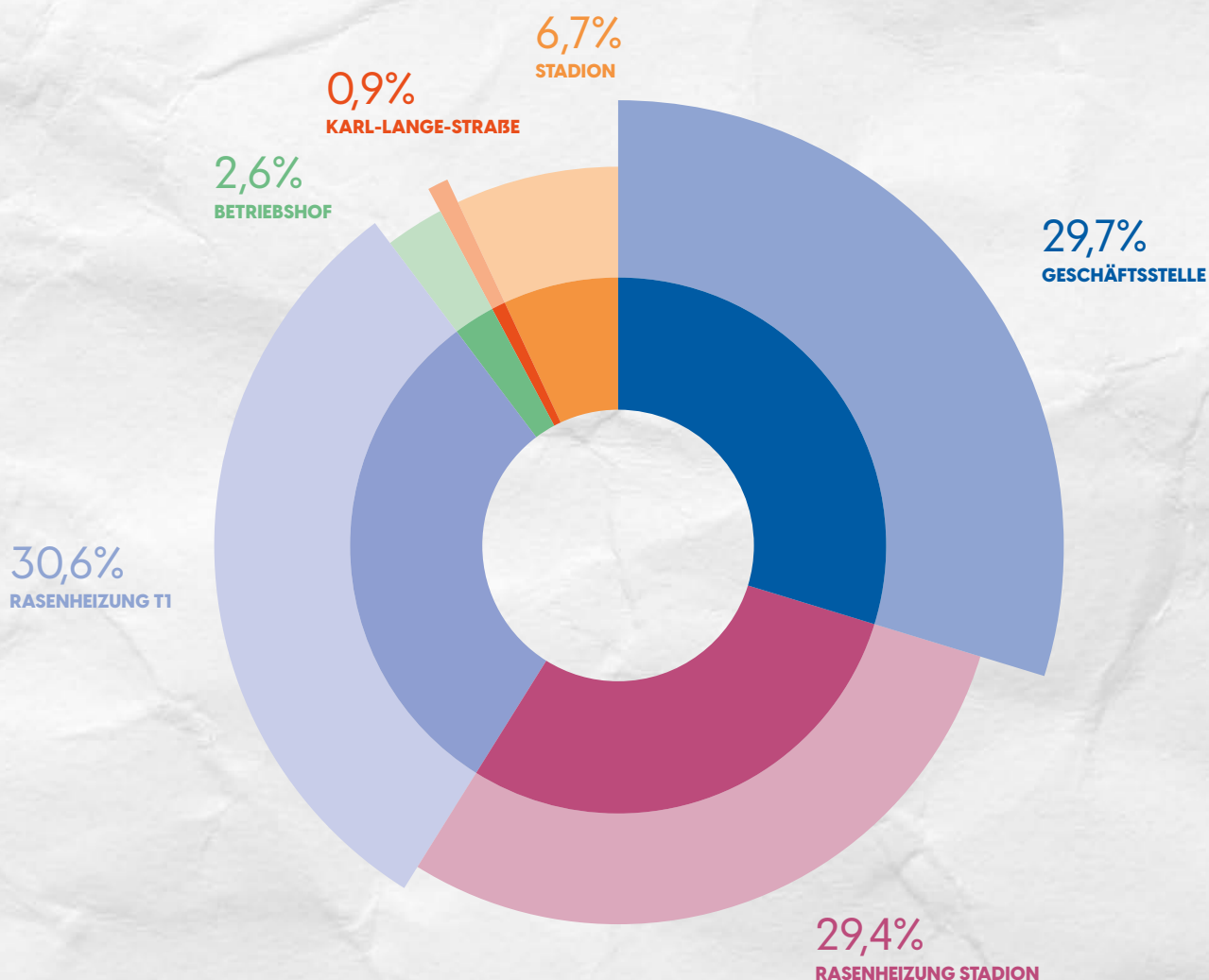
In der Saison 2023/24 wurden in Summe 3.840.950 kWh Fernwärme verbraucht. Die Fernwärme fließt zu 60% in den Betrieb der Rasenheizungen und zu 40% in die Gebäudewärme (Heizwärme und Warmwasser).

Fernwärmeverbrauch 2023/24

Detail (Angaben in kWh)

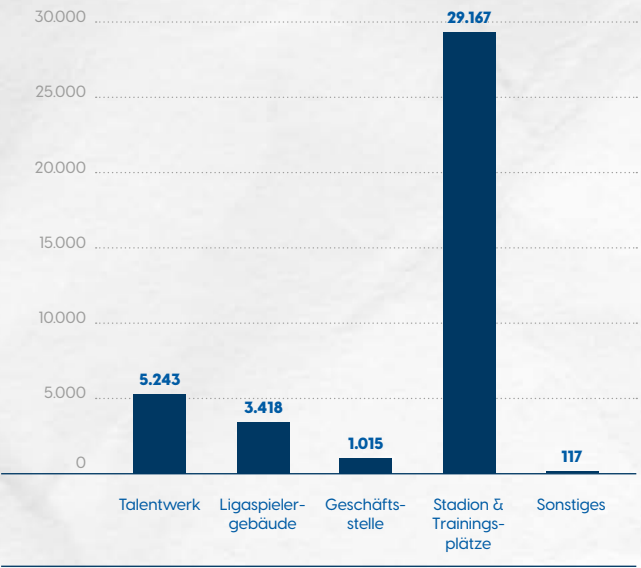


Fernwärmeverbrauch 2023/24



Wasserverbrauch 2023/24

Detail (Angaben in Kubikmeter)

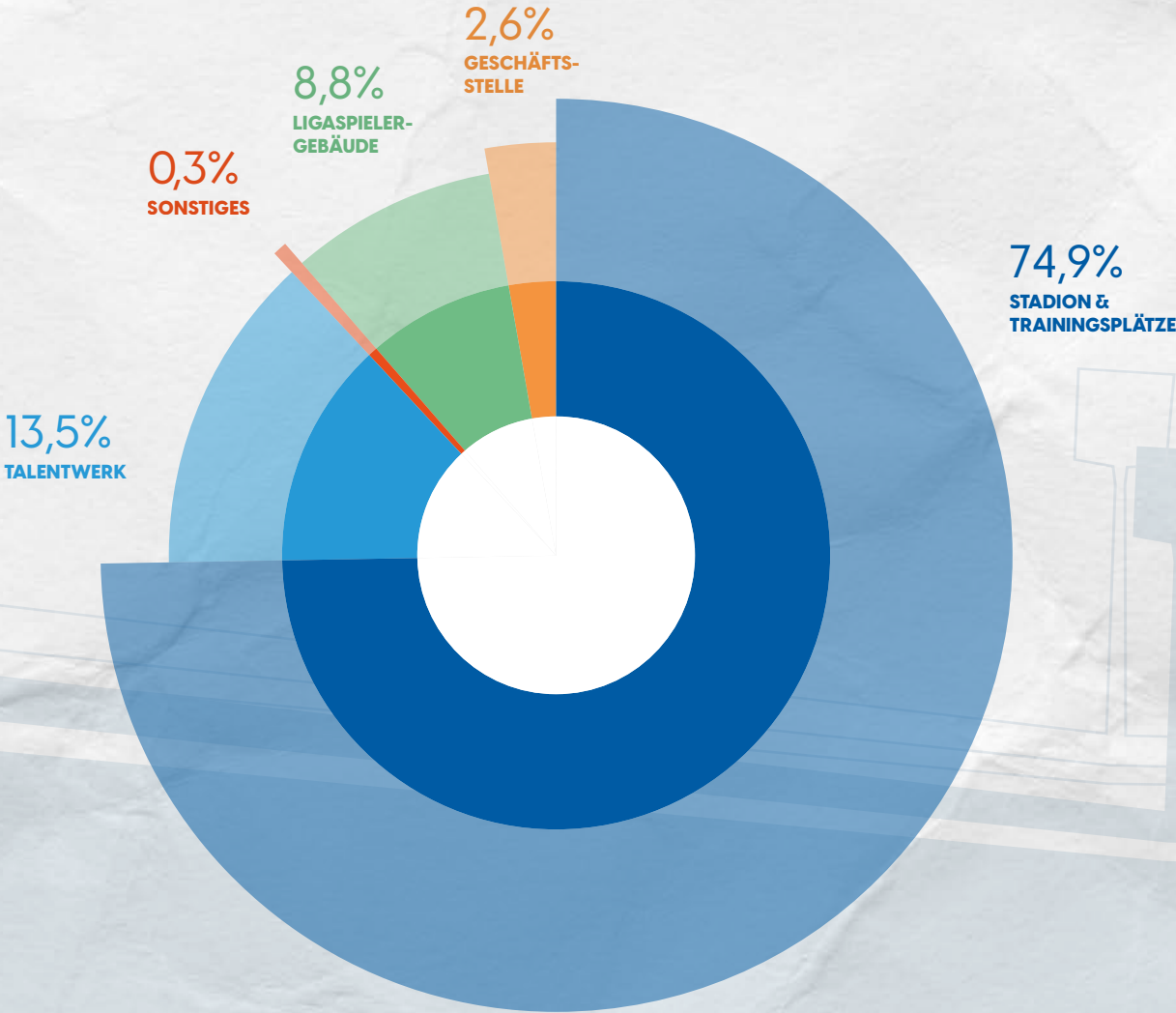


WASSER

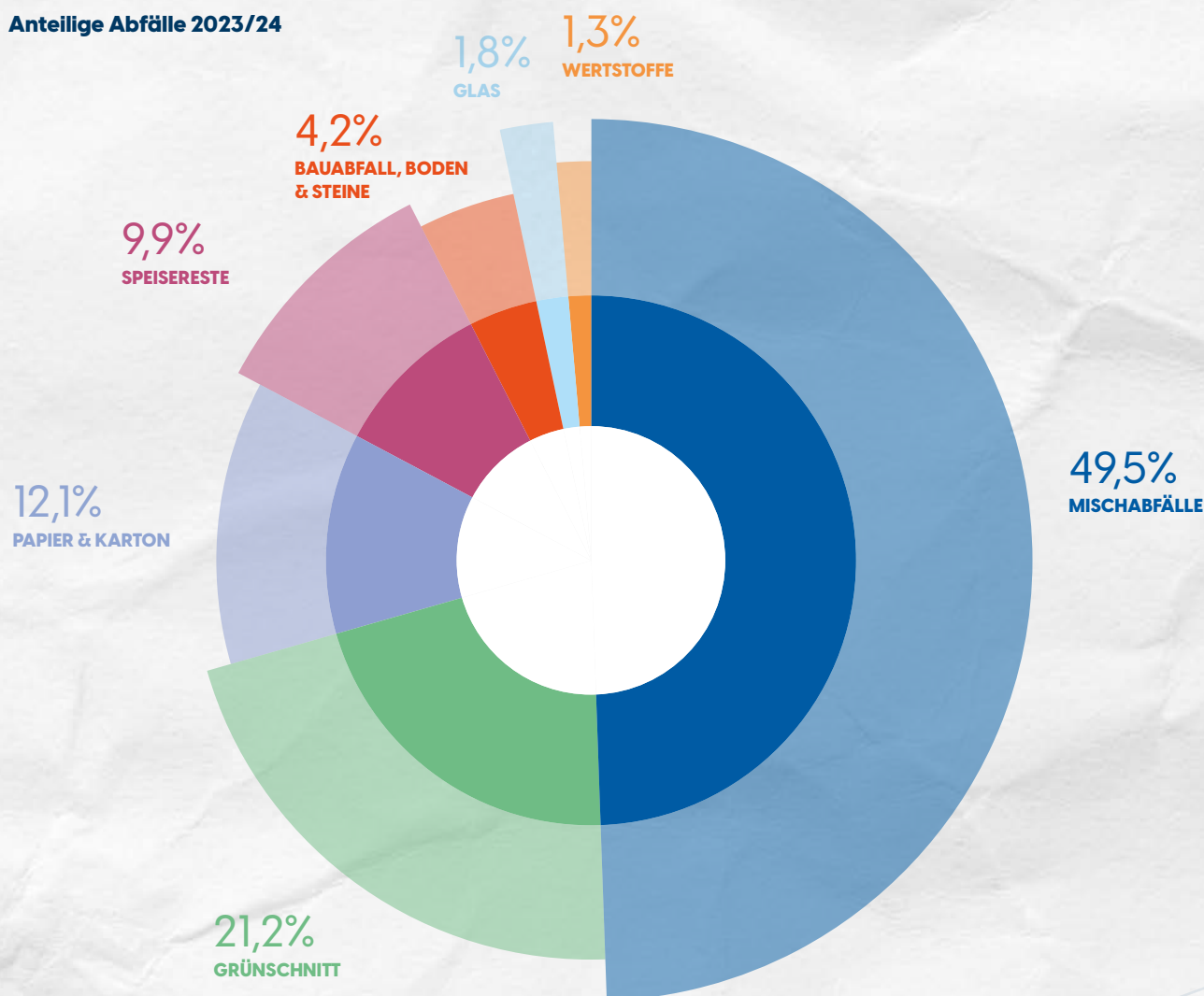
Der Wasserverbrauch des VfL kommt zum Großteil durch die Bewässerung der Rasenplätze zustande und zu kleineren Anteilen durch die Nutzung innerhalb der Gebäude für beispielsweise Sanitärräume (Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume) und Küchen.

In der Saison 2023/24 wurden in Summe 38.960m³ (Kubikmeter), also rund 39 Millionen Liter Wasser, verbraucht. Das entspricht dem durchschnittlichen Wasserverbrauch von 464 Zwei-Personen-Haushalten.

Wasserverbrauch 2023/24

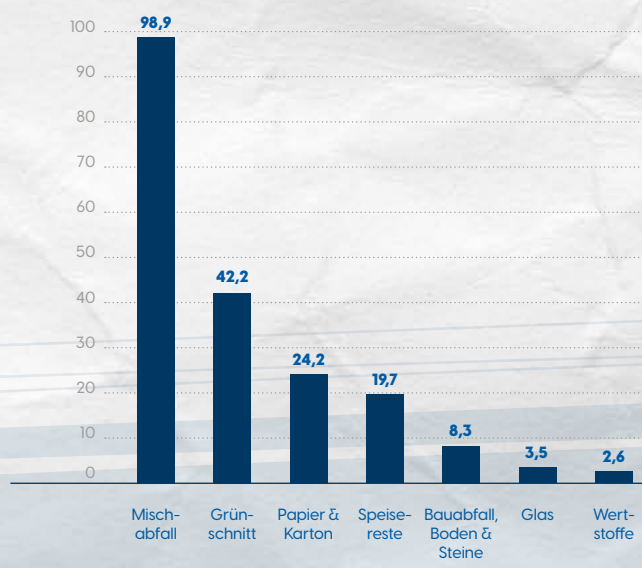


Anteilige Abfälle 2023/24



Abfallmengen 2023/2024

Detail (Angaben in Tonnen)



ABFALL

Im Rahmen unserer Heimspiele entstanden vorwiegend Abfälle durch den Abverkauf von Speisen und Getränken. Auch wenn der Großteil der Speisen bei uns in Servietten ausgegeben wird und Einweg-Geschirr selten ist, entstehen Abfälle im Bereich der Speisen. Dies ist Restmüll (Papierservietten, Pappschalen, Sechserträger aus Pappe, Einweg-Geschirr aus Holz und Speisereste). Es gibt mit Ausnahme von Schokoriegeln keine Speisen, die in Plastikverpackungen verkauft werden.

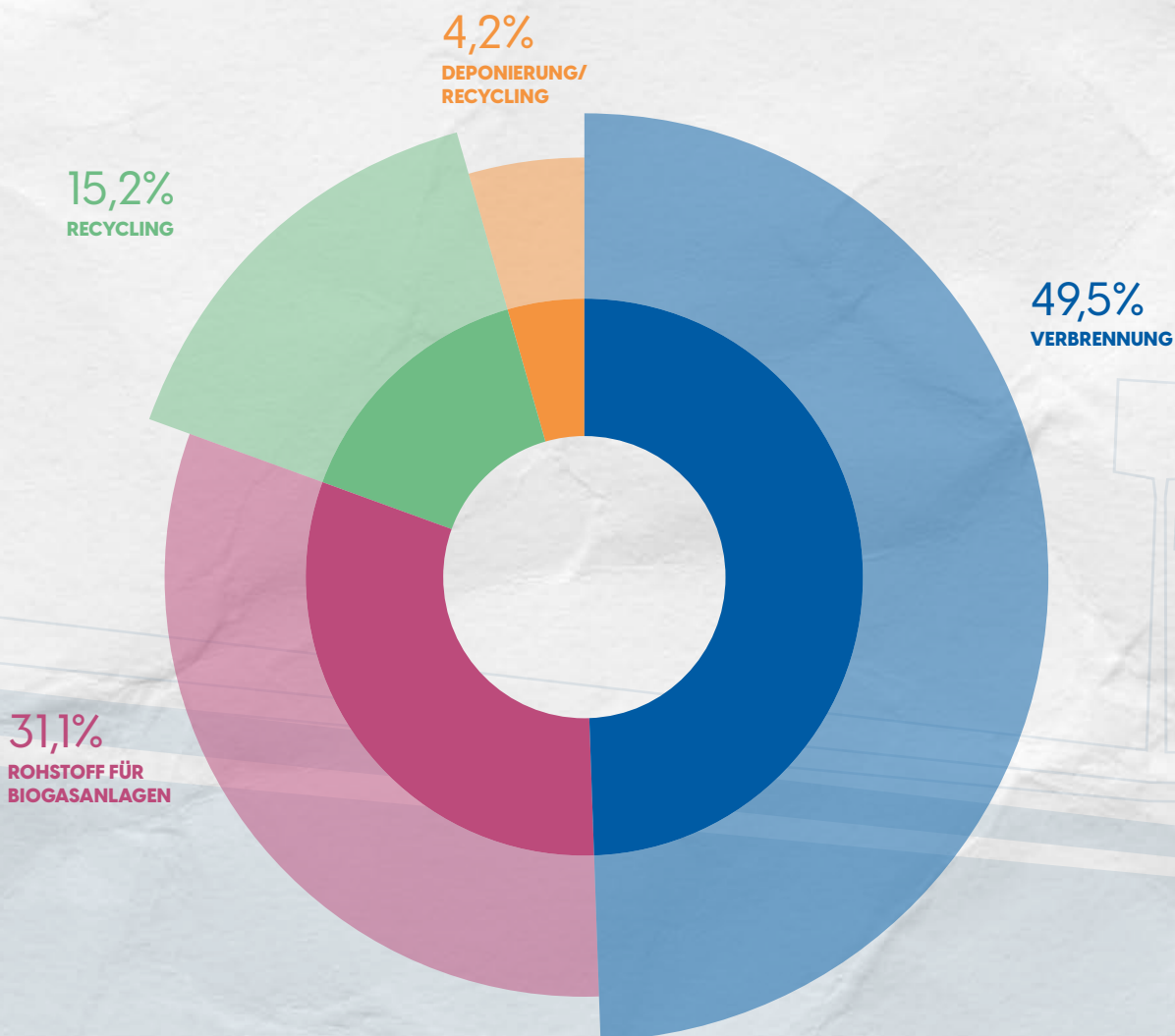
Innerhalb der Geschäftsstelle und im Merchandising fallen Altpapier, Verpackungsabfälle, Restmüll und Glas an. Durch die Rasenplätze und Begrünung auf dem Gelände entstehen außerdem große Mengen an Grünschnitt.

In der Saison 2023/24 sind in Summe 199,7 t Abfall angefallen.

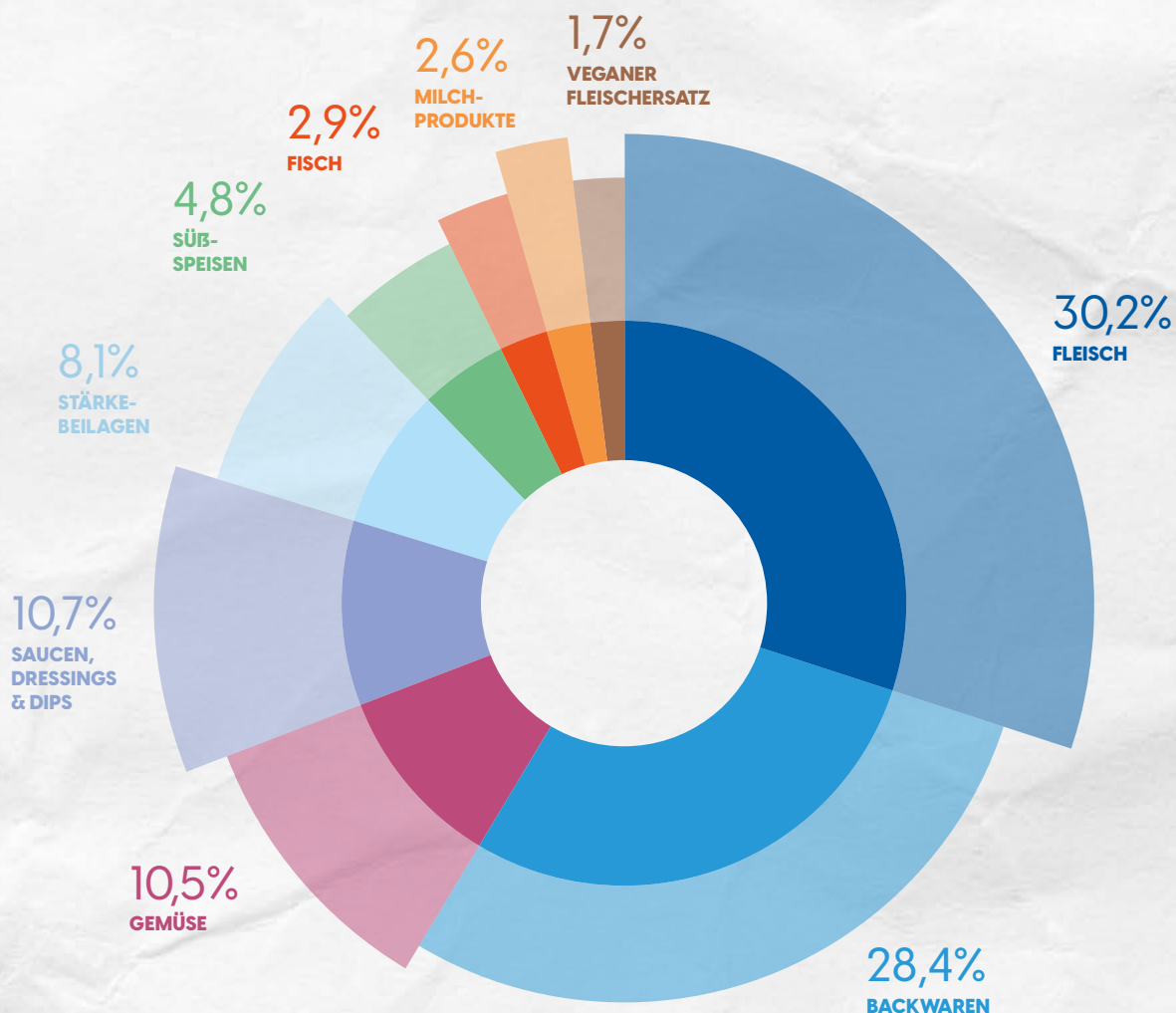


Grünschnitt und Speisereste werden nach ihrer Abholung als Substrat für Biogasanlagen genutzt und dienen somit als Rohstoff für erneuerbare Energien. Mischabfälle werden verbrannt. Die resultierende Wärmeenergie wird zur Stromerzeugung genutzt und nach Möglichkeit in Fernwärmenetze eingespeist. Wertstoffe, Papier- und Karton- sowie Glasabfälle werden Recyclingkreisläufen zugeführt. Die Bauabfälle, Böden und Steine werden je nach Zustand, Art und etwaiger Belastung deponiert oder wiederverwertet. Die exakten Recycling-Quoten sind nicht bekannt.

Anteilige Entsorgung der Abfälle 2023/24



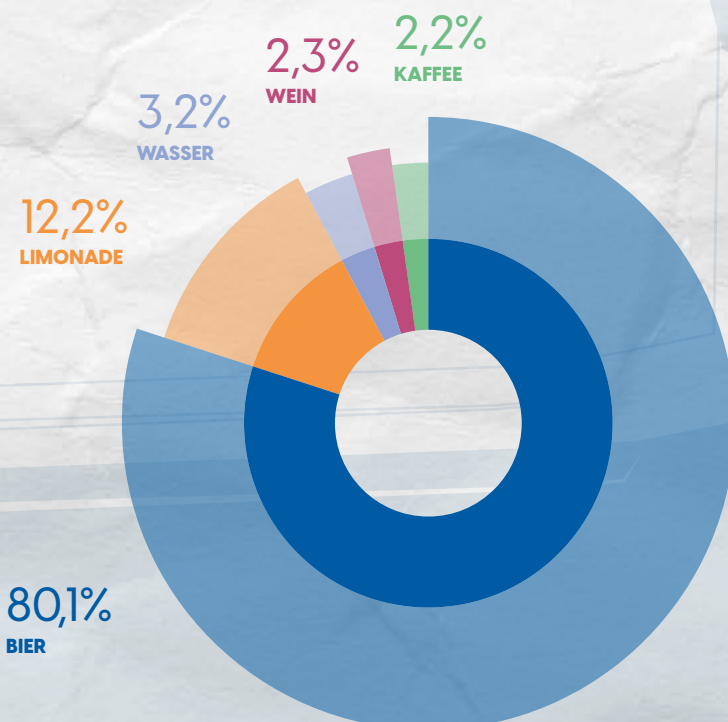
Anteil abverkaufte Lebensmittel in der Saison 2023/24



CATERING

Für die Bewirtung der Fans bei den Heimspielen wurden in der Saison 2023/24 rund 423.000 Liter Getränke und 71,4 Tonnen Lebensmittel verkauft beziehungsweise zubereitet und zum Verkauf angeboten. Dabei entfielen rund 87% der Getränke auf den Public-Bereich und 13% auf die VIP-Bereiche. Bei den Speisen entfielen 56% auf die VIP-Bereiche und 44% auf den Public-Bereich.

Anteil abverkaufte Getränke in der Saison 2023/24



MERCHANDISING

In der Saison 2023/24 hat der VfL in Summe 29.282 kg, also rund 29,3 Tonnen textile Merchandising-Artikel eingekauft. Hinzu kommen 21,7 Tonnen Hartwaren und sonstiges Merchandising.

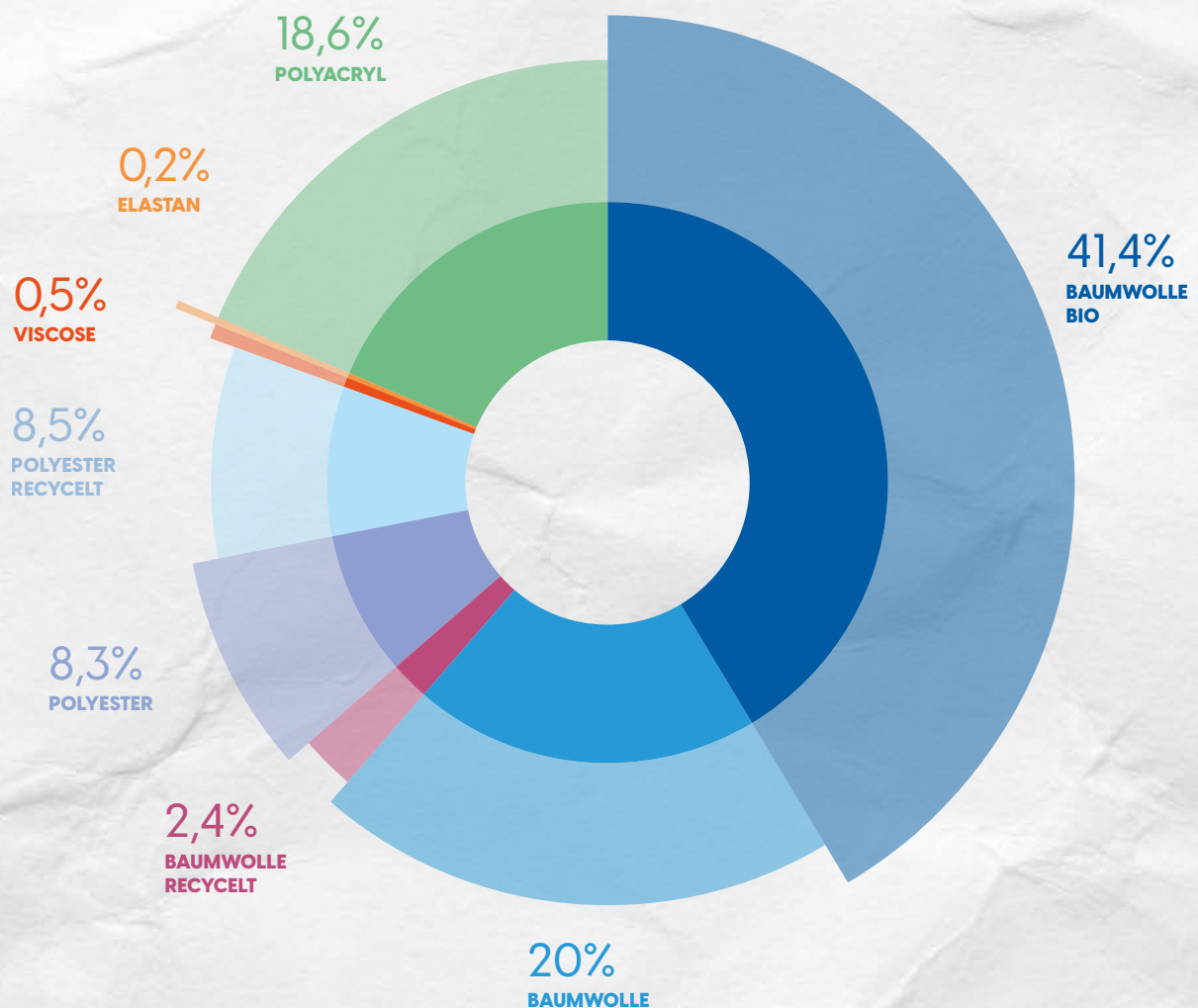
Hier ist zwischen Textilien unseres Ausrüsters und Premium Partners Mizuno (Ausrüsterware), wie den Trikots, der Trainingskleidung und den Eigentextilien des VfL zu unterscheiden. Die Ausrüsterware für den internen Gebrauch (Lizenzbereich, Fußballschule, Fachabteilungen etc.) ist im eigentlichen Sinne kein Merchandising

und wird deswegen in diesem Bericht nicht wie im letzten Jahr unter der Kategorie „Merchandising“ erfasst.

Eigentextilien

Unter Eigentextilien sind sämtliche VfL-Kleidungsstücke in unseren Fanshops oder dem Online-Shop zu verstehen, welche nicht von Mizuno gebrandet sind. Der VfL Bochum 1848 hat in der Saison 2023/24 rund 20 Tonnen solcher in Eigenregie produzierten Textilien eingekauft. Sie setzen sich, bezogen auf die gesamte Masse von 20 Tonnen, anteilig aus den folgenden Materialien zusammen:

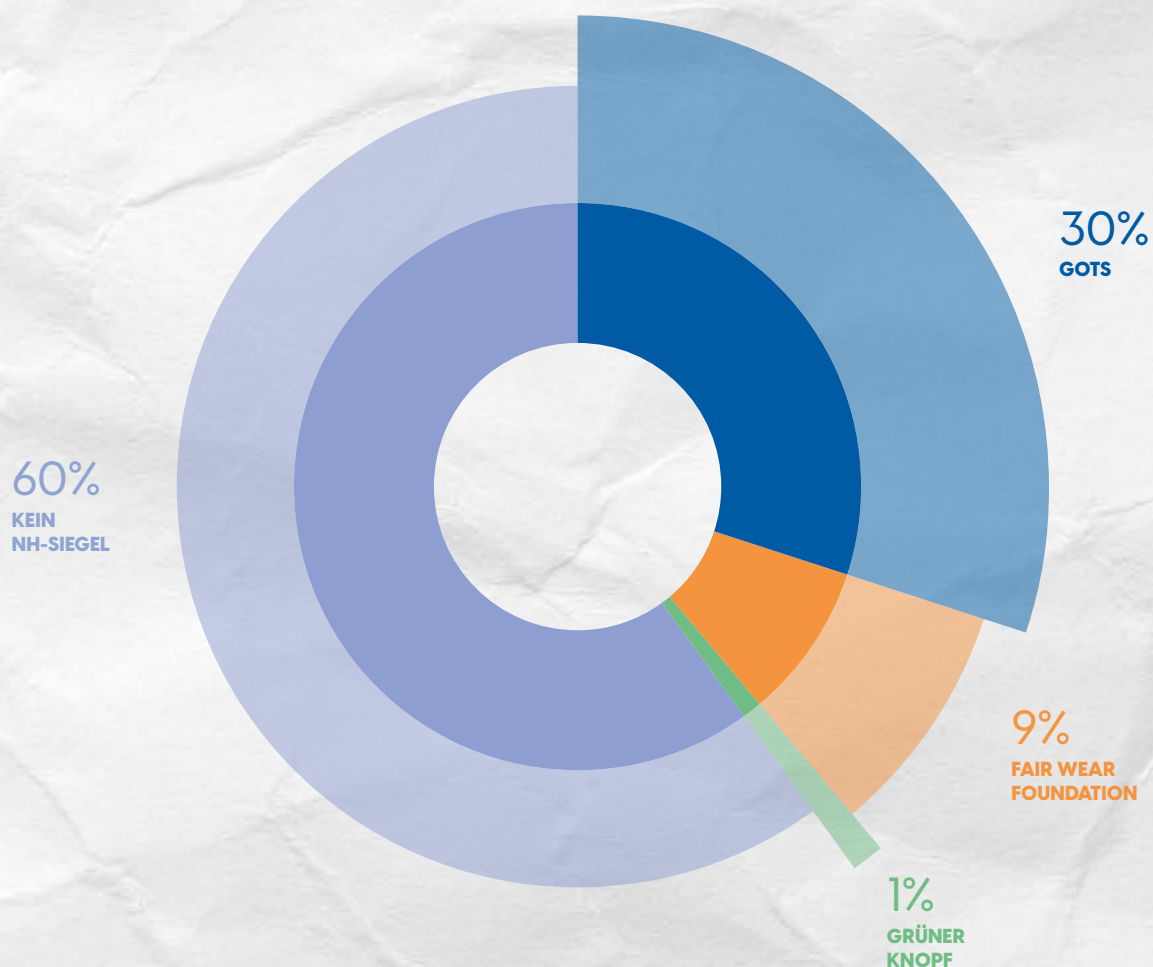
Material-Mix Merchandising Eigentextilien 2023/24



Bezogen auf die gesamte Masse der eingekauften Eigentextilien waren rund 40% mit einem Nachhaltigkeitszertifikat versehen, davon 30,3% mit dem sogenannten GOTS-Zertifikat, welches als eines der stärksten und umfangreichsten gilt. Es definiert ökologische und soziale Anforderungen entlang der Lieferkette und wird durch unabhängige Akteure zertifiziert. 9% der gesamten Masse verfügt über ein Zertifikat der Fair Wear

Foundation, welches menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen sowie eine faire Entlohnung entlang der Lieferkette sicherstellen soll. 0,5% der Kleidung verfügt über den sogenannten Grünen Knopf, welcher soziale und ökologische Anforderungen definiert. Viele Kleidungsstücke verfügen über eine Kombination aus den drei genannten Siegeln. Jedoch wurden diese in solchen Fällen nicht doppelt aufgezählt, sondern nur das jeweils stärkste Zertifikat berichtet (Reihenfolge: GOTS, Fair Wear Foundation, Grüner Knopf) (Vergleiche auch Kriterium 4).

Anteil Eigentextilien mit Nachhaltigkeits-Siegel 2023/24

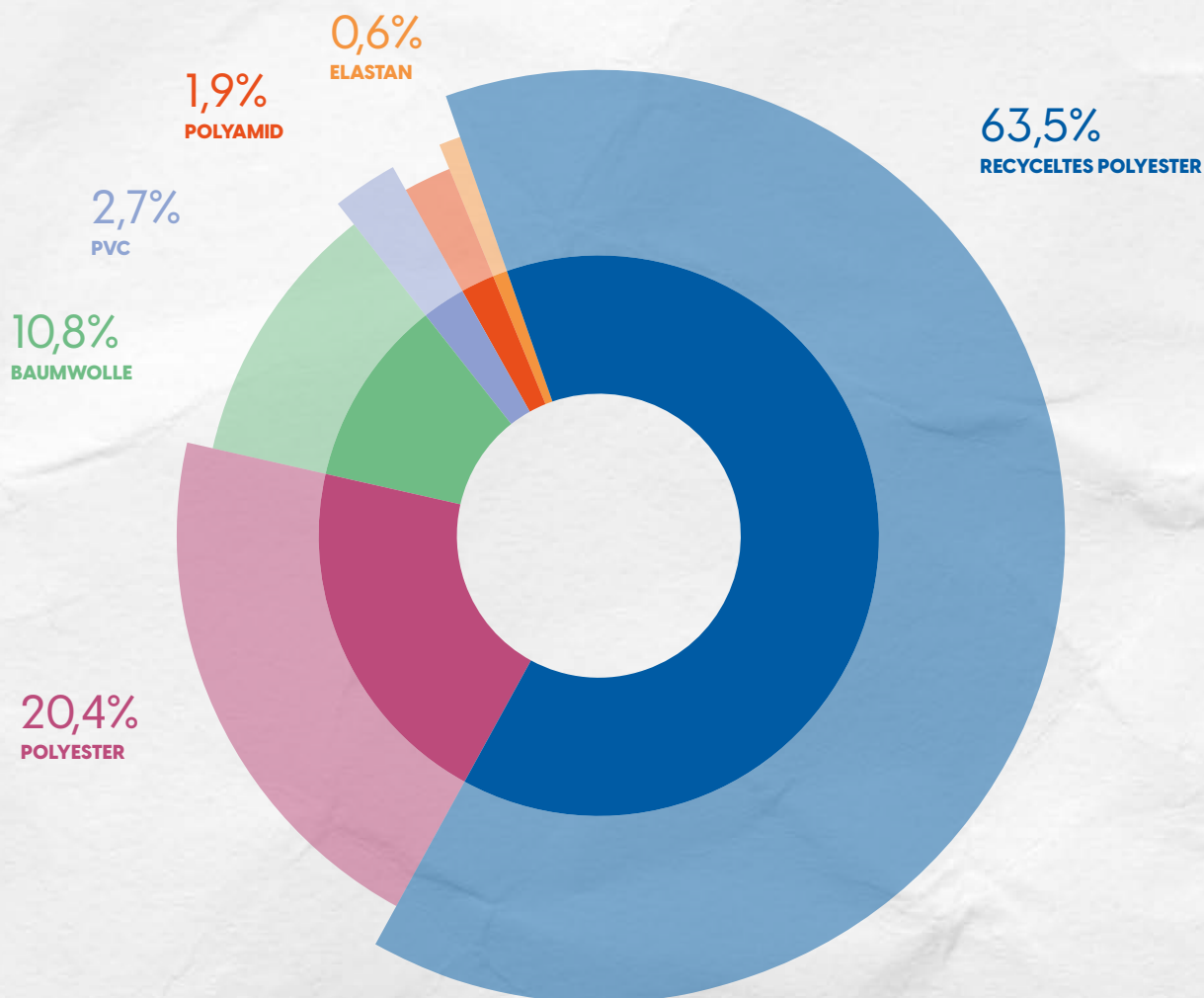


Textile Ausrüsterware

In der Saison 2023/24 hat der VfL rund neun Tonnen textile Merchandising-Artikel für den Verkauf in seinen Fanshops bei seinem Ausstatter Mizuno eingekauft. Das umfasst vor allem die beliebten VfL-Trikots sowie sämtliche weitere VfL-Kleidungsstücke von Mizuno.

Alle Trikots und Trainingsshirts inklusive der dazugehörigen Shorts bestehen zu 100% aus recyceltem Polyester. Das weitere textile Merchandising unseres Ausstatters besteht zu fast 2/3 aus recyceltem Material. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung hin zu einer Kreislaufwirtschaft.

Material-Mix Merchandising Ausrüsterware Mizuno 2023/24

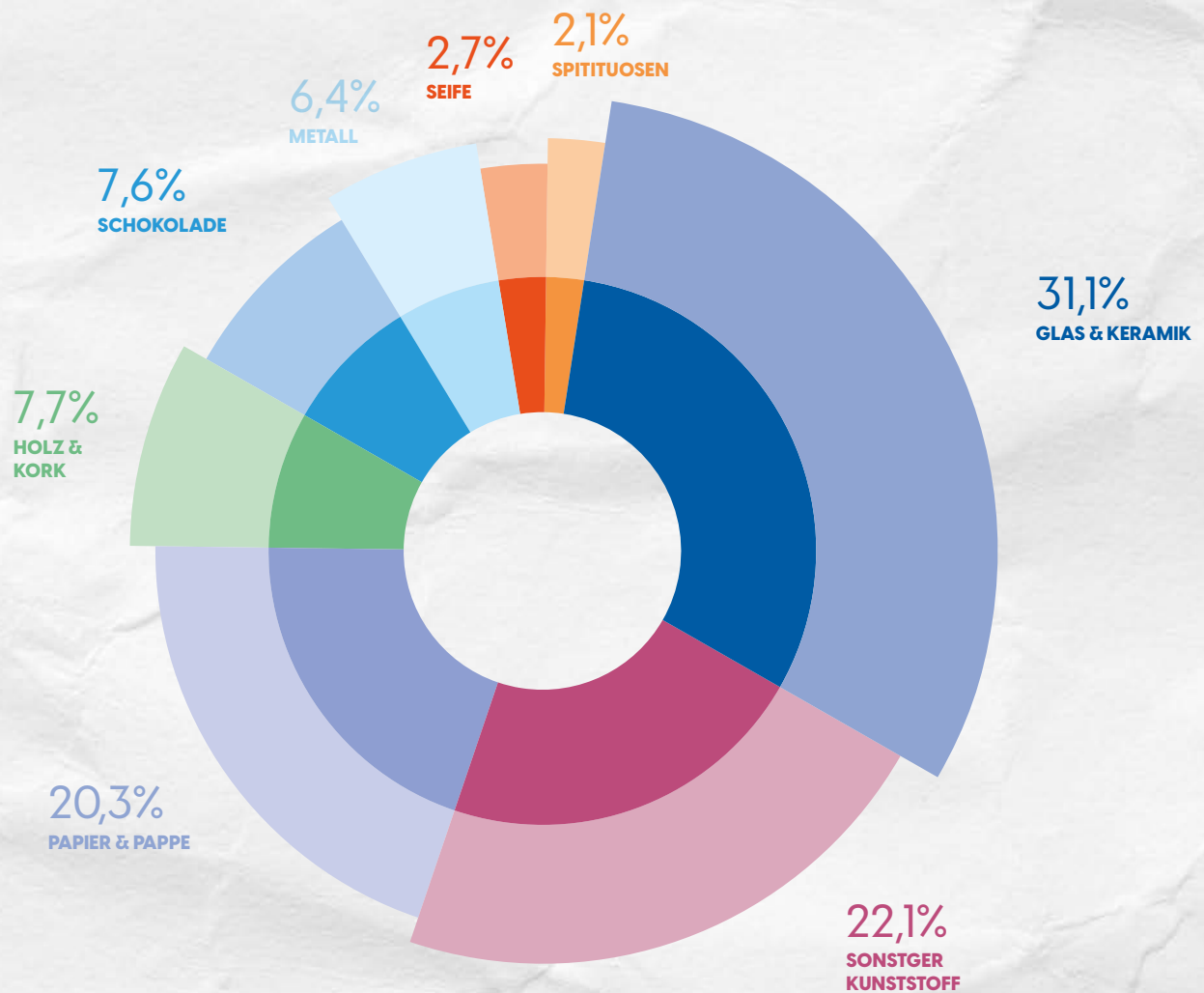


Hartwaren und sonstiges Merchandising

Bei den Hartwaren und sonstigem Merchandising handelt es sich vor allem um Haushaltswaren, wie Tassen, Gläser, Aschenbecher, Brotdosen und Trinkflaschen oder Alltagsgegenstände wie Parkscheiben, Schlüsselanhänger, Kartenspiele,

Plüschtiere oder Wandkalender. Der exakte Material-Mix wurde für die Saison 2023/24 nicht erneut erhoben. Da das Produktsortiment materialtechnisch mit dem der Vorsaison vergleichbar ist, werden für den Materialmix näherungsweise die Zahlen aus dem Fortschrittsbericht 2022/23 verwendet:

Anteil Material Hartwaren Merchandising



Die Prozent-Angaben beziehen sich immer auf die Gesamtmasse an Textilien oder Hartwaren und nicht auf die Anzahl der verschiedenen angebotenen Artikel oder die Stückzahlen. Somit wollen wir eine vergleichbare und aussagekräftige Berichterstattung gewährleisten. Hier ein kleines Rechenbeispiel, um den Unterschied zu verdeutlichen:

Angenommen wir bieten zwei verschiedene T-Shirt-Varianten zum Verkauf an. Von Variante 1 kaufen wir 10.000 Stück, von Variante 2 200 Stück. Variante 1 ist nicht zertifiziert. Variante 2 ist mit GOTS zertifiziert.

Betrachtet man danach nur die Anzahl der angebotenen Artikel, könnte sich folgende Aussage ableiten lassen: „50% unserer Shirts sind GOTS-zertifiziert“. Da aber die Gesamtmasse für die Umweltauswirkungen entscheidend ist, ist die Aussage „2% unserer Shirts sind GOTS-zertifiziert“ deutlich aussagekräftiger und transparenter.



T-Shirt 1
200g Baumwolle, kein nachhaltiges Zertifikat, 10.000 Stück bestellt (2000kg)



T-Shirt 2
200g Bio-Baumwolle, GOTS-zertifiziert, 200 Stück bestellt (40kg)



„50% unserer Shirts sind GOTS-zertifiziert“
bezogen auf die Menge der angebotenen Artikel



„2% unserer Shirts sind GOTS-zertifiziert“
bezogen auf die Gesamtmasse der angebotenen Artikel

Daher gehen wir mit der inhaltlich relevanten Aussage und kommunizieren dabei in Bezug auf die Gesamtmasse.

	Produkt	Stückzahl	Einzelgewicht	Gesamtmasse	GOTS-Zertifikat
	Shirt 1	10.000 Stück	0,2 KG	2000 KG	
	Shirt 2	200 Stück	0,2 KG	40 KG	

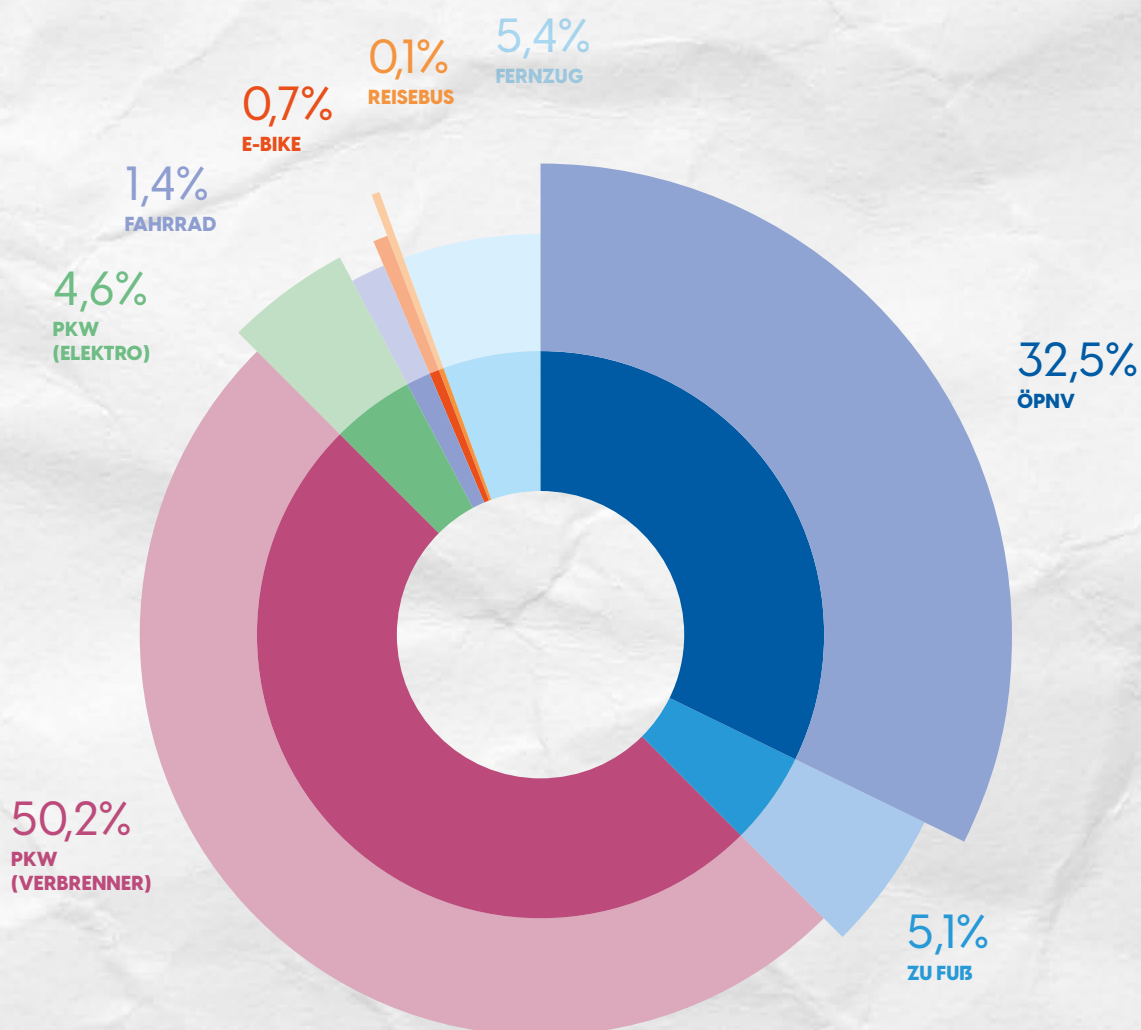
VfL-BERICHTERSTATTUNG		
Aussage 1	„50% unserer Shirts sind GOTS-zertifiziert“ bezogen auf die Menge der angebotenen Artikel	
Aussage 2	„2% unserer Shirts sind GOTS-zertifiziert“ bezogen auf die Gesamtmasse der angebotenen Artikel	

MOBILITÄT FANS

Für die Bilanzierung der Fan-Mobilität werden sämtliche Anreisen von Heim- und Gästefans zu den VfL-Heimspielen im Vonovia Ruhrstadion betrachtet. Als Veranstalter dieser Spiele sind wir für die Mobilität der Gäste verantwortlich. Auswärtsfahrten der VfL-Gemeinschaft fallen dann in den Scope der entsprechenden Heim-Mannschaft, welche das Spiel ausrichtet.

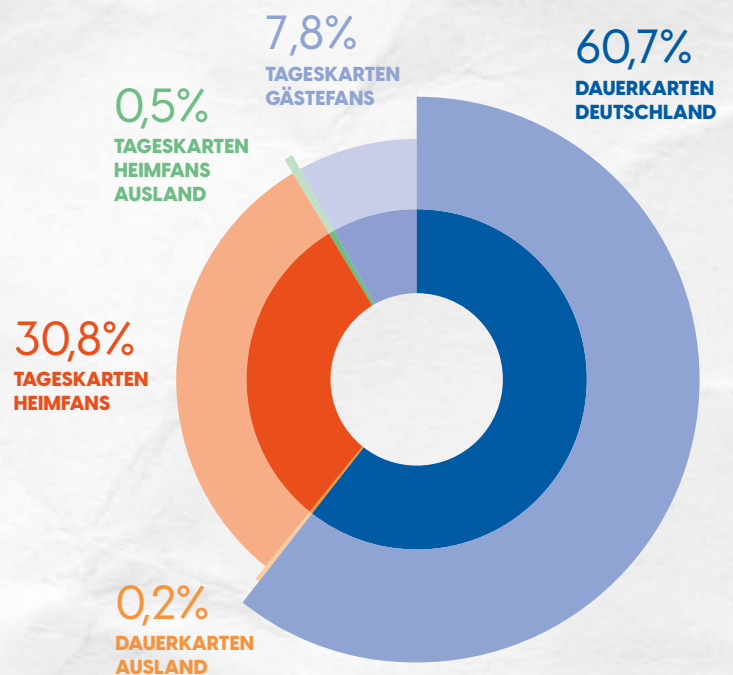
Die Fan- und Eventmobilität wurde für die Saison 2023/24 systematisch über eine Befragung erfasst. Über drei Heimspieltage hinweg (13.04.2024-12.05.2024) wurden die Fans per Info-Newsletter gebeten, die Umfrage online über einen Link auszufüllen. Um eine hohe Antwortrate zu erhalten, wurde ein hochwertiges Fahrrad unseres Partners ROSE-Bikes sowie Gutscheine für den Online-Shop des VfL Bochum 1848 unter den Teilnehmenden verlost. Es haben insgesamt 1.345 Personen an der Umfrage teilgenommen. Die anteilige Verkehrsmittelnutzung nach zurückgelegten Personenkilometern (sogenannter Modal Split) aus der Befragung ist dem Diagramm zu entnehmen. Die Angaben beziehen sich auf den Anteil der gesamten zurückgelegten Strecken – nicht darauf, wie oft ein bestimmtes Verkehrsmittel angegeben wurde. Größere Distanzen begünstigen in der Regel den PKW, weshalb er auch bei der Betrachtung der gesamten zurückgelegten Strecken so dominant ist.

Durchschnittliche Verkehrsmittelnutzung nach Personenkilometer



Zu den 17 Heimspielen des VfL Bochum 1848 haben Heim- und Auswärtsfans in der Saison 2023/24 rund 53 Millionen Personenkilometer zurückgelegt. Diese Zahl beschreibt die Strecken, die von Einzelpersonen zurückgelegt wurden. Berücksichtigt man eine Auslastung von durchschnittlich 2,33 Personen / PKW (Ergebnis unserer Fan-Befragung) sowie 40 Personen / Fernreisebus, reduziert sich die Anzahl der Kilometer auf rund 32 Millionen. Das entspricht fast 800 Umrundungen des Erdballs oder circa 40-mal bis zum Mond und zurück. Folgende Grafik zeigt an, wie hoch der Anteil der entsprechenden Kartentypen am gesamten Volumen der Stadionbesucher und Stadionbesucherinnen ist:

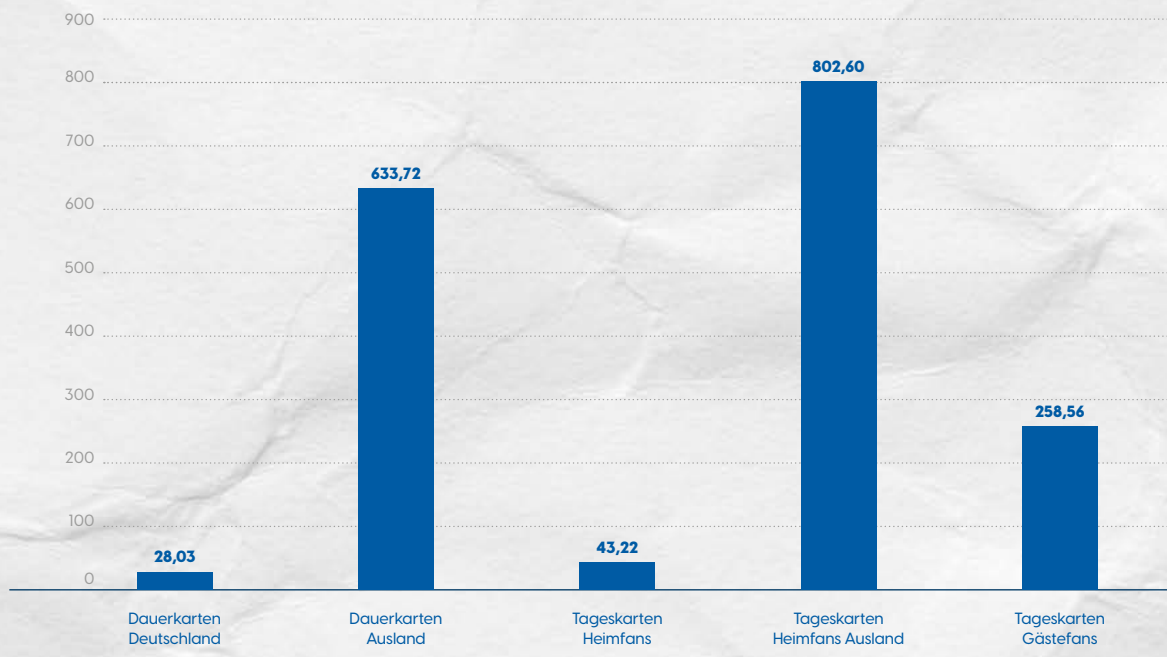
Anteil Kartentypen 2023/24



* Bei den Dauerkarten wird für die Berechnung davon ausgegangen, dass sie an allen 17 Heimspielen genutzt wurden.

Differenziert nach Dauer- und Tageskarten, Heim- und Gästefans, sowie Käufen aus dem In- und Ausland setzen sich die durchschnittlichen Anreisedistanzen wie folgt zusammen:

Durchschnittliche Entfernung zum Stadion nach Kartentyp 2023/24



Die durchschnittliche Entfernung beschreibt die einfache Distanz zwischen dem Vonovia Ruhrstadion und der Postleitzahl der Rechnungsadresse der entsprechenden Dauer- oder Tageskarte.

Rund 90% der VfL-Fans reisen aus der direkten Umgebung an – vor allem aus Bochum und benachbarten Städten des Ruhrgebiets.

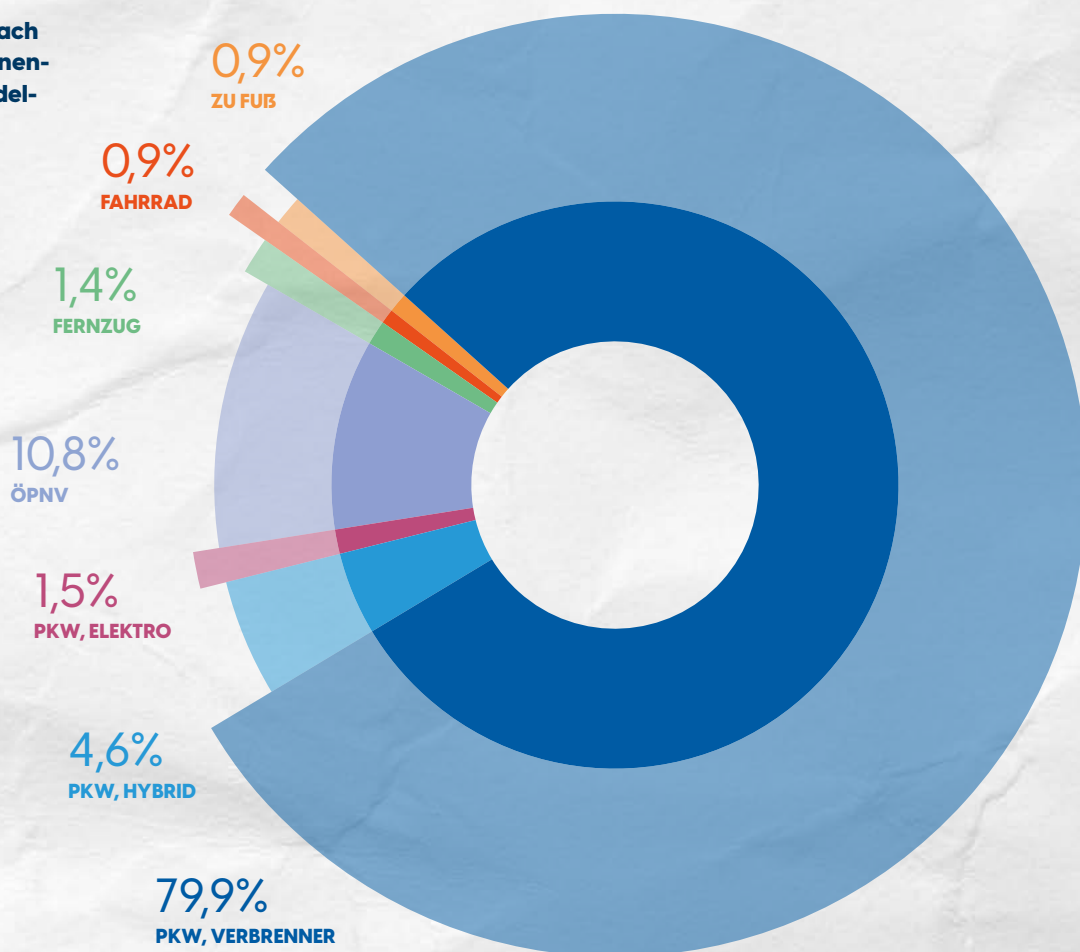
MOBILITÄT MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Der VfL hatte zum Zeitpunkt der Mobilitäts-Befragung 259 sozialversicherungspflichtig Angestellte und 241 Minijobber (KGaA und e.V.). Zur Erhebung der Pendelgewohnheiten wurde eine Online-Befragung durchgeführt, an der 95 Mitarbeitende teilgenommen haben. Die durchschnittliche Entfernung von Wohnort zu Arbeitsplatz betrug 23,4km.

Die Mitarbeitenden legen rund 86% der zurückgelegten Pendelstrecken mit dem PKW (80% Verbrenner, 4,6% Hybrid und 1,5% Elektro)

zurück. Der ÖPNV macht rund 11% aus. Emissionsfreie Strecken, zu Fuß oder mit dem Rad, kommen zusammen lediglich auf rund 2%. Die Angaben beziehen sich auf den Anteil der gesamten zurückgelegten Strecken – nicht darauf, wie oft ein bestimmtes Verkehrsmittel angegeben wurde. Größere Distanzen begünstigen in der Regel den PKW, weshalb er auch bei der Betrachtung der gesamten zurückgelegten Strecken so dominant ist. Die folgende Grafik zeigt den genauen „Modal Split“, also die anteilige Verkehrsmittelwahl der befragten Mitarbeitenden bezogen auf die zurückgelegte Strecke.

Verkehrsmittelwahl nach zurückgelegten Personenkilometern durch Pendelmobilität beim VfL 2023/24



MOBILITÄT FUHRPARK (POOL- UND DIENSTFAHRZEUGE)

Der VfL Bochum 1848 betreibt einen Fuhrpark von 30 Fahrzeugen, bei denen es sich um 28 Mittelklasse-PKWs und zwei Transporter handelt (persönliche Dienstfahrzeuge und Flottenfahrzeuge; Stand: August 2024). Das Talentwerk verfügt über 16 Fahrzeuge, bei denen es sich überwiegend um VW-Busse handelt, mit

denen die Nachwuchsspieler zu den Trainingseinheiten gefahren werden. Hinzu kommen diverse Nutzfahrzeuge für den Greenkeeping-Betrieb. In der Saison 2023/24 wurden von all diesen Fahrzeugen in Summe rund 81.000 Liter Diesel, 17.000 Liter Benzin und 15.000 Liter E10-Benzin verbraucht.

(DNK 12)

2.12 Ressourcenmanagement

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

- Installation von rund 50 digitalen und kommunikationsfähigen Verbrauchszählern für Strom, Fernwärme, Erdgas und Wasser und Integration in einen Cloud-Speicher
- Erstellung einer Hotspot-Analyse unserer THG-Emissionen sowie Definition und Bewertung für Maßnahmen und dazugehörigen Reduktionspfad
- Durchführung einer Umfrage zur Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Durchführung einer Umfrage zur Mobilität unserer Stadionbesucher und -besucherinnen
- Durchführung einer CO2-Bilanz für die Saison 2023/24 nach GHG-Standard in Scope 1, 2 und 3
- Einführung kunststofffreier Versandmaterialien des Herstellers „Biobiene“ aus Graskarton
- Erzeugung von rund 56.000 kWh grünem PV-Strom durch die PV-Anlage auf dem Dach der VfL-Geschäftsstelle
- Anschaffung zwei weiterer E-Nutzfahrzeuge für das Greenkeeping ab 07/2023



DAS HABEN WIR VOR



Unsere Umweltstrategie und das Mobilitätskonzept fortlaufend aktualisieren. Jedes Jahr setzen wir uns zu Saisonbeginn in den Fokusgruppen zusammen und aktualisieren unsere Umweltstrategie in Hinblick auf neue Ziele und Maßnahmen. Dies werden wir so fortführen.

SDG 13: Unterziel 13.2



PV-Anlage

Im Juni 2023 sind insgesamt 263 PV-Module mit einer Leistung von 97 Kilowatt-Peak (kWp) auf dem Dach der Geschäftsstelle in Betrieb genommen worden. So wurden in der Saison 2023/24 rund 56.000 kWh Sonnenstrom produziert, was einem Jahresverbrauch von mehr als 22 Zwei-Personen-Haushalten entspricht. Der generierte Strom wurde ausschließlich für den Eigenverbrauch genutzt.

Mobilität

Wir konnten die Datenlage der Fan-Mobilität deutlich verbessern, indem an mehreren Spieldaten Befragungen mit einer gesamten Stichprobe von über 1.300 Fans durchgeführt wurden. Durch die Hochrechnung und genaue Analyse der Umfragen konnte ein deutliches Bild der Fan-Mobilität in verschiedenen Entfernungs-Segmenten gebildet werden. Diese Daten bilden die Basis für ein breit angelegtes Mobilitäts-Management, welches circa ab April 2025 strukturell verstärkt und systematisch vorangetrieben wird.

Des Weiteren wurde beispielsweise die Homepage im Bereich der Anfahrsbeschreibung um

detailliertere Informationen rund um die Anreise mit dem ÖPNV, die Nutzung des VRR-Kombitickets oder Möglichkeiten der hybriden Anreise mit PKW und ÖPNV durch die Nutzung von Park+Ride-Angeboten ergänzt.

Start eines breit angelegten Mobilitäts-Projektes und Anstellung einer Mobilitätsmanagerin, welche sich mit der Definition und Umsetzung von Maßnahmen für eine umweltfreundlichere Mobilität beschäftigt.



THG-Emissionen

Wir haben für die Saison 2023/24 zum dritten Mal eine Analyse unserer THG-Emissionen (einen sogenannten „CCF – Corporate Carbon Footprint“) durchgeführt. Die Learnings aus den ersten zwei Durchläufen und die Berücksichtigung sämtlicher Geschäftsaktivitäten des Klubs konnten die Qualität und Vollständigkeit der Analyse noch einmal deutlich verbessern.

Parallel zur Erstellung des CCF für die Saison 2023/24 hat eine Studentin der Hochschule Bochum aus dem Studiengang „Angewandte Nachhaltigkeit“ im Rahmen ihrer Master-Thesis einen Reduktionspfad für den VfL Bochum

1848 entwickelt. So wurde nicht nur aufgezeigt, in welchem Maße wir unsere Emissionen reduzieren müssen, um 1,5°C- oder well-below-2°C-konform zu sein, sondern auch definiert und bewertet, mit welchen konkreten Maßnahmen dies realisiert werden kann. Diese Maßnahmen sind der entscheidende Faktor für reelle Reduktionen und bieten erste Handlungsempfehlungen. Die Ergebnisse der Arbeit werden intern ausgewertet und dann in ein offizielles Klima-Statement überführt.

Wasser

Der Wasserverbrauch des VfL entfällt vor allem auf die Bewässerung der Rasenplätze. Für eine zielgerichtete Bewässerung wird die Bodenfeuchtigkeit der Plätze regelmäßig mit sogenannten „TurfPods“ der Firma SGL-System geprüft und die Wassermenge entsprechend angepasst.

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 sollen ein oder unter Umständen mehrere externe Gutachten erstellt werden – hier kam es im Zuge der Umbaupläne für das Vonovia Ruhrstadion und den Standort zu Verzögerungen. In der Saison 2024/25 werden allerdings konkretere Schritte geplant.

Events

Auch die in den Räumlichkeiten des VfL ausgetragenen Events, möchten wir nachhaltiger gestalten. Im ersten Schritt sollen die Energieverbräuche der Veranstaltungen in der Stadtwerke Bochum LOUNGE genauer erfasst werden. Dies ist essentiell, da sich die Eventflächen in der Geschäftsstelle befinden und eine saubere Abtrennung vom normalen Geschäftsbetrieb sonst nur bedingt möglich ist. Entsprechende digitale Unterzähler wird es ab Beginn der Saison 2024/25 geben. So können in Zukunft trennscharfe Aussagen zu den Energieverbräuchen einzelner Events getroffen werden und Möglichkeiten zu Einsparmaßnahmen eruiert werden.

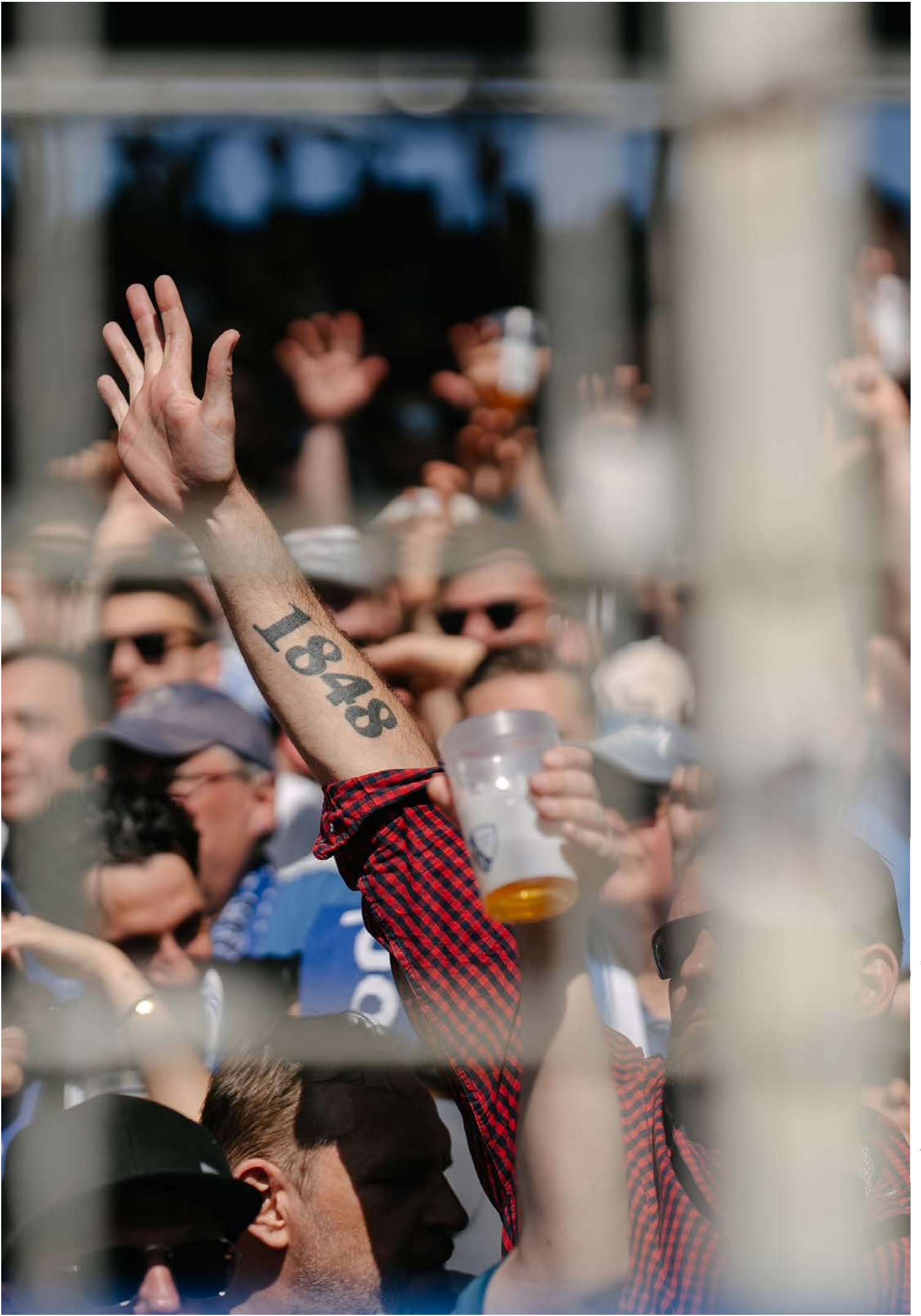


Schonender Umgang mit Ressourcen

Wir wollen unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fortlaufend für einen schonenden Umgang mit Ressourcen im Arbeitsalltag sensibilisieren und qualifizieren. Zu diesem Zweck wurde beispielsweise ein Ingenieurbüro mit professionellen Energieberatern damit beauftragt, eine Präsentation mit Energiespartipps und sensibilisierenden Inhalten für einen schonenden Umgang mit Ressourcen für den VfL zu erstellen und diese im Rahmen eines Mitarbeitendenfrühstücks vor der Belegschaft vorzustellen. Dieses Dokument befindet sich auch im Intranet und ist für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zugänglich.

Wir wollen unsere Prozesse Stück für Stück nachhaltiger gestalten und so wenig Ressourcen wie möglich nutzen und diese – solange es geht – im Wirtschaftskreislauf halten. So haben wir das Versandmaterial für unseren Online-Shop komplett auf plastikfreie Kartons der Marke „Biobiene“ umgestellt. Die Kartons bestehen zu 35% aus Gras und zu 65% aus Altpapier (Angaben des Herstellers). (vgl. Kriterium 4)





(DNK 13)

2.13 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 THG-Bilanz (Saison 2023/24) und Erweiterung der einbezogenen Emissionsquellen
- Definition und Vergabe einer Master-Thesis, welche sich mit dem Thema eines THG-Reduktionspfades inklusive der Bewertung geeigneter Maßnahmen für den VfL auseinandersetzt

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 Castrop 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

13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



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

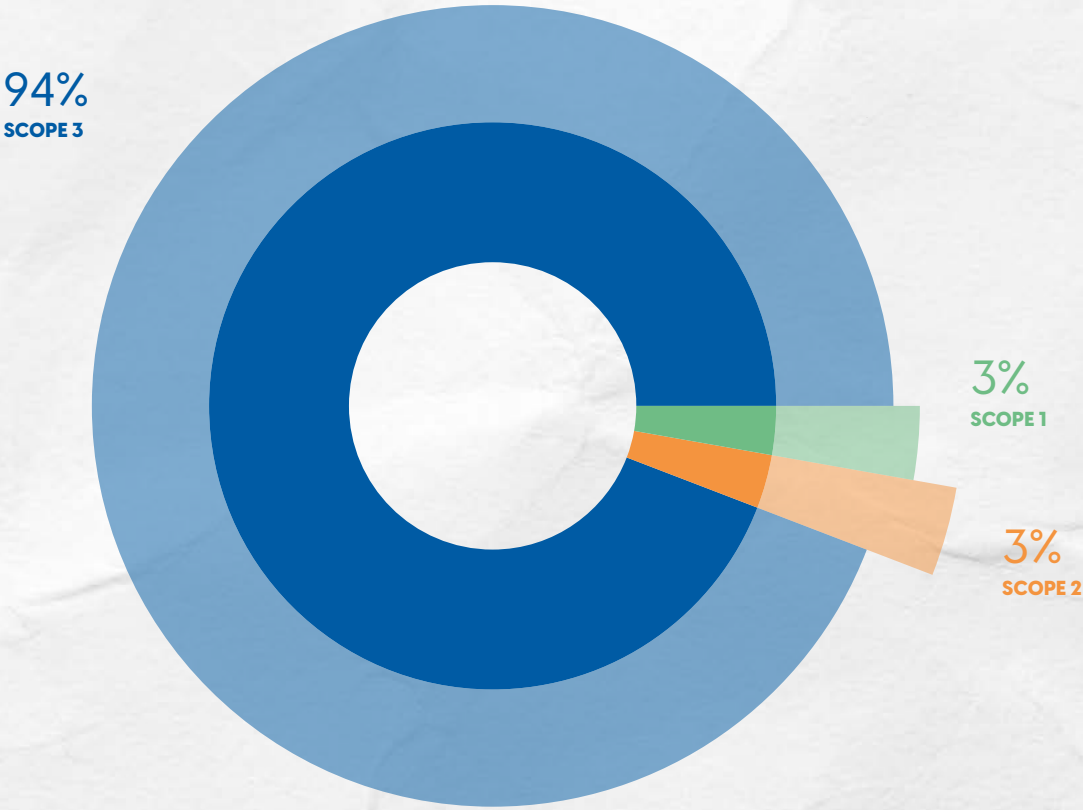
Identifizierung von Maßnahmen zum Erreichen der Ziele
SDG 13: Unterziel 13.1.

Schrittweise Umsetzung, Bewertung und Anpassung der Ziele
SDG 13: Unterziel 13.1.

In der Saison 2023/24 hat der VfL Bochum 1848 in Summe 11.778,19 t CO₂-Äquivalente (CO₂e) emittiert.

Die Emissionen teilen sich wie folgt in die verschiedenen Scopes auf:

THG-Emissionen 2023/24



SCOPE 1

Direkte Emissionen

In 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.	273,19	2,32 %
Gasheizungen	Am Talentwerk und im Fanshop im Ruhrpark wird Erdgas für Raumwärme und Warmwasser genutzt.	60,34	0,51 %
Notstromaggregat	Im Vonovia Ruhrstadion gibt es mehrere Dieselaggregate für die Bereitstellung von Notstrom. Für dieses wurden in der Saison 2022/23 rund 1100 Liter Diesel eingekauft.	14,38	0,12 %
Summe		347,97	2,95 %

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 Ökostromtarif der Stadtwerke Bochum.	1,14	0,01 %
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.	299,59	2,54 %
Summe		300,74	2,55 %

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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Entsorgung von Abfällen, Logistik und Transport – typisch für einen Profifußballklub – der Anreise der Fans zu Heimspielen entstehen. Dies alles sind Emissionen, die durch die Aktivitäten des VfL entstehen, welche er aber nicht direkt selbst emittiert und somit auch nur indirekt beeinflussen kann.

EMISSIONSQUELLE	BESCHREIBUNG	EMISSIONEN (in tCO ₂ e)	ANTEIL AN GESAMTEN EMISSIONEN
Fan-Mobilität	Die Fan-Mobilität beinhaltet sämtliche Anreisen von Heim- und Gästefans zu den Heimspielen des VfL Bochum 1848.	6.486,77	55,07 %
Catering	Das Catering umfasst alle Emissionen der angebotenen Speisen des VfL Bochum 1848. Dazu gehören sämtliche Speisen und Getränke im Stadion, das VIP-Catering sowie auch die Bewirtschaftung von Veranstaltungen und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.	1.491,19	12,66 %
Kleidung und Textilien	Die Emissionen beinhalten primär das textile Merchandising sowie die Ausrüsterware für den Lizenzbetrieb, die Fußballschule und die Fachabteilungen.	442,60	3,76 %
Vorkette Energie und Kraftstoff	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.	319,36	2,71 %
Anfahrt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Die Emissionen kommen durch die Pendelmobilität sämtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zustande.	811,70	6,89 %
Geschäftsreisen	Die Geschäftsreisen beinhalten Zug-, Bus-, und Flugreisen. Sämtliche Mannschaftsreisen und Hotelübernachtungen sind in den Emissionen inkludiert.	557,08	4,73 %
Dienstleistungen	Hier werden vor allem Bauarbeiten, Reinigungs-, Entsorgungs-, und handwerkliche Dienstleistungen erfasst.	482,87	4,10 %
Transporte	Die Transporte beschreiben die vor und nachgelagerte Logistik von Waren oder Dienstleistungen, die der VfL selbst einkauft oder verkauft.	90,85	0,77 %
Abfall	Die Emissionen enthalten sowohl die Fahrten zur Abholung als auch die Entsorgung der Abfälle.	62,56	0,53 %

EMISSIONSQUELLE	BESCHREIBUNG	EMISSIONEN (in tCO ₂ e)	ANTEIL AN GESAMTEN EMISSIONEN
Geräte, Maschinen und Wirtschaftsgüter	Hier werden primär Investitionen in technische Geräte und Ausrüstung oder bauliche Maßnahmen bilanziert.	222,27	1,89 %
Sonstiges	Hier werden besonders geringe oder unspezifische Emissionen wie Büromaterial, Leitungswasser, Druckprodukte, Leasinggegenstände, Düngemittel oder EDV-Geräte zusammengefasst.	162,22	1,38 %
Summe		11.129,47	94,49 %

Bezugsgrößen & Vergleich zur Vorsaison

Im Folgenden sollen die THG-Emissionen mit weiteren Kennzahlen in Bezug gesetzt werden, um die Emissionswerte besser einordnen zu können.

Die THG-Intensität ist im Vergleich zur Saison 2022/23 in jeder betrachteten Kategorie angestiegen. Für die Bilanzierung der beiden Saisons wurden jedoch verschiedene Ansätze gewählt, weswegen ein direkter Vergleich beider Saisons nur bedingt sinnvoll, bzw. möglich ist. Die Bilanzierung für 2023/24 ist im Vergleich zur Vorsaison deutlich umfangreicher ausgefallen, weil nahezu 100% der Aktivitätsdaten bilanziert wurden. In der Bilanz für 2022/23 konnten viele Scope-3-Aktivitätsdaten nicht in Detail betrachtet werden. Näheres dazu im Abschnitt „Abgrenzung zur THG-Bilanz 2022/23“.

THG-EMISSIONEN	2022/23	2023/24
THG-Emissionen (in kgCO ₂ e)	10.205.200	11.778.191
kgCO ₂ e / Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der KGaA	27.883	30.435
kgCO ₂ e / Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der gesamt	21.806	23.462
kgCO ₂ e / Umsatzerlöse (in €)	0,121	0,16
kgCO ₂ e / Heimspiel	566.956	654.344
kgCO ₂ e / Stadiongast	21,79	24,81

ABGRENZUNG ZUR THG-BILANZ 2022/23

Für die THG-Bilanz der Saison 2023/24 haben wir mit einem neuen externen Partner gearbeitet. Die Vorgehensweise zum vorherigen Partner unterscheidet sich vor allem darin, dass die THG-Bilanz überwiegend auf Grundlage von Finanzdaten erstellt wird. Es wurden sämtliche Konten des VfL ausgewertet und den einzelnen Buchungen Produkte und Dienstleistungen mit entsprechenden THG-Emissionen zugeordnet. Zudem wurden aus buchhalterischer Sicht externe Vorgänge, wie Fan-Mobilität, Pendelmobilität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder das Public-Catering manuell erfasst. Auf diese Weise ist die Bilanz vor allem im Scope-3-Bereich deutlich umfangreicher und vor allem nahezu 100% vollständig erfolgt. In 2023/24 wurde deutlich mehr bilanziert, weswegen auch die Emissionen entsprechend höher ausgefallen sind. Da es für viele Buchungsvorgänge auf unseren Konten noch keine spezifischen Emissionsfaktoren gab, sind viele der Positionen konservativ gerechnet worden, also tendenziell eher mit hohen Emissionen. Gemeinsam mit Global Climate werden wir die Prozesse optimieren, spezifischere Emissionsfaktoren definieren und somit genauere Ergebnisse produzieren.

03

EINSTEHEN FÜR
VIELFALT

(DNK 14 – 17)

Außen blau Innen bunt

Durch unsere Tätigkeiten beeinflussen wir in dem Themenfeld „Außen blau Innen bunt“ besonders folgende SDGs:



Wie wir dazu beitragen und welche Ziele wir uns dazu gesetzt haben, ist Kapitel 3 zu entnehmen.

Meilensteine und relevante Kennzahlen der Saison 2023/24 aus dem Themenfeld „Außen blau Innen bunt“:

Arbeitnehmerrechte & Chancengerechtigkeit



Einführung der BKV
(Betriebliche Kranken-
versicherung)



Einführung Intranet &
Schulungsportal
Masterplan



Durchführung
diskriminierungs-
sensibler
Stadionführung



Angebot für
Gehörlose
bei offiziellen
Veranstaltungen

Arbeitnehmerrechte & Chancengerechtigkeit

2.172

Stunden Fort- und
Weiterbildung

4

duale Studentinnen
und Studenten

4

durchgeführte
Abschlussarbeiten in
Kooperation mit der
Hochschule Bochum

4

FSJler

Themen wie Leistungsdruck, Spielergehälter oder Gleichstellung von Frauen finden sich vielfach in der öffentlichen Debatte wieder. Ziel dieses Fokusthemas und der folgenden Kapitel ist es darzustellen, wie der VfL als Arbeitgeber dazu beiträgt, intern eine Kultur zu

schaffen, in der sich jeder Mensch wertgeschätzt fühlt. Themenschwerpunkte sind hierbei die Rechte und die Qualifikation aller Arbeitnehmerinnen und -nehmer. Wie wir uns verantwortungsbewusst gegenüber Menschen außerhalb unserer Organisation verhalten, wird ebenfalls dargestellt.

3.14 Arbeitnehmerrechte

In Deutschland sind viele Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 in Deutschland.



Durch die digitale Arbeitszeiterfassung wird der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter gestärkt. Auch ein Ethik- und Verhaltenskodex, welcher für alle Mitarbeitenden gültig ist und ein respektvolles, nichtdiskriminierendes und faires Verhalten sicherstellen soll, wurde eingeführt. (siehe Kriterium 20 – Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten).

Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In einer Branche wie dem Profifußball zählen unregelmäßige Arbeitszeiten auf Grund der Veranstaltungen – insbesondere der Spieltage – zum Alltag. Als intensive Phasen mit einer hohen Arbeitsbelastung, sind dies Risiken für Arbeitnehmerrechte, die sich aus der typischen Geschäftstätigkeit des Klubs ergeben. Durch die digitale Zeiterfassung gibt es einen wichtigen Schutz- und Kontrollmechanismus. Gleichzeitig wird 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 möglich, die Arbeitsaktivitäten zu clustern und beispielsweise Dienstreisen oder Heim- und Auswärtsspiele zu stempeln. 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.



Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung für sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Der VfL Bochum 1848 versteht die Gesundheit seiner Mitarbeitenden als kostbares Gut und hat im Berichtszeitraum einen weiteren Schritt in Richtung sozialer Verantwortung unternommen. In Zusammenarbeit mit den Allianz Versicherungen werden sozial-versicherungspflichtige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bei Eintritt das 71. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in die betriebliche Krankenversicherung (BKV) aufgenommen.

Die Einführung der BKV bietet Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einen zusätzlichen Gesundheitsschutz. Unter anderem beinhaltet die Krankenversicherung einen erweiterten Zugang zu Gesundheitsleistungen, die über die herkömmlichen Krankenversicherungspläne hinausgehen. Umfangreiche Serviceleistungen und Zusatzleistungen auf privat versichertem Niveau runden das Angebot ab. Das Leistungspaket der persönlichen BKV ist nach der Betriebszugehörigkeit ausgerichtet.

DAS HABEN WIR ERREICHT

- Einführung Betriebliche Krankenversicherung (BKV)
- Einführung Intranet
- Fortlaufende Arbeit in abteilungs-übergreifenden Teams zu Fokusthemen der Nachhaltigkeit

PARTIZIPATION

Fortlaufende Arbeit in abteilungsübergreifenden Teams zu Fokusthemen der Nachhaltigkeit

Insbesondere für die nachhaltige Entwicklung des Klubs sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über aktuelle Themen informiert bleiben, wird wöchentlich ein Update der Geschäftsführung zu wichtigen Themen verschickt. Zu speziellen Themen gibt es regelmäßig Mitarbeitendenfrühstück, die nicht nur als Austausch- und Dialogformat dienen, sondern auch für betriebliche Schulungen.



Weiterentwicklung Intranet

Damit alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über aktuelle Themen informiert bleiben, wurde im Berichtszeitraum ein neues Intranet-Portal für die Belegschaft eingerichtet. Dieses bündelt verschiedene interne Dienstleistungen und hat das Ziel, allen Mitarbeitenden ein effizientes Arbeiten zu ermöglichen und zeitgleich werden alle wichtigen Mitteilungen des Klubs über die Plattform übermittelt.

Durch das Intranet haben alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Zugriff auf Informationen zu Richtlinien, Mitarbeitendenvorteilen, Vorlagen und Telefonkontakten. Darüber hinaus ist eine Anmeldung zum regelmäßigen Mittagstisch über das Portal möglich. Zudem können über das Portal Probleme an die IT und die Haustechnik gemeldet werden, Bestellungen beim Einkauf getätigt werden, sowie das anonyme Hinweisgebersystem erreicht werden.

Eine weitere wichtige Funktion stellt der Newsbereich dar. Hier werden alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die aktuellen Themen des Klubs informiert. Dazu gehört die Vorstellung von neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Bekanntmachung von Schulungsformaten oder die Information zu internen Veranstaltungen.

Zu speziellen Themen gibt es weiterhin regelmäßig Mitarbeitendenfrühstück, die nicht nur als Austausch- und Dialogformat dienen, sondern auch für betriebliche Schulungen.



DAS HABEN WIR VOR



Durchführung einer Analyse menschenrechtlicher Risiken im Klub

SDG 8: Unterziel 8.5

Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit durch regelmäßige Mitarbeitendendenbefragungen

SDG 3: Unterziel 3.4

Weiterentwicklung des Intranets

SDG 8: Unterziel: 8.8

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.

Es besteht die Gefahr, dass wir durch unsere Geschäftstätigkeiten und -praktiken geltende Menschenrechte verletzen können. Dies kann insbesondere auch für Rechte der Belegschaft gelten. Um dies zu verhindern, möchten wir eine Analyse der menschenrechtlichen

Risiken im Klub durchführen. Diese soll nach den Grundprinzipien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte aufgebaut werden. Wir möchten dort Maßnahmen ergreifen, wo wir konkrete menschenrechtliche Risiken identifizieren, die unmittelbar durch unsere Geschäftspraktiken ausgelöst werden oder werden könnten. Darüber hinaus liegt die Steigerung der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Fokus. Diese wollen wir durch regelmäßige Befragungen ermitteln. Die Erkenntnisse der Befragungen wollen wir nutzen, um Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit zu entwickeln. Um unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiterhin über Unternehmens-News, Arbeitsschutz-Maßnahmen oder Unternehmensrichtlinien zu informieren, werden die Funktionen des Intranets bedarfsgerecht erweitert.

(DNK 15)

3.15 Chancen- gerechtigkeit

Kooperation mit der Hochschule Bochum: Abschlussarbeit zum Status Quo der Geschlechtervielfalt

Bereits im vergangenen Berichtszeitraum hat der VfL über die Erweiterung der Hochschulk Kooperation mit der Hochschule Bochum um die Themen Vielfalt und Personal berichtet. Diese Erweiterung trägt nun erste Früchte. Im Rahmen einer Masterarbeit wurde ein Status Quo zur Geschlechtervielfalt innerhalb der Belegschaft des Klubs erhoben. Aufbauend auf diese Ergebnisse werden nun im Rahmen eines Workshops mit „FUSSBALL KANN MEHR“ konkrete Diversitätsziele definiert.

Anlaufstelle „ACHTZEHN ACHTUNG! VIERZIG“

Die Anlaufstelle ist ein zusätzliches und diskretes Hilfsangebot für alle Personen im Vonovia Ruhrstadium, 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. Auch in der Saison 2023/ 24 wurde die Hilfeleistung der Awareness-Anlaufstelle zu jedem Heimspiel im Vonovia Ruhrstadium angeboten.

Um die Sichtbarkeit der Anlaufstelle zu erhöhen, das Angebot bekannt zu machen und die Stadionbesucher und -besucherinnen für das Angebot der Anlaufstelle und einen diskriminierungsfreien Umgang im Stadion zu sensibilisieren, führt der VfL Bochum 1848 Begleitveranstaltungen zur Anlaufstelle durch.

Am 2. November 2023 bot der VfL Bochum 1848 gemeinsam mit der Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in NRW (MeDiF-NRW), der LAG Fanprojekte NRW und dem Fanprojekt Bochum eine diskriminierungssensible Stadionführung an.

Gemeinsam mit zahlreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden verschiedene Stationen im Vonovia Ruhrstadium besucht und zusammen diskutiert, wie sich diskriminierende Vorfälle am Spieltag äußern und wie man gemeinsam dafür sorgen kann, dass sich alle Personen am Spieltag gleichermaßen wohl fühlen können.

DAS HABEN WIR ERREICHT

- Abschlussarbeit zu Status Quo Geschlechtervielfalt
- Durchführung diskriminierungssensibler Stadionführung
- Angebot für Gehörlose bei offiziellen Veranstaltungen

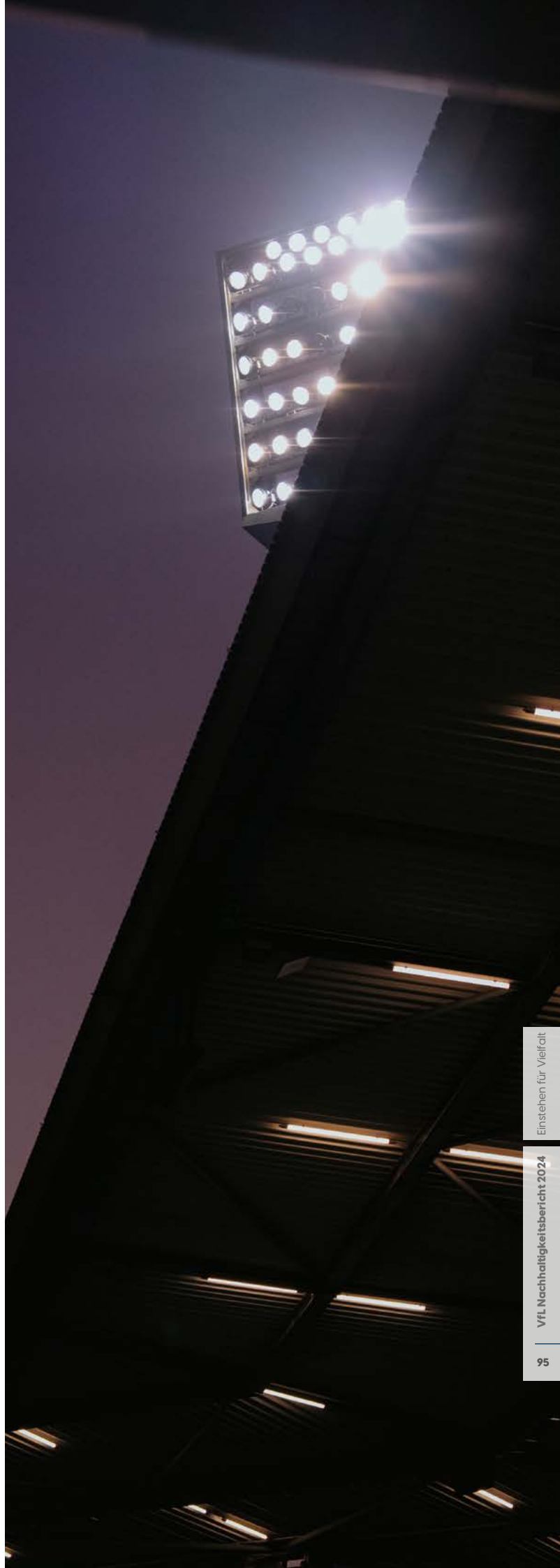
Vor Ort wurden beispielhaft Meldungen, die bei MeDiF-NRW eingegangen sind, an verschiedenen Stationen im Vonovia Ruhrstadium ausgehängt, um zu sensibilisieren, zu diskutieren und gemeinsame Erfahrungen auszutauschen.

Dabei wurden Sexismus, Queerfeindlichkeit, Antisemitismus, Rassismus und Ableismus thematisiert, ebenso wie allgemeine Dynamiken im Fußball, die Ausgrenzung, Abwertung und Diskriminierung befördern.

Im Anschluss präsentierte der VfL Bochum 1848 die vereinseigene Anlaufstelle „ACHTZEHN ACHTUNG! VIERZIG“ und stellte alle Ansprechpersonen vor, die vor, während und nach dem Spiel für alle Personen mit Unterstützungsbedarf erreichbar sind.

Angebot für Gehörlose bei offiziellen Veranstaltungen

Um gehörlosen VfL-Fans eine Teilnahme an offiziellen Veranstaltungen des Clubs zu ermöglichen, wurde die Mitgliederversammlung vor Ort durch Dolmetscher und Dolmetscherinnen in Gebärdensprache übersetzt. Auch künftig möchte der Club bei offiziellen Veranstaltungen ein solches Angebot gewährleisten.



Unsere Vielfaltskennzahlen in der Saison 2023/24:

KGAA 387 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Geschlecht

	männlich	307	79,33 %
	weiblich	80	20,67 %
	divers	k.A.	0 %

Anstellungsart

	Mini-Job	152	39,28 %
	Teilzeit	61	15,76 %
	Vollzeit	174	44,96 %

Alter

	unter 30 Jahre	153	39,53 %
	30-50 Jahre	174	44,96 %
	über 50 Jahre	60	15,50 %

VEREIN (e.V.) 115 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

	männlich	72	62,61 %
	weiblich	43	37,39 %
	divers	k.A.	0 %

	Mini-Job	77	66,96 %
	Teilzeit	34	29,57 %
	Vollzeit	4	3,48 %

	unter 30 Jahre	65	56,52 %
	30-50 Jahre	39	33,94 %
	über 50 Jahre	11	9,57 %

OBERSTER FÜHRUNGSEBENE 4 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Geschlecht

	männlich	4	100 %
	weiblich	0	0 %
	divers	0	0 %

Alter

	unter 30 Jahre	0	0 %
	30-50 Jahre	4	100 %
	über 50 Jahre	0	0 %

AUFSICHTSRAT 6 Personen

	männlich	5	83,33 %
	weiblich	1	16,67 %
	divers	0	0 %

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

In der Saison 2023/24 gab es keinen gemeldeten Diskriminierungsvorfall.



DAS HABEN WIR VOR



Entwicklung eines Konzepts zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion (Vielfaltsstrategie) und Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

SDG 10 : Unterziel 10.3

Erfüllung des Barrierefreiheitsstärkungsgesetz zum 28. Juni 2025

SDG 5: Unterziel 5.1

SDG 10: Unterziel 10.2

Einführung eines barrierefreien Ticketings

SDG 5: Unterziel 5.1

SDG 10: Unterziel 10.2

Einführung eines Leitfadens „Sprachregelung beim VfL“

SDG 8: Unterziel 8.2

Bei ausgewählten (bedarfsgerecht) offiziellen Veranstaltungen werden fortlaufend Angebote für Gehörlose geschaffen.

SDG 4: Unterziel 4.7

Entwicklung konkreter Vielfaltsziele im Rahmen von Workshops mit „FUSSBALL KANN MEHR“

SDG 5: Unterziel 5.1

Erstellung eines Konzepts zur Lohngerechtigkeit

SDG 8 und 10

Unterziele 10.3 und 8.5



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, uns 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, wurde eine Befragung zu den Themen „New Work“ und „Diversität“ durchgeführt. Außerdem wurde eine Masterarbeit verfasst, 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 gleiche

und gleichwertige Arbeit denselben Lohn verdienen. Daher entwickeln wir ein in Konzept zur Prüfung von Lohngerechtigkeit. Zur Förderung einer einheitlichen und positiven (kommunikativen) Darstellung des VfL Bochum 1848 entwickeln wir einen Leitfaden für eine unternehmensübergreifende Sprachregelung (Corporate Wording).

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 Homepage barrierearm umgestalten und das verantwortliche Fachpersonal schulen. Für Gehörlose wollen wir weiterhin bedarfsgerecht bei offiziellen Veranstaltungen Angebote schaffen und Dolmetscher und Dolmetscherinnen engagieren. Auch das Ticketing werden wir so vorbereiten, dass die Prozesse möglichst barrierearm gestalten sind. Damit verbunden ist die Einhaltung des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes (BFSG) zum 28. Juni 2025.

3.16 Qualifizierung

Wir sind sich permanent ändernden Rahmenbedingungen ausgesetzt, wie dem demografischen Wandel, Digitalisierungsprozessen oder Fluktuation. Der sportliche Erfolg hat ebenfalls Einfluss auf den gesamten Klub. 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 von Rasenpflege über Verkaufstrainings bis hin zu Anti-Diskriminierung oder Erstellung eines finanziellen Jahresabschlusses. 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. Im Berichtszeitraum wurden 2.172 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 2023/24 haben wir insgesamt sechs Auszubildende in nachfolgenden Berufen ausgebildet:

- Kauffrau/-mann für Büromanagement
- Kauffrau/-mann für Einzelhandel
- Fachinformatiker/-in für Systemintegration
- Veranstaltungskaufmann/-frau
- Kaufmann/-frau für Dialogmarketing

Zusätzlich beschäftigen wir seit der Saison 2022/23 vier duale Studenten und Studentinnen in den Bereichen Vertrieb, Hospitality, Mitgliederwesen und Spielbetrieb sowie vier Jugendliche 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. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen der Hochschulk Kooperation mit der Hochschule Bochum vier Abschlussarbeiten abgeschlossen. Zwei Masterarbeiten befassten sich dabei mit der Implementierung von Berichtsstrukturen zur Vorbereitung der CSRD-Berichtspflichten. Eine Abschlussarbeit beschäftigte sich mit dem Employer Branding beim VfL und eine weitere mit dem Status Quo der Geschlechtervielfalt innerhalb der Belegschaft des Klubs.



Durchführung von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Im Bereich Gesundheitsförderung & Prävention haben wir eine Vielzahl an Maßnahmen implementiert, die die körperliche und mentale Gesundheit unserer Belegschaft fördern. Zu diesen gehören:

- **Rückenscreening:** Ein umfassendes Rückenscreening mit anschließenden individuellen Handlungsempfehlungen, um die Rückengesundheit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gezielt zu unterstützen und präventiv gegen Beschwerden vorzugehen.
- **Körperzusammensetzungsmessung:** Diese Messungen ermöglichen es, den Gesundheitszustand der Belegschaft besser zu verstehen und gezielte Empfehlungen für eine gesündere Lebensweise zu geben.
- **Firmenlauf:** Wir organisieren regelmäßig die Teilnahme an Firmenläufen, die unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dazu motivieren, sich sportlich zu betätigen und gleichzeitig den Teamgeist zu fördern.
- **Projekt ZUSAMMENSPIEL:** Dieses Programm richtet sich an VfL-Fans und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Alter von 18 bis 50 Jahren mit einem BMI über 25. Es bietet wöchentliche Bewegungseinheiten, die darauf abzielen, ein aktiveres und bewussteres Leben zu führen, nachhaltiges Gewicht zu reduzieren und die körperliche Fitness zu verbessern. Ergänzt wird das Programm durch Workshops und Vorträge zu Ernährung und einem gesünderen Lebensstil.
- **Nutzung interner Fitnessräume:** Nach einer professionellen Einweisung durch den Athletiktrainer der Lizenzmannschaft haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, die internen Fitnessräume zu nutzen, um ihre körperliche Fitness zu steigern.

- **VfL-Gesundheitsmonat November:** Der November steht beim VfL traditionell im Zeichen der Gesundheit. Auch für die Belegschaft gab es verschiedene Aktivitäten. Dazu zählen das Angebot einer aktiven Mittagspause, eine Informationsveranstaltung zur Prostatakrebsvorsorge oder die Möglichkeit zur Blutspende im Vonovia Ruhrstadion. Darüber hinaus gab es Informationsmöglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge.
- **Umfrage zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Mitarbeitendenfrühstück zur Ergonomie am Arbeitsplatz:** Diese anonyme Umfrage gibt uns wichtige Einblicke in die psychischen Belastungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, um Maßnahmen zur Förderung der mentalen Gesundheit zielgerichtet zu planen.

Diese Maßnahmen zeigen unser kontinuierliches Engagement, die Gesundheit unserer Belegschaft ganzheitlich zu fördern – sowohl physisch als auch mental.

Einführung des Schulungsportals Masterplan

Im Berichtszeitraum wurde das Online-Schulungsportal Masterplan in die Strukturen des VfL Bochum 1848 implementiert. Das Portal ermöglicht dem Klub bei der Qualifizierung seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verschiedene Vorteile. Zudem bietet das Portal eine flexible, effiziente und effektive Lösung zur Umsetzung von gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen. Dazu zählen beispielsweise Schulungen zum Brandschutz, zum Datenschutz oder zum Arbeitsschutz.

Der VfL Bochum 1848 legt darüber hinaus einen wichtigen Fokus auf die Weiterentwicklung der individuellen Fähigkeiten seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Auch dies wird durch die Funktionen des neuen Schulungsportals ermöglicht. Durch ein breites Angebot an Schulungen, die spezifische Fachkenntnisse sowie Softskills ansprechen, kann jeder und jede sich jederzeit individuell, passend zu den entsprechenden Bedürfnissen und Anforderungen, digital weiterbilden. Die Schulungen können dabei flexibel am Arbeitsplatz, von zu Hause oder über die mobile App durchgeführt werden.

Ein weiterer bedeutsamer Vorteil des Schulungsportals ist der Erstellung individueller Lernpfade. Dabei können bestehende Schulungen aus dem Portfolio des Portals mit eigenen erstellten Videos, Dokumenten, Dateien oder Quizfragen individuell kombiniert und ein entsprechender Lernpfad für die gewünschte Zielgruppe erstellt werden. So können Teams und Abteilungen des Klubs in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung individuelle Schulungen oder Onboardingprozesse gestalten.

Durch die Einführung des Schulungsportals Masterplan verfolgt der VfL das Ziel, seinen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu geben, sich individuell nach ihren persönlichen Bedürfnissen und Anforderungen weiterzuentwickeln.



DAS HABEN WIR ERREICHT

- 2.172 Stunden für Fort- und Weiterbildung
- Vier duale Studierende
- Vier FSJler
- Vier Abschlussarbeiten in Kooperation mit der Hochschule Bochum durchgeführt
- Durchführung von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes
- Einführung des Schulungsportals Masterplan

DAS HABEN WIR VOR



Entwicklung eines Rotationskonzepts für Auszubildende
SDG 4: Unterziele 4.4 und 4.7

Entwicklung von dauerhaft angelegten Maßnahmen und neuen Angeboten im betrieblichen Gesundheitsförderung
SDG 3: Unterziel 3.4

Erhöhung der Nutzungsintensität von Masterplan
SDG 4: Unterziel 4.4



Ausbildung beim VfL Bochum 1848

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und qualifizierten Nachwuchs auszubilden, planen wir für unsere Ausbildungsplätze ein Rotationskonzept zu entwickeln, damit die Auszubildenden vielfältige Einblicke in die Arbeit des VfL Bochum 1848 erhalten. Das Konzept soll bis zum 01.08.2026 final ausgearbeitet und implementiert sein, um mit den nächsten neu eingestellten Auszubildenden direkt starten zu können. Die letzten Azubis starteten zum 01.08.2024. Bestandteile des Konzepts sollen ein Rotationskonzept, feste Ausbildungspläne, die Möglichkeit zur Hospitation und regelmäßige Events für Auszubildende sein. Unser Ziel ist es, dass jede/r Auszubildende, während der Ausbildungszeit mindestens zwei verschiedene Abteilungen durchläuft und jährlich mindestens zwei Hospitationstage in anderen Bereichen wahrnimmt. Wesentliche Risiken ergeben sich aus unserer besonderen Geschäftstätigkeit als Sportverein, insbesondere durch kurzfristige Belastungsspitzen an Spieltagen und in Transferphasen. Diese können die Verfügbarkeit von Fachabteilungen für die Betreuung und Ausbildung unserer Auszubildenden zeitweise einschränken. Durch eine vorausschauende Planung und flexible Rotationszeiten minimieren wir dieses Risiko.

Gesundheitsförderung

Im Berichtszeitraum wurden verschiedene Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung durchgeführt. Mit dem Ziel der langfristigen Förderung unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wollen wir dieses Angebot nun verstetigen und langfristig angelegte Gesundheitsmaßnahmen entwickeln und anbieten. Hierbei sollen neue Ideen und Maßnahmen in den Bereichen Gesundheit und Prävention unserer Belegschaft entwickelt werden. Zu den geplanten Maßnahmen gehören beispielsweise, in Kooperation mit verschiedenen Partnern und Dienstleistern, einmal jährlich angebotene Rückenscreenings mit anschließenden individuellen Handlungsempfehlungen, einmal jährlich angebotene Körperzusammensetzungsmessungen und die Möglichkeit zur Teilnahme an drei bis fünf Firmenläufen pro Jahr.

Förderung der Weiterbildung

Im Berichtszeitraum (Februar 2024) wurde das Schulungsportal Masterplan für die Belegschaft des VfL Bochum 1848 eingeführt, zunächst mit dem Zweck, Pflichtschulungen zu digitalisieren. Nach Einführung wurde dann der Fokus auch auf selbstständiges Lernen der Belegschaft gerichtet. Im Rahmen der Kooperationen mit der Hochschule Bochum wird durch eine Bachelorarbeit ein Konzept für die Erhöhung der Nutzungsintensität entwickelt. Durch neue Formate wie den "Masterplan Monday" (gezielte Ansprache der Belegschaft und Video/Schulungsvorschlägen zu wechselnden Themen via Intranet) und die Umsetzung der Empfehlungen aus der Bachelorarbeit streben wir an, die Anzahl der durchschnittlichen aktiven Nutzer pro Woche auf 30 bis zum 31.12.2025 zu steigern. Die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten könnte eingeschränkt und die Erreichung der angestrebten Nutzungsquote gefährdet werden, wenn durch intensive Phasen wie Spieltage und Transferperioden unregelmäßige Arbeitszeiten und eine hohe Arbeitsbelastung auftreten. Um den entgegenzuwirken, setzen wir auf flexible Lernzeiten und gezielte interne Kommunikation zur Förderung der Eigeninitiative.

Weiterbildung

Aufgrund unseres neu eingeführten Zeiterfassungssystems konnten wir 2.172 Fortbildungsstunden in der Saison 2023/24 erfassen. Das sind durchschnittlich circa 4,5 Stunden pro Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

i. männlich: 1.652 Stunden, weiblich: 520 Stunden, divers: 0 Stunden

ii. Ebene Direktionsleitung: 47 Stunden, Ebene Bereichsleitung: 163 Stunden, Ebene Leitung: 656 Stunden, Ebene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 1.306 Stunden



(DNK 17)

3.17 Menschenrechte

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. Es wurde bisher jedoch bereits im Rahmen der FAIR WEAR zertifizierten Ware indirekt nach sozialen Kriterien geprüft. Bis dahin arbeiten wir mit offiziellen Siegeln und versuchen den Anteil an zertifizierten Textilien und anderen Merchandising-Artikeln zu erhöhen. In der Saison 2023/24 lag der Anteil an zertifizierten Produkten bei 23,17%. Grundsätzlich streben wir eine Intensivierung der mit GOTS, Fair Wear Foundation und GRS zertifizierten Artikel an. (vgl. Kriterium 4 – Tiefe der Wertschöpfungskette). Aus vertraglichen Gründen können diese Zertifizierungen nicht als Grundvoraussetzung für die Lieferung der Textilien festgesetzt werden. Bei neuen Verträgen achten wir darauf aber bereits jetzt und übertragen dieses Verfahren während der jeweiligen Saison auch auf andere Bereiche im Merchandising sowie im Einkauf.

In der Saison 2023/24 haben wir als Maßnahme hinsichtlich Transparenz in unserer Lieferkette einen Meilenstein und damit auch ein Ziel aus der Saison 2022/23 erreicht: die Initiierung eines Berichts nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Dafür haben

wir zunächst bereichsübergreifende Workshops mit einer externen Beratung durchgeführt, um relevante Schritte für den Prozess zu identifizieren und Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Außerdem haben wir uns dafür entschieden, uns in diesem Prozess von unserem ESG-Tool-Partner begleiten zu lassen und damit die Weichen für eine erste Risikoanalyse der Lieferkette bezüglich Umwelt- und Menschenrechtsrisiken zu stellen. Diese soll Branchen-, Länder- sowie Lieferantenrisiken analysieren. Von der Durchführung der Risikoanalyse versprechen wir uns eine frühzeitige Identifikation von Risiken entlang der Lieferkette, Risikominimierung durch Ergreifen von Maßnahmen und die Verbesserung unserer Lieferantenbeziehungen.

Da unser sportlicher und unternehmerischer Erfolg maßgeblich von dem ehrlichen, integren und ethisch korrekten Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Führungskräfte und Geschäftsführung abhängt, haben wir einen internen Ethik- und Verhaltenskodex eingeführt. Dieser ist für alle verpflichtend. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind angehalten, diesen anzuerkennen und zu leben. Für die kommende

Saison wird es verpflichtend sein, jährlich eine Schulung in unserem digitalen Fortbildungsformat Masterplan, zu den Grundsätzen des Kodexes, durchzuführen (vgl. Kriterium 20 – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten).

Eines der Ziele aus der Saison 2022/23 war es, unser Melde- und Beschwerdesystem auch für Externe zu öffnen. Dies haben wir erreichen können. Das anonyme Hinweisgebersystem steht nun sowohl Internen als auch Externen zu Verfügung (vgl. Kapitel 20).

Unser Ziel aus der vergangenen Saison, bis Ende 2023 einen VfL-Ethik- und Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner zu veröffentlichen und strukturiert in das Vertragsmanagement einzuführen, haben wir aus Ressourcen-gründen noch nicht erreicht – der Kodex wurde in der Saison 23/24 jedoch fertiggestellt, zu Beginn des Jahres 2025 veröffentlicht und an entsprechende Partner versendet. Dies ist allerdings nur der erste Schritt im Zuge der Sicherstellung von Menschenrechten

DAS HABEN WIR ERREICHT

- Öffnung des anonymen Melde- und Beschwerdesystems für Externe
- Initiierung Risikoanalyse nach LkSG

entlang unserer Wertschöpfungskette. Hand in Hand mit den Ergebnissen der Risikoanalyse wollen wir kluge Maßnahmen zur Minimierung der Risiken ableiten und so unserer Verantwortung gerecht werden.

Mit unserem Ausstatter Mizuno sind wir weiterhin im Austausch, um Aspekte der Nachhaltigkeit möglichst tiefgehend in die Lieferkette und Partnerschaft zu integrieren. Eine Besichtigung vor Ort steht aus. Sobald sich die Möglichkeit dazu ergibt, werden wir sie wahrnehmen.

DAS HABEN WIR VOR



Veröffentlichung und Einführung des VfL-Ethik- und Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner in das Vertragsmanagement

SDG 8: Unterziel 8.8

SDG 12: Unterziel 12.2

Abschluss einer Risikoanalyse der Lieferkette bis Ende Saison 2024/25

SDG 8: Unterziel 8.8

Stärkung des Austauschs mit unserem Ausrüster Mizuno

SDG 8: Unterziel 8.8

SDG 12: Unterziel 12.6

04

SOZIALE
VERANTWORTUNG

(DNK 18 – 20)

**Alles
geben
statt alles
nehmen**

Durch unsere Tätigkeiten beeinflussen wir in dem Themenfeld „Alles geben statt alles nehmen“ besonders folgende SDGs:



Wie wir dazu beitragen und welche Ziele wir uns dazu gesetzt haben, ist Kapitel 3 zu entnehmen.

Relevante Kennzahlen der Saison 2023/24 aus dem Themenfeld „Alles geben statt alles nehmen“:

Gesellschaftliches Engagement



Blau-Weißer
Bewegungsraum:
wöchentlich nahmen
575 Kinder teil



Blau-Weißer Bewegungsraum:
750 h zusätzlich ermöglichte
Bewegungszeit in 28 Einrichtungen



Becherpfandspende:
74.608€



VfLCHARITY-GOLFTUNIER:
25.000€ Spenden für die
Gesellschaft Bochum Donezk

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten



Einführung eines VfL-
Ethik- und Verhaltenskodex
für Mitarbeiter und
Mitarbeiterinnen



Einrichtung eines internen
und externen geschützten
Hinweisgebersystems

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.“ In den folgenden Kapiteln geben wir Einblicke, wie wir Verantwortung für gesellschaftliche Herausforderungen übernehmen, in der Region wirken und welche Projekte wir im Rahmen unserer CSR-Dachmarke HIER, WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT umsetzen.

(DNK 18)

4.18 Gemein- wesen

DAS HABEN WIR ERREICHT

- Weiterentwicklung des Blau-Weißen Bewegungsraums
- Durchführung des VfL-Gesundheitsmonats November
- Start des Projekts Erinnerungskoffer
- Gemeinsame Projekte mit Partnerorganisationen (z.B. Mini-Maccabiah, EUROKiK)
- Abschluss des Projekts Kinderfreundliches Stadion
- Durchführung des VfLCHARITY-GOLFTURNIERS
- 74.608 € eingegangene Spenden durch die VfL-Becherpfandspende
- Weitere Etablierung der Anlaufstelle ACHT-ZEHN ACHTUNG! VIERZIG
- Einführung Corporate Volunteering

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.

2023/24	
Erzeugter wirtschaftlicher Wert (Angaben in T€)	
Erlöse	77.311
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	3
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	
Löhne und Gehälter	41.319
Soziale Abgaben	3.778
Betriebskosten	33.493
Abschreibungen	3.791
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	172
Steuern	-120
Einbehaltener wirtschaftlicher Wert	
Jahresüberschuss	-5.120





Gesundheit

Erfolgreiches drittes Jahr für den Blau-Weißen Bewegungsraum

Mit viel Freude sportartenübergreifend Kinder und Jugendliche in Bochumer Sozialräumen in Bewegung bringen. Mit diesem Ziel hat der VfL Bochum 1848 im Februar 2022 den Blau-Weißen Bewegungsraum ins Leben gerufen. Mit Beginn der Sommerferien 2024 endete das dritte Projektjahr, in welchem der Klub so viele Kinder und Jugendliche wie noch nie zuvor mit dem Angebot erreichte.

Nachdem das von VfL-Hauptsponsor Vonovia unterstützte Projekt ursprünglich im Sozialraum Bochum-Langendreer gestartet war, konnte es mittlerweile auch auf Bochum-Kruppwerke und Laer ausgeweitet werden. Im Schuljahr 2023/24 wurden insgesamt 600 Bewegungseinheiten in 28 verschiedenen Einrichtungen – von der Kindertagesstätte bis zum Jugendtreff – durchgeführt. Wöchentlich nahmen 575 Kindern am Angebot teil. Zusammenfassend wurden so im Schuljahr 750 Stunden zusätzliche Bewegungszeit an den Einrichtungen ermöglicht und das Angebot im Vergleich zum Vorjahr noch einmal deutlich ausgeweitet.

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.

Kennzahlen

- Drei Sozialräume
- 28 Einrichtungen
- 575 Projektkinder
- 600 durchgeführte Einheiten
- 750 Stunden zusätzlich ermöglichte Bewegungszeit
- 8.053 Kinderkontakte
- 1,5% aller in Bochum lebende Kinder zwischen drei und 15 Jahren erreicht

Der November steht im Fokus der Gesundheit

Auch in der Saison 2023/24 stand beim VfL der November wieder traditionell im Zeichen der Gesundheit. Um den Fokus auf verschiedene wichtige Gesundheitsthemen zu legen, hat der VfL den Monat zum VfL-Gesundheitsmonat ausgerufen.

Mit 65.200 Neuerkrankungen pro Jahr ist Prostatakrebs die häufigste Krebserkrankung bei Männern. Mit der Aufklärungsinitiative „Deine Manndeckung“ hat sich die Janssen-Cilag GmbH zum Ziel gesetzt, nach dem Motto „Angriff ist die beste Verteidigung“ Männer frühzeitig zur Erkennung von Prostatakrebs aufzuklären. Gemeinsam möchten die Janssen-Cilag GmbH und der VfL Bochum 1848 auf dieses wichtige Thema aufmerksam machen.

In einem kurzweiligen Vortrag im Bestbeton VIP-TREFF klärte Dr. Andreas Grevendieck die teilnehmenden männlichen Mitglieder des VfL zur Früherkennung von Prostatakrebs auf und benannte die Vorteile einer regelmäßigen Kontrolle.

Auch rund um das Heimspiel gegen den 1. FC Köln (Samstag, 11.11.23, 18:30 Uhr) fanden verschiedene Aktionen statt. Die Robert-Enke-Stiftung war mit einem Infostand vor Ort. Die Stiftung unterstützt Projekte, Maßnahmen und Einrichtungen, die über Herzkrankheiten von Kindern sowie Depressionskrankheiten aufklären und deren



Projekt „Erinnerungskoffer“ ist gestartet

Ein Heimspiel im Fußball kann Sicherheit, Vertrautheit und besondere Erfolgserlebnisse bedeuten. Während im Zuge einer Demenz das Kurzzeitgedächtnis immer mehr schwindet, bleiben mit Emotionen verknüpfte Erinnerungen meist sehr lange erhalten und können mit den richtigen Impulsen geweckt werden. Gemeinsam mit dem in Bochum ansässigen Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz Ruhr hat der VfL Bochum 1848 das Projekt „Erinnerungskoffer“, welches sich an demenzerkrankte Personen wendet, etabliert.

Seit dem Sommer 2024 sind Ehrenamtliche in Tandems mit dem Erinnerungskoffer regelmäßig in stationären Pflegeeinrichtungen, Tagespflegen und Pflegewohngemeinschaften für Menschen mit Demenz in Bochum unterwegs.

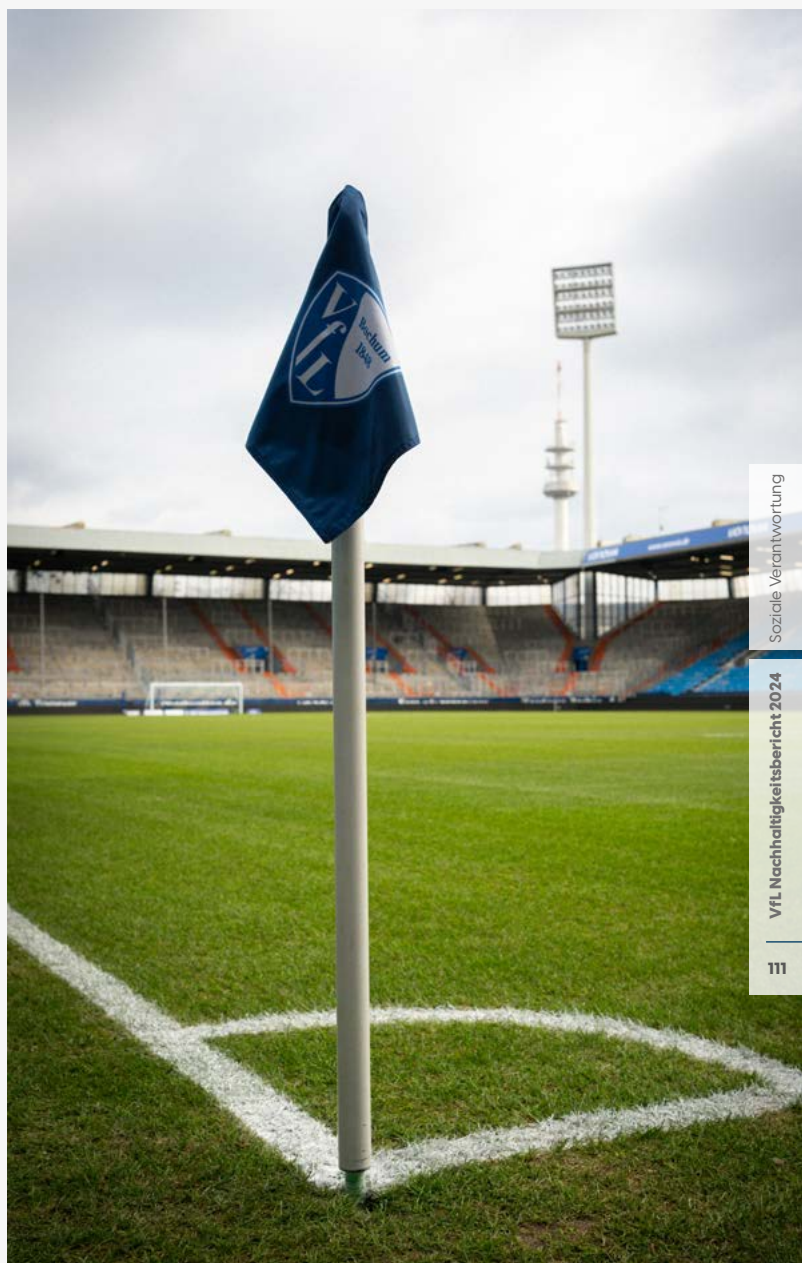
Forschung oder Behandlung dienen. Am Infostand stellte die Stiftung ihre Arbeit vor und sprach mit Fans über das Thema Depression.

Die Becherpfandspende am Spieltag wurde von der Initiative Pink Patrol betreut. Bei Pink Patrol machen Brustkrebsüberlebende zusammen Sport und unterstützen sich gegenseitig. Der Gruppensport wirkt sich günstig auf die Krebspatientinnen aus und gibt ihnen einen mentalen Zusammenhalt. Bei der Sammelaktion kamen 5.116 Euro für den Verein zusammen.

Am 25. November hat der VfL an der Aktion „Orange your City“ teilgenommen. Anlässlich des Internationalen Tages „Nein zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ am 25. November erstrahlen jährlich unterschiedliche Wahrzeichen, Gebäude und verschiedene Institutionen in Bochum in orange. So wurde auch das Vonovia Ruhrstadion digital in orange eingefärbt, um ein wichtiges Zeichen gegen Gewalt an Frauen zu setzen.

Zum Abschluss des Gesundheitsmonats fand in der Stadtwerke Bochum LOUNGE der VfL-Blutspende-Tag statt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des VfL und Fans nahmen an der Aktion teil und spendeten Blut.

Neben der klassischen Blutspende durchliefen die Spenderinnen und Spender auch verschiedene Gesundheitschecks, die das Universitätsklinikum Knappschaftskrankenhaus Bochum zur Verfügung stellte.





Bildung

EUROKiK-Festival zu Gast im Vonovia Ruhrstadion

Einmal auf dem Rasen des Vonovia Ruhrstadions kicken: Dieser Traum ging für rund 300 Grundschülerinnen und Grundschüler in der Sommerpause im Vonovia Ruhrstadion in Erfüllung. Das Projekt „EUROKiK - Der Kulturkick im Klassenzimmer zur EM 2024“ richtete sich an Kinder aus ganz Deutschland. Mit dem Festivaltag im Vonovia Ruhrstadion, am 25.05.2024, erreichte das Projekt seinen Höhepunkt. Das Projekt war ein Beitrag zum Kunst- und Kulturprogramm zur UEFA EURO 2024 und hat sich im vergangenen Schuljahr zum Ziel gesetzt, die Begeisterung der Heim-EM in die Klassenzimmer der deutschen Grundschulen zu bringen.

Zwar drehte sich beim EUROKiK-Festival im Vonovia Ruhrstadion vieles um den Fußball, darüber hinaus wurde jedoch auch der kulturelle

Aspekt des Projekts EUROKiK sichtbar: An den Kulturstationen des Festivals stellten die Kinder ihre jeweiligen Länder vor und zeigten, was sie im vergangenen Schuljahr erarbeitet haben. Und die kulturellen Beiträge konnten im Vonovia Ruhrstadion bewundert werden.

Der VfL Bochum 1848 und die LitCam gGmbH kooperieren bereits seit der Saison 2015/16. So unterstützt der Klub zudem das Projekt „Fußball trifft Kultur“ der gemeinnützigen Gesellschaft in Bochum. Das integrative Bildungsprojekt verfolgt einen dreigliedrigen Ansatz aus Fußball, Sprache und Kultur. Den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern werden nicht nur wöchentliche Fußball-Trainingseinheiten angeboten. Sie erhalten auch ein zusätzliches Angebot an Unterrichtsstunden und kulturellen Veranstaltungen.

A large black banner with white text is hanging in a stadium. The text reads "LOVE FOOTBALL" on the top line and "HATE RACISM" on the bottom line, separated by a horizontal line. The banner is held up by people in the stands, who are partially visible in the background.

LOVE FOOTBALL
HATE RACISM

Diversität und Antidiskriminierung

Anlaufstelle ACHTZEHN ACHTUNG! VIERZIG

Bereits zur Rückrunde in der Saison 2022/23 hat der VfL im Rahmen der Heimspiele die Anlaufstelle ACHTZEHN ACHTUNG! VIERZIG ins Leben gerufen, um das Wohlempfinden aller Besucherinnen und Besucher im Vonovia Ruhrstadion weiter zu erhöhen. 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. Während des Spieltages ist die Anlaufstelle zwei Stunden vor und eine Stunde nach Abpfiff über die mobile Rufnummer 0151-41445236 telefonisch und über gängige Messenger-Dienste erreichbar. Alle Informationen zur Anlaufstelle Achtehn ACHTUNG! Vierzig gibt es [hier](#).

Um das Angebot der Anlaufstelle ACHTZEHN ACHTUNG! VIERZIG bekannt zu machen, organisiert der VfL regelmäßig Begleitveranstaltungen. Im Rahmen des stadtweiten Begleitprogramms zur Pop-up-Ausstellung ToleranzRäume hat der VfL Bochum 1848, gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Fanprojekte NRW (LAG NRW), dem Fanprojekt Bochum und der Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in NRW (MeDiF-NRW) eine kritische Stadionführung zu „Toleranz und Diskriminierung im Fußball“ durchgeführt.

Kinderfreundliches Stadion

Das Stadionerlebnis im Vonovia Ruhrstadion durch die Augen der Kinder wahrnehmen und kindgerecht verbessern – dies war das Ziel des Projekts „Kinderfreundliches Stadion“. Gemeinsam mit dem SV Werder Bremen und Hertha BSC hat der VfL Bochum 1848 in den vergangenen zwei Jahren an dem von der Kindernothilfe, KickIn! und In safe hands initiierten Projekt teilgenommen. Zum Abschluss des Projekts haben die drei Organisationen nun einen Leitfaden für kinderfreundliche und inklusive Stadien veröffentlicht.

Ein besonderer Fokus des Projekts lag auf der Einbindung von Kindern und Jugendlichen der teilnehmenden Klubs. In den vergangenen zwei Jahren trafen sich die Kinder mehrmals, unter anderem bei einer Stadionbegehung im Vonovia Ruhrstadion und entwickelten so Kriterien, die nun im Leitfaden für kinderfreundliche Fußballstadien zusammengeführt wurden. Der Leitfaden richtet sich an Vereine aus ganz Deutschland und soll dazu beitragen, das Stadionerlebnis für Kinder und Jugendliche so sicher und inklusiv wie möglich zu gestalten. Erste Maßnahmen aus dem Leitfaden hat der VfL bereits umgesetzt, weitere werden noch folgen.



„Mini-Maccabiah“ mit über 200 Schülerinnen und Schülern an der Castrop

Für verschiedene Schulen im Gebiet rund um Bochum hat der VfL die Patenschaft im Rahmen von „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ übernommen und ein gemeinsames Bildungsnetzwerk zur Vernetzung gegründet. Der VfL möchte gemeinsam mit den Schulen ein wichtiges Zeichen in der Antidiskriminierungsarbeit setzen und die Schülerinnen und Schüler im Hinblick auf ein vielfältiges und tolerantes Zusammenleben sensibilisieren. Im Rahmen des Bildungsnetzwerks hat der VfL nun gemeinsam mit dem jüdischen Sportfachverband Makkabi Deutschland e.V. an zwei Tagen eine „Mini-Maccabiah“ auf dem Gelände rund um das Vonovia Ruhrstadion durchgeführt. Das Projekt lehnt an die alle vier Jahre in Israel stattfindende „Maccabiah“ an, die größte internationale jüdische Sportveranstaltung sowie die drittgrößte Sportveranstaltung der Welt. Der jüdische Sportfachverband MAKKABI DEUTSCHLAND ist ein Grundpfeiler für die bundesweite Repräsentanz jüdischen Lebens und nutzt das integrative Potenzial des Sports, um sich für Vielfalt und Teilhabe einzusetzen. Das neueste Projekt für Schulen, Sportvereine und Jugendrichtungen ist die „Mini-Maccabiah“.

Die Bochumer Gemeinschaft steht seit jeher für Gleichheit, Solidarität, Toleranz und Fairplay. Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierung. Jegliche Form von Ausgrenzung haben beim VfL Bochum 1848 keinen Platz. Dies ist seit vielen Jahren explizit im Leitbild des Klubs festgehalten. Bereits im Jahr 2021 übernahmen die Blau-Weißen die „Arbeitsdefinition Antisemitismus“ der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA).



Wohltätigkeit

VfLCHARITY-GOLFTURNIER: 25.000 Euro für die Gesellschaft Bochum-Donetsk e.V.

Auch in der Saison 2023/24 gab es eine neue Auflage des VfLCHARITY-GOLFTURNIERs. Das Turnier wurde im Bochumer Golfclub e.V. zugunsten der Gesellschaft Bochum-Donetsk e.V. ausgerichtet. Die Spendensumme betrug 25.000 Euro.

Die Gesellschaft Bochum-Donetsk e.V. leistet auf vielfältige Art und Weise humanitäre Hilfe in weiten Teilen der Ukraine. Mit der Ausrichtung des VfLCHARITY-GOLFTURNIERs konnte nun eine weitere wohltätige Unterstützung im Rahmen des Ukraine-Engagements des VfL organisiert werden.

Auf einem der schönsten Golfplätze der Region war ein prominent besetztes Teilnehmendenfeld mit bekannten Persönlichkeiten aus Bochumer Wirtschaft und Sport vertreten.

Becherpfand-Spende: 74.608 Euro für den guten Zweck

Auch in der vergangenen Saison hatten die Fans des VfL Bochum 1848 bei jedem Heimspiel im Vonovia Ruhrstadion die Möglichkeit, ihren Becherpfand für den guten Zweck zu spenden. Dabei ist erneut eine beeindruckende Summe zusammengekommen: Insgesamt 37.304 Pfandbecher, in Summe 74.608 Euro, spendeten die Fans der Blau-Weißen in der abgelaufenen Bundesliga-Saison 2023/24.

Die Besonderheit daran ist, dass an jedem Spieltag eine andere wohltätige Organisation die Becherpfand-Spende betreut hat. So erhielten insgesamt 21 Organisationen im Laufe der Saison eine Spende. Vor dem Anpfiff, in der Halbzeit und nach dem Spiel sammelten die Organisationen mit Pfandtonnen die Becher ein und konnten in

diesem Zusammenhang über ihre wertvolle Arbeit informieren. „Wir möchten ein großes Dankeschön an alle VfL-Fans aussprechen, die die Becherpfand-Spende so großzügig unterstützt haben. Dies gibt uns die Möglichkeit, als Bochumer Gemeinschaft niedrigschwellig lokale und Partner-Organisationen zu unterstützen“, freut sich Matthias Mühlen, Direktor Nachhaltigkeit/ CSR beim VfL über den zweiten erfolgreichen Durchlauf der Aktion nach der Einführung des Mehrwegbechersystems im Vonovia Ruhrstadion.

Unterstützte Organisationen

- Blau-Weißer Bewegungsraum (VfL Bochum 1848 Fußballgemeinschaft e.V.)
- Lebenshilfe Bochum e.V.
- Walk in Ruhr (WIR) – Zentrum für Sexuelle Gesundheit und Medizin
- Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Bochum
- Kinderhospizdienst Ruhrgebiet e.V.
- Fanprojekt Bochum
- Pink Patrol Bochum
- Bodo e.V.
- Bahnhofsmision Bochum
- Gesellschaft Bochum-Donetsk e.V.
- Wildwasser e.V.
- DRK KälteEngel Bochum
- BUND Kreisgruppe Bochum
- weniger e.V.
- Litcam gGmbH
- Ihr Pfand hilft Obdachlosen e.V.
- Kinderschutzbund Bochum e.V.
- Stiftung savemybrain

Corporate Volunteering – VfL verschönert Grundschule Westenfeld

Anfang Oktober 2023 hat der VfL Bochum 1848 eine Kooperation mit „RUHRSchwung“ – einem innovativen, ruhrgebietsweiten Netzwerk – vereinbart. Ziel war es, dadurch ein Modell für Corporate Volunteering innerhalb der Belegschaft des Klubs einzuführen. Ende Oktober fand bereits die erste gemeinnützige Aktion statt. 14 blau-weiße Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben die Grundschule Westenfeld in Bochum verschönert. Der Schulhof erstrahlt in neuen Farben und einige Klassenzimmer bekamen einen neuen Anstrich.

„RUHRSchwung“ ist ein innovatives, ruhrgebietsweites Netzwerk aus Unternehmen, Organisationen und Kommunen. Solidarisches, nach-

haltiges und wirkungsvolles Handeln sowie Verantwortungsbewusstsein für die Gesellschaft zu zeigen und innerhalb derer zu entwickeln – das sind die Themenschwerpunkte, die im Netzwerk „RUHRSchwung“ im Mittelpunkt stehen. Ziele sind viele kleine und größere gemeinsame Engagement-Projekte, die sich hier einfach und unkompliziert realisieren lassen.

DAS HABEN WIR VOR



Weiterentwicklung der Strukturen der Awareness-Anlaufstelle und Erhöhung der Sichtbarkeit
SDG 5: Unterziele 5.1 und 5.2

Etablierung des Corporate Volunteerings durch vier Aktionen pro Saison
SDG 10 und SDG 17: Unterziele 10.2 und 17.16

Aktualisierung des bestehenden Konzeptes, Wissenstransfer im Bereich Kinderschutz ausbauen: Es werden Schulungsmaßnahmen und Konzeptentwicklung für regionale Breitensportvereine in Zusammenarbeit mit der Kindernothilfe entwickelt
SDG 10 und 16: Unterziele 10.2 und 16.2

Maßnahmen aus dem Konzept "Kinderfreundliches Stadion" werden geprüft und gegebenenfalls umgesetzt
SDG 10 und 16: Unterziele 10.2 und 16.2

Rebrand der CSR-Dachmarke "HIER WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT" **SDG 3, SDG 4 und SDG 17: Unterziel 3.4, 4.7 und 17.16**

Langfristige Finanzierung des Projekts „Blau-Weißer Bewegungsraum“ sicherstellen
SDG 3, SDG 4 und SDG 17: Unterziel 3.4, 4.7 und 17.16

Einbindung von Spielerinnen und Spielern in soziale Projekte sicherstellen
SDG 3, SDG 4 und SDG 17: Unterziel 3.4, 4.7 und 17.16

Einen Folgepartner für das Bewegungsprojekt ZUSAMMENSPIEL finden
SDG 3: Unterziel 3.4

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

Gemeinsam als Klub wollen wir weiterhin unterschiedliche gesellschaftliche Projekte mit nachhaltigen Zielsetzungen anbieten und unterstützen. Zur Bündelung dieser Projekte gibt es die CSR-Dachmarke „HIER WO DAS HERZ NOCH ZÄHLT“. Das Konzept dieser Dachmarke wollen wir inhaltlich aktualisieren. Um weiterhin Fans aller Altersklassen ein Bewegungsangebot zu ermöglichen, möchten wir einen Folgepartner für das Bewegungsprojekt „ZUSAMMENSPIEL“ finden.

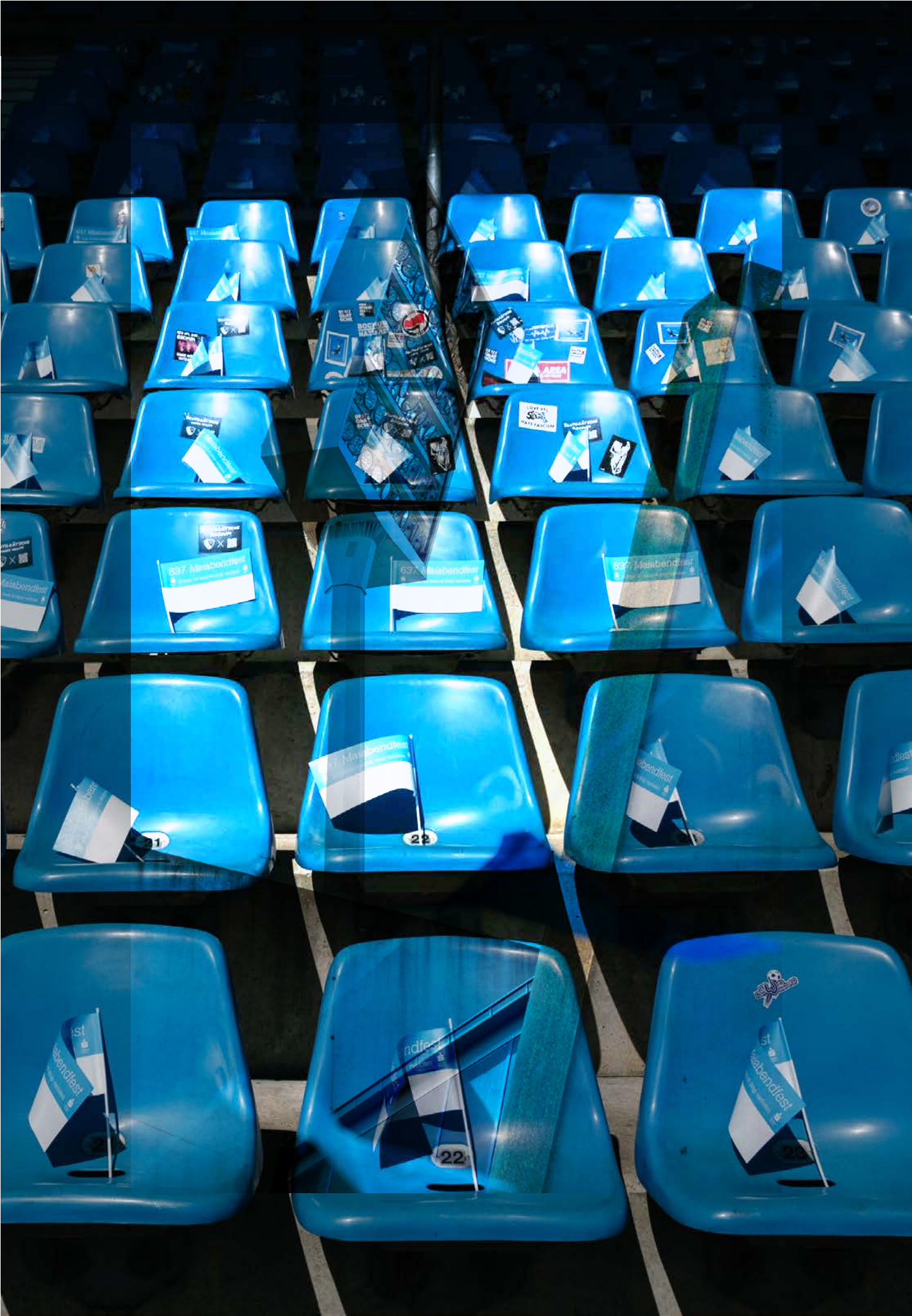
Der VfL hat in seinen Strukturen bereits ein ganzheitliches Kinderschutzkonzept etabliert. Dieses Konzept gilt es zu überprüfen und mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen des Klubs zu aktualisieren. Im gleichen Schritt wird geprüft, welche Maßnahmen aus dem abgeschlossenen Projekt „Kinderfreundliches Stadion“ beim VfL umgesetzt werden.

Der Blau-Weiße Bewegungsraum hat sich in den vergangenen Jahren stark vergrößert und erreicht nun deutlich mehr Kinder und Jugendliche mit seinen Bewegungsangeboten. Hierbei muss für das Projekt eine langfristige Finanzierung sichergestellt werden. Im Rahmen dieses Projekts und auch weiterer gesellschaftlicher Projekte sollen projektbezogen Spielerinnen und Spieler des VfL als Aushängeschild des Vereins aktiv einbezogen werden, um als Vorbild für Kinder und Jugendliche des Projekts zu fungieren.

Das Konzept der Anlaufstelle konnte in den Spieltagsablauf bei Heimspielen im Vonovia Ruhrstadion etabliert werden. Nachdem nun erste wichtige Erkenntnisse in der Praxis zur Anlaufstelle gesammelt werden konnten, soll das Konzept im Hinblick auf die Funktionalität evaluiert werden und mögliche Optimierungen angestoßen werden. Die Sichtbarkeit des Angebots soll durch Kommunikationsmaßnahmen erhöht werden.

Auch mit der Belegschaft des Klubs möchten wir uns weiterhin gesellschaftlich einbringen und der Region, die uns so viel Positives gibt, etwas zurückgeben. Aus diesem Grund möchten wir das Konzept zum Corporate Volunteering verstetigen. In jeder Saison sollen vier Maßnahmen umgesetzt 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.





4.19 Politische Einflussnahme

Der VfL Bochum 1848 ist sich seiner besonderen Rolle in der Stadt und der Region bewusst. In den verschiedenen 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-Leitbildes 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. Wie in Kriterium 5 erwähnt, ist VfL-Geschäftsführer Ilja Kaenzig Teil der Kommission Nachhaltigkeit der DFL. Zudem besteht ein Austausch mit verschiedenen Ministerien und gemeinnützigen Organisationen, um Themen wie das Lieferkettenmanagement voranzutreiben.

Auf europäischer Ebene haben wir in der Saison 2023/24 ebenfalls unsere Positionierung gestärkt, indem wir „Network Member“ der European Club Association (ECA) geworden sind. Das bedeutet, dass der VfL zwar keine Stimmrechte innerhalb der Organisation besitzt, aber sämtliche Dienstleistungen in Anspruch nehmen und in sogenannte „Working Groups“ berufen werden kann. Die Verantwortlichen des Klubs sind nach eingehenden Analysen zu dem Schluss gekommen, dass es wichtig ist, auch auf europäischer Ebene an Entscheidungsprozessen teilzuhaben und als Teil des europäischen Fußballökosystems die Interessen von kleineren und mittelständischen Klubs mitzuvertreten. Der VfL Bochum 1848 möchte als Teil dieser Gesellschaft hierbei unterstützen und seinen Part zu guten Governance-Strukturen und einer

fairen Verteilung im europäischen Klub-Fußball beitragen. Für den neuen ECA-Zyklus (2023-2027) wurde Matthias Mühlen, heutiger Direktor Nachhaltigkeit/CSR beim VfL Bochum 1848, in die ECA Working Group „Sustainability“ berufen. Die Working Groups sind ein wichtiger Eckpfeiler der Organisationsstruktur der ECA. Sie beraten und unterstützen aktiv den ECA-Vorstand und die ECA-Vertreter und Vertreterinnen, die an Ausschüssen oder Arbeitsgruppen auf UEFA-, FIFA- und EU-Ebene teilnehmen. Ihr Beitrag ist von zentraler und strategischer Bedeutung für den Verband. Die Working Group „Sustainability“ spielt eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung der Zukunft des europäischen Klub-Fußballs und in der ECA-internen Positionierung zur Rolle des europäischen Fußballs in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen. Ilja Kaenzig, Geschäftsführer beim VfL, bewertet die Berufung äußerst positiv: „Die aktive Beteiligung des VfL Bochum 1848 unterstreicht unsere Nachhaltigkeitsambitionen und ermöglicht uns klub- und länderübergreifend Prozesse aktiv mitzugestalten.“

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



(DNK 20)

4.20 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 2022/23 eine interne Rechtsabteilung geschaffen, die sich fortlaufend weiterentwickelt. 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.

Der VfL befindet sich in der Planung eines Compliance Managementsystems. Aufgrund der bevorstehenden Implementierung des Systems und der geltenden nationalen Regelungen schätzt der VfL ein Korruptionsrisiko als gering ein. Die Verantwortung des Themas liegt sowohl bei der Geschäftsführung als auch der Direktion Recht, Personal und institutionelle Beziehungen, die dieses Thema exklusiv verantwortet und inhaltlich umsetzt.

Verhaltensregeln und Kodizes

Bereits 2021 wurde eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beim VfL Bochum 1848 eingeführt. Diese 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.

In der Saison 2023/24 konnte der VfL-Ethik- und Verhaltenskodex final verabschiedet und eingeführt

werden. Dieser gilt verbindlich für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und wird bei Jobantritt vorgelegt. Er dient als Handlungsmaxime, entlang der sich alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verhalten sollen. Im Rahmen einer Schulungsveranstaltung mit allen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden die Inhalte durch unseren Justiziar vorgestellt und offiziell eingeführt. Die Beschwerdestelle für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist im Kodex explizit erwähnt und einfach zugänglich über das Intranet zu erreichen. Grundsätzlich werden darin alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert und ermutigt, wesentliche Verstöße gegen die Compliance-Standards des VfL Bochum 1848 unverzüglich dem Vorgesetzten, dem Compliance-Verantwortlichen, der Geschäftsleitung oder dem Vertrauensanwalt/der Ombudsperson zu melden.

Der Kodex umfasst die folgenden Kapitel:

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 wurde auch ein anonymes und digitales Hinweisgebersystem eingeführt, dass auch für externe Personen zugänglich ist. Der VfL Bochum 1848 verfügt über ein internetbasiertes elektronisches Hinweisgebersystem (<https://vfl-bochum.whizzla.com/>), das es jeder Person, d.h. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitgliedern sowie sonstigen Dritten, ermöglicht, zusätzlich zu den ansonsten bestehenden Meldewegen anonym, zeit- und ortsunabhängig interne Verstöße oder Unregelmäßigkeiten zu melden. Das Hinweisgebersystem ist leicht zugänglich auf der Webseite des VfL Bochum 1848 integriert sowie in verschiedenen Richtlinien und im Intranet verlinkt.

Hinweisgebende erhalten über die Plattform die Möglichkeit, Hinweise anonym zu melden und anschließend über einen geschützten Kanal („anonymes Postfach“) mit dem Compliance-Verantwortlichen des VfL Bochum 1848 zu kommunizieren. Dieser wiederum kann im Dialog mit den Hinweisgebenden widersprüchliche Aussagen aufklären, zusätzliche Informationen einholen und so eine fundierte Bewertung der eingegangenen Hinweise vornehmen.

Näheres zur Funktionsweise des Hinweisgebersystems, zu den Voraussetzungen der Meldungen und dem anschließenden Umgang mit den Hinweisen findet sich im Informationsschreiben zum Hinweisgebersystem (abrufbar im Intranet des VfL) sowie auf der Startseite des Hinweisgeberportals.

Gültigkeitsbereich

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:

Umweltstandards

Verhalten im geschäftlichen Verkehr

Präambel



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

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



Soziale Standards

Vertraulichkeit & Datenschutz

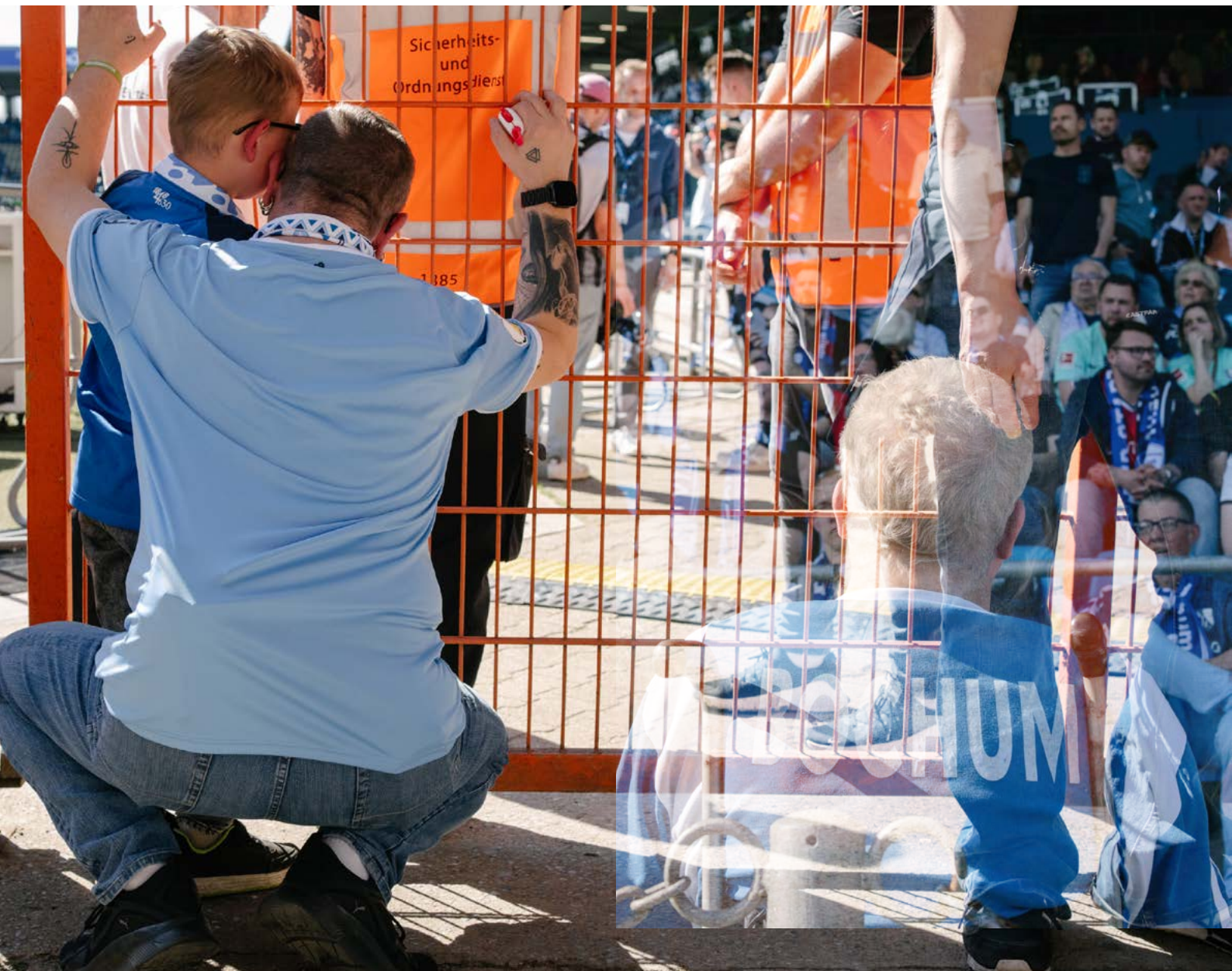
Kontakt/ Ansprechpartner/ Hinweise

Verpflichtung

Kinderschutz anne Castroper

Das bereits im Nachhaltigkeitsbericht zur Saison 2021/22 vorgestellte ganzheitliche, systematische und präventive Kinderschutzkonzept Kinderschutz anne Castroper behält seine Gültigkeit. In der Saison 2023/24 wurde das Konzept nicht weiterentwickelt, für die Saison 2024/25 ist die Überarbeitung jedoch in Kombination mit Schulungsformaten durch die Kindernothilfe fest eingeplant. Ab der Saison 2024/25 ist die Verantwortung für das Kinderschutzkonzept nicht mehr im Talentwerk, sondern in der Abteilung Nachhaltigkeit/ CSR, verankert.

Da im Profifußball grundsätzlich ein Risiko zur Wettmanipulation besteht, wird als präventive Maßnahme von der DFL vorgegeben, dass alle Spieler der U16-, U17- und U19-Mannschaften digital zur Wettspielmanipulation aufgeklärt und geschult werden müssen. Die Schulung läuft über die Sportradar DFL-eLearning-Plattform und kann von den jungen Spielern über ein Endgerät nach Wahl durchgeführt werden. Zur Schulung gehören acht Videosequenzen, die jeweils mit einer Abfrage zur Überprüfung beendet werden. Alle Spieler der genannten Mannschaften kommen dieser Verpflichtung nach und erhalten am Ende der Schulung ein Zertifikat als Nachweis dafür, dass sie teilgenommen haben.



DAS HABEN WIR VOR



Veröffentlichung und Einführung eines Ethik- und Verhaltenskodexes in das Vertragsmanagement in der Saison 2024/25 für Geschäftspartner

SDG 16 und 17:

Unterziel 16.5 und 17.16

Einführung eines Compliance-Management-Systems

SDG 8 und 16: Unterziel 8.7 und 16.7

Einführung jährlicher Schulungsmaßnahmen zum VfL-Ethik- und Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in digitaler Form

SDG 4 und 12:

Unterziel 4.7 und 12.8

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und Implementierung des Ethik- und Verhaltenskodexes wurden Korruptionsrisiken für den Klub ermittelt. Beispielsweise besteht das Risiko, dass sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen von Spielmanipulation oder Geldwäsche korrupt verhalten. Aufgrund von Präventionsmaßnahmen und der Verbindlichkeit des Ethik- und Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestehen jedoch keine erheblichen Risiken. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden regelmäßig zu dem Kodex geschult und für die

Thematik sensibilisiert, sodass vergleichsweise kein erhöhtes Risiko besteht. Wie oben erwähnt, wurde in der vergangenen Saison ein geschütztes Hinweisgebersystem eingerichtet, über das Korruptionshinweise gemeldet werden können. Es wurden alle Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft. In der Saison 2023/24 gab es keine Korruptionsvorfälle und keine Bußgelder aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen.

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 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen (es reicht aus, zwei von drei Kriterien zu überschreiten, um berichtspflichtig zu werden), spezifische Informationen zu Nachhaltigkeitsaspekten offenlegen. Die genauen Wertgrenzen, welche Unternehmen zukünftig berichtspflichtig sind, sind von der finalen Version der Omnibus-Verordnung der EU abhängig.

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

D

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

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.

FAIR WEAR FOUNDATION

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

Die „**Fair Wear Foundation**“ (FWF) engagiert für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Textilbranche. Unternehmen können dort Mitglied werden und gemeinsam mit FWF Maßnahmen und Pläne entwickeln, wie die Arbeitsbedingungen in den Textilfabriken verbessert werden können. Endprodukte erhalten kein Zertifikat, sondern die Unternehmen, die Mitglied bei FWF sind, verpflichten sich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Sicherstellung fairer Löhne, sicherer Arbeit, rechtskräftiger Arbeitsverträge sowie den Verzicht auf Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung. Die Fair Wear Foundation prüft dies durch externe Gutachter.

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.

GLOBAL RECYCLED STANDARD (GRS)

Das GRS-Zertifikat kennzeichnet Fertig- oder Zwischenprodukte, welche zu einem Anteil von 50% aus recyceltem Material bestehen. Der „Global Recycled Standard“ ermöglicht es Unternehmen, den genauen Anteil zu ermitteln und durch die Produktionskette zu verfolgen. Der GRS legt Schwerpunkte auf langlebige Produkte, recycelte Materialien und die Verringerung schädlicher Auswirkungen der Produktion auf Umwelt und Mensch.

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

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 Anteil 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 intergenerationale (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 reine Betrachtung des CO₂ zu vermeiden).

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.

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. Eine bestimmte Vorgehensweise hierbei wird nicht vorgegeben, weshalb jedes Unternehmen den Prozess für sich selbst aufsetzt. Die CSRD und die dazugehörigen Standards ESRS legen jedoch grundlegende Anforderungen fest.

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

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

⁶ Vgl. DNK Glossar

⁷ Vgl. DNK Glossar

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

Melina Stirl

MITWIRKENDE

Matthias Mühlen, Hannes Harthan, Dominik Meier, Marian Morek,
Fabian Weitkämper, Felix Horstfeld, Melina Stirl, Sophie Maaßen,
Florian Padberg

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 dritte Nachhaltigkeitsbericht der VfL Bochum 1848 GmbH
& Co. KGaA. Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 01.02.2025.
Darüber hinaus wurden wesentliche Entwicklungen bis einschließlich
31.12.2024 berücksichtigt.

WEITERE HINWEISE

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit dem Deutschen
Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt. Berichtszeitraum ist die
Saison 2023/24. Die Angaben beziehen sich grundsätzlich auf
den Zeitraum vom 01. Juli 2023 bis 30. Juni 2024.



NACH

HALTI

GKEITS

BERI

CHT