



WERDER BEWEGT

NACHHALTIGKEITS-
BERICHT 2022/23



INHALT

02

VORWORT

03

ÜBER UNS
#Werder bewegt auf Werder-Art



09

NACHHALTIGKEIT BEI WERDER
#Werder bewegt lebenslang

19

WIRTSCHAFT
#Werder bewegt für die Zukunft des Sports



27

SOZIALES
#Werder bewegt für eine faire Gesellschaft

53

WEITERE INFORMATIONEN

48

UMWELT
#Werder bewegt für geballten Klimaschutz



HINSEHEN / VERSTEHEN / ÄNDERN

Einen Missstand hinnehmen? Gibt's nich. Wir haben den Mut und das Zeug, die Dinge zu verändern. Auf dem Platz und in der Gesellschaft. Als Spieler:innen, als Fans, als Verein, als Bremer:innen. Gemeinsam ergreifen wir die Initiative für eine gerechtere und grünere Zukunft.

#werderbewegt

Dieses PDF ist klickbar.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

zum Kontakt und Impressum



Die Geschäftsführung des SV Werder Bremen bestehend aus Tarek Brauer, Anne-Kathrin Laufmann, Klaus Filbry und Frank Baumann (v.l.n.r.).



Das geschäftsführende Präsidium bestehend aus Axel Plaat, Claudia Lasch, Dr. Hubertus Hess-Grünwald (v.l.n.r.).

„WIR WOLLEN UNSER BESTES GEBEN, UM MENSCHEN ZU BEGEISTERN.“

MOIN WERDER-FANS!

Wir agieren nachhaltig. Mit diesem einen Satz haben wir im Strategieprozess „SPIELPLAN 2025“ eine bedeutende Weichenstellung vorgenommen: Unser Handeln nachhaltiger zu gestalten, ist seitdem eines von fünf strategischen Unternehmenszielen. Als traditionsreicher Fußball-Bundesligist und einer der größten Sportvereine Deutschlands tragen wir eine enorme gesellschaftliche Verantwortung – die wir seit vielen Jahren annehmen.

Mit WERDER BEWEGT konnten wir im Bereich Corporate Social Responsibility in den letzten zwei Jahrzehnten große Meilensteine erreichen. Sich darauf auszuruhen? Kommt nicht infrage. Denn die Herausforderungen unserer Zeit sind komplexer, die Handlungsfelder vielschichtiger. Was tut Werder im Bereich Diversitymanagement? Wie fair produziert sind unsere Artikel im Fanshop? Wie gut ist unser Unternehmen hinsichtlich moderner Compliance- und Governance-Strukturen aufgestellt? Welche Maßnahmen gehen wir bei Werder an, um dem menschengemachten Klimawandel mit seinen fatalen Folgen für unsere Umwelt entgegenzuwirken?

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir Auskunft darüber geben, wo wir mit unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen stehen, und zeigen, was wir in der Saison 2022/23 erreichen konnten. Wir freuen uns sehr über dein Interesse daran.

Gemeinsam haben wir das Zeug dazu, Dinge in die Hand zu nehmen und zu verändern. Auf dem Platz und in der Gesellschaft. Zusammen mit euch drehen wir das Spiel für eine gerechtere und grünere Zukunft. **#Werderbewegt**

ÜBER UNS

#WERDER BEWEGT AUF WERDER-ART

Gemeinsam anpacken. Auch mal neue Wege gehen. Immer schön bodenständig bleiben. So ticken wir in der Werder-Familie. Auf dieser Basis wollen wir als fester Bestandteil der Bundesliga neue Geschichten schreiben. Immer fest verbunden mit den Menschen in unserer Stadt.



WERDER WAR SCHON IMMER ANDERS. SO MACHEN WIR EINFACH WEITER.

Von damals bis heute: Wir gehen unseren Weg.

Am Anfang war der Ball – genauer gesagt ein Fußball, den eine kleine Gruppe von Jugendlichen einer Bremer Realschule im Herbst 1898 bei einem sportlichen Wettbewerb gewonnen hat. Ob dieser Wettbewerb ein Tauziehen oder doch eher ein Stafettenlauf war, das lässt sich nicht mehr eindeutig belegen. Sicher ist aber, dass die Gruppe schnell anwuchs und regelmäßig auf den Wiesen beim „Kuhhirten“, einem beliebten Ausflugslokal auf dem Stadtwerder, trainierte.

Im Februar 1899 und mittlerweile auf 16 Personen angewachsen beschlossen die Schüler dann, einen eigenen Verein zu gründen und diesen nach dem Ort zu benennen, auf dem sie spielten. Passenderweise auf der Veranda des „Kuhhirten“ wurde schließlich der „Fußball-Verein ‚Werder‘ Bremen von 1899“ gegründet. Leider existiert kein Protokoll der Gründungsversammlung. Möglicherweise wurde auch gar keins verfasst. Daher gibt es auch zum Gründungsdatum unterschiedliche Angaben. Alle Daten beziehen sich aber auf Anfang Februar und am wahrscheinlichsten ist ein Sonnabend – Sonnabend, der 4. Februar.

Traditionell eine Einheit:
Werders Ostkurve und
das grün-weiße Team.

Mit insgesamt 14 nationalen Titeln zählen wir zu den erfolgreichsten Fußballvereinen des Landes. Wagen und gewinnen? Das hat bei uns lange Tradition: In der Ewigen Tabelle der Bundesliga belegen wir den dritten Platz. In der Saison 2003/04 holten wir das Double und wurden bei den Männern Deutscher Fußballmeister und Pokalsieger. Unseren letzten großen Erfolg erreichten wir im Jahr 2009, als wir erneut Deutscher Pokalsieger wurden. Darüber hinaus haben wir uns Renommee im internationalen Wettbewerb erworben, indem wir Spiele nach scheinbar aussichtslosen Zwischenständen in mitreißender Manier noch gedreht haben. Echte Wunder von der Weser eben. Im Jahre 1992 gewannen wir schließlich den Europapokal der Pokalsieger – der bislang größte Erfolg unserer Vereinsgeschichte. Und: Auch unsere erste Frauen-Fußballmannschaft strebt nach oben und spielt seit ihrem Aufstieg im Jahre 2020 in der 1. Bundesliga. Im Sport kann es aber natürlich auch



UNSERE ERFOLGE IM PROFIFUSSBALL:

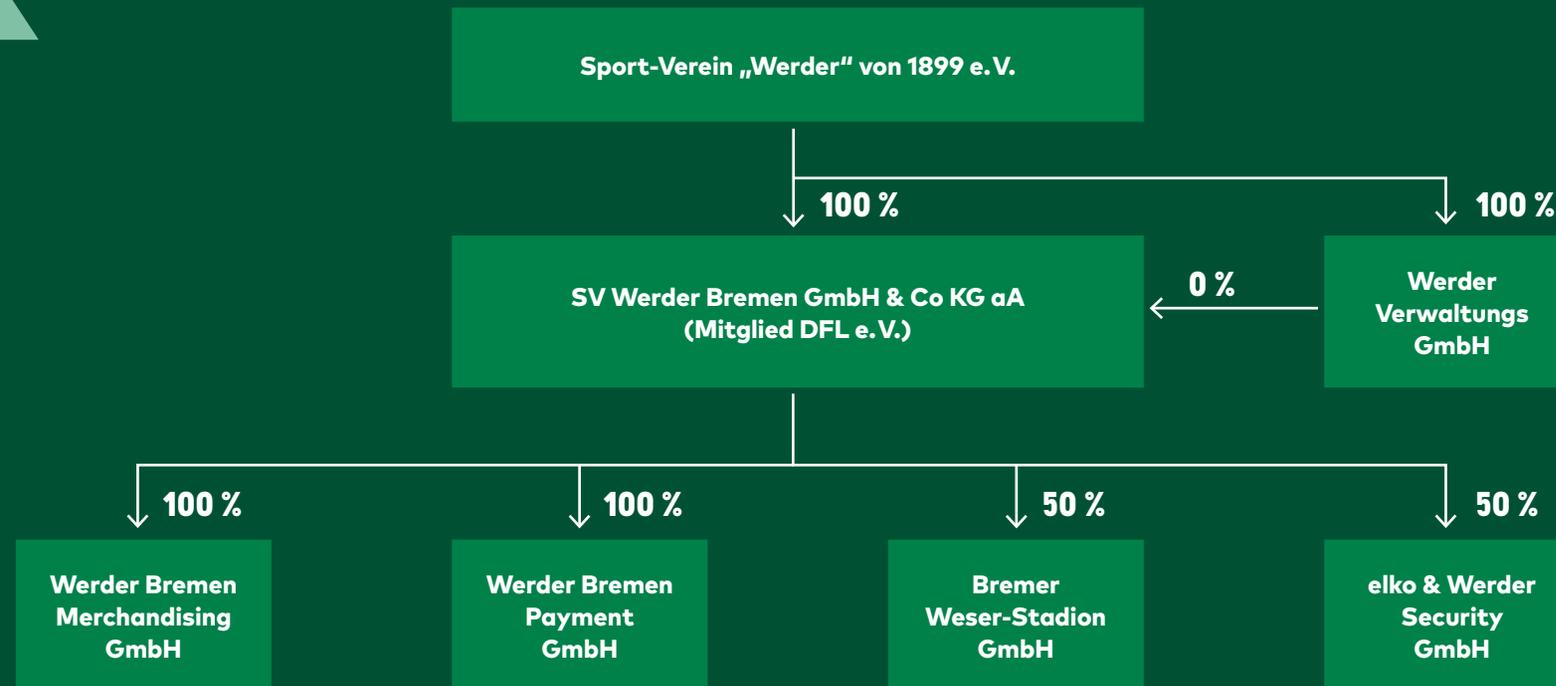
Viermal
Deutscher
Meister

Sechsmal
DFB-
Pokalsieger

Gewinn des
Europapokals
der Pokalsieger

Erstliga-
Zugehörigkeit
der Frauen

UNSERE ORGANISATORISCHE AUFSTELLUNG



mal in die andere Richtung gehen. So geschehen beim zweiten Abstieg der Werderaner (nach 1980) aus der 1. Fußball-Bundesliga. Dann hieß es: „Werder, wir komm' wieder!“ – wie in der Textzeile unseres Liedes „Das W auf dem Trikot“: Wir haben uns aus der 2. Bundesliga herausgekämpft, den direkten Wiederaufstieg klargemacht und die Klasse gehalten. Unser Motto ist: Aufstehen. Brust raus. Weitermachen.

Organisatorisch sind wir mittlerweile in einen eingetragenen Verein und in eine Kapitalgesellschaft unterteilt. Während im Sport-Verein „Werder“ von 1899 e.V. die Breitensportabteilungen Handball, Turnspiele und Gymnastik, Schach, Leichtathletik, Tischtennis und Fußball (Breitensport) angegliedert sind, werden in der Kapitalgesellschaft die Leistungsmannschaften aus dem männlichen wie weiblichen Fußball, Handball, Schach, Tischtennis und eSPORTS sowie das WERDER Leistungszentrum verantwortet. Die Kontrolle übt hier ein siebenköpfiger Aufsichtsrat unter der Führung von Dr. Hubertus Hess-Grunewald aus. Dieser kontrolliert die vierköpfige Geschäftsführung Klaus Filbry (Vorsitzender), Frank Baumann, Tarek Brauer und Anne-Kathrin Laufmann. Das höchste Gremium des Vereins ist das Gesamtpräsidium mit Präsident Dr. Hubertus Hess-Grunewald, Vize-Präsidentin Claudia Lasch und Schatzmeister Axel Plaat, die gleichzeitig das geschäftsführende Präsidium bilden. Darüber hinaus besteht das Gremium aus sechs Abteilungsvorsitzenden, der Jugendreferentin und dem Sportreferenten. Hundertprozentige Tochterunternehmen sind die Werder Bremen Merchandising GmbH sowie die Werder Bremen Payment GmbH. Außerdem bestehen Beteiligungen an der Bremer Weser-Stadion GmbH und der elko & Werder Security GmbH.

Haltung zeigen. Sonst bewegt sich nichts.

„Bei uns entscheiden nicht die Mittel, sondern die Einstellung.“ – Das hat unser Meistertrainer Otto Rehhagel einmal gesagt. Recht hat er: Die richtige Einstellung war uns schon immer wichtig. Nicht nur sportlich, sondern auch gesellschaftlich. Welt-offenheit, eine demokratische Grundhaltung sowie gelebte Solidarität bilden bei uns das Fundament für unser Denken und Handeln. Seit vielen Jahren treten wir aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus ein. Darüber hinaus setzt sich Werder für mehr Diversität, Gleichberechtigung und die Förderung von Frauen im Unternehmen ein. Und: Wir treiben aktiv das Thema „Inklusion“ in Bremen und Umgebung voran, zum Beispiel mit verschiedenen Sportangeboten für Menschen mit Behinderung. Unsere Haltung: Bei Werder sind alle Menschen willkommen, die sich aktiv einbringen und Sport treiben wollen. So ticken wir einfach.

Umweltschutz und Klimafreundlichkeit bilden wichtige Themen für den SV Werder Bremen. So setzen wir beispielsweise auf Energiegewinnung durch eine Photovoltaikanlage und 100 Prozent Ökostrom in all unseren Liegenschaften. In diesem Zusammenhang beschäftigen wir uns auch intensiv mit den Szenarien des Klimawandels. Dieser betrifft uns als Verein schon hautnah, weil sich das wohninvest WESERSTADION – mit seiner Lage zwischen der Weser und dem

Osterdeich – mit Folgen wie steigenden Pegelständen und zunehmenden Sturmfluten konfrontiert sieht. Als erster deutscher Proficlub schloss sich der SV Werder Bremen 2022 der globalen Bewegung „Common Goal“ an. Die entsprechenden Spendensummen wenden wir dabei für das Klimaschutzprojekt „Sports for Climate Action“ auf. Auf nationaler Ebene gelten wir im Bereich „Nachhaltigkeit“ zudem als Vorreiter. Warum das so ist, zeigt unter anderem auch dieser Bericht.

i Näheres darüber, wie der SV Werder seiner Vorbildfunktion nachkommt, findest du auf Seite 43.

Wahrzeichen, Heimat und emotionaler Leuchtturm: unser wohninvest WESERSTADION – zentral gelegen zwischen Weser und Bremer Viertel.



WEIL ZUSAMMENHALT UNS STARK MACHT: WERDER IST BREMEN, BREMEN IST WERDER.

Eine Stadt fiebert mit: Wir geben alles für euch.

Unsere Siege machen stolz, unsere Niederlagen lehren uns Fair Play in allen Situationen. Die Identifikation mit unserem Verein ist in Bremen und umzu sehr hoch. Das macht uns einerseits sehr stolz – nimmt uns andererseits aber auch in die Pflicht. Wir sind uns bewusst, dass wir für viele Menschen ein wichtiger emotionaler Anker sind und mit sportlichen Erfolgen einen positiven Beitrag in oft schwierigen Zeiten leisten können. Unser gesamtes Selbstverständnis ist daher eng mit der Freien und Hansestadt Bremen verbunden. Wir wollen stets nah bei den Menschen sein – und das leben wir auch. Unser Trainingsgelände und das wohninvest WESERSTADION befinden sich nicht nur im Herzen von Bremen, sondern wir verstehen es auch als Einheit und bewussten Ort der Begegnung mit unseren Fans. Ein kurzer Schnack mit den Spieler:innen zwischen Parkplatz und Trainingsgelände ist sehr oft möglich. Nahbarkeit? Löppt also.

Mit den Institutionen der Stadt stehen wir daher traditionell in einem sehr engen und kontinuierlichen Austausch. Unsere partnerschaftliche Zusammenarbeit zeigt sich zum Beispiel in den zahlreichen Programmen für Kinder und Jugendliche, die wir in den letzten zwei Jahrzehnten gemeinsam aufgesetzt haben. Oder auch in einem konstruktiven Miteinander, wenn es mal schwierig wird, zum Beispiel bei der Frage der Übernahme von Polizeikosten für die Einsätze bei sogenannten Hochrisikospiele. Im Sinne der Sache streiten wir uns dann mit unseren Gesprächspartner:innen, das gehört für uns zu einem offenen und ehrlichen Miteinander auch dazu. Hauptsache, es bleibt fair und es springt am Ende eine gute Lösung dabei raus. Nicht zu vergessen: unsere Rolle als Wirtschaftsfaktor mit weiteren wichtigen positiven Beiträgen für unsere Region. Wir schaffen Arbeitsplätze, sorgen für Umsätze und betreiben Wertschöpfung für die Stadt Bremen.

Überall sichtbar:
Wer Bremen besucht,
kommt an Werder
nicht vorbei.



WERDER ALS WIRTSCHAFTSFAKTOR*

- ◆ Über 700.000 Menschen besuchen unsere Heimspiele
- ◆ 15 Millionen Euro Ausgaben für Anreise und Verzehr (ohne Tickets und Fanartikel)
- ◆ 1.700 Menschen erhalten rund um unsere Heimspiele eine Anstellung
- ◆ 319 Millionen Euro verbleiben in der Stadt Bremen, wenn man alle wertschöpfenden Effekte berücksichtigt

* Angaben pro Saison

GEMEINSAME WERTE VERBINDEN. ECKEN UND KANTEN GEBEN UNS PROFIL.

Wir sind Werder: Wir leben unsere Werte.



Für alle: Schülerin Lea hat sich mit ihrer Klasse Gebärden für alle Spieler ausgedacht, die zur Aufstellung im Stadion gezeigt werden.

menschlich

Werder ist menschlich,

weil wir jeder Person auf Augenhöhe begegnen und auch mal Fehler machen, zu denen wir stehen. Wir übernehmen soziale Verantwortung in unserer Region, setzen uns für eine menschlichere sowie ökologischere Gesellschaft ein und wollen nachhaltig zukunftsorientiert denken und handeln.

familiär

Werder ist familiär,

weil bei uns alle füreinander da sind und wir jede:n als aktiven Teil der Werder-Familie sehen: Fans, Mitarbeiter:innen, Profis, Partner:innen und Vereinsmitglieder. Wir gehen respektvoll miteinander um und halten zusammen – in guten wie in schlechten Zeiten.

beherzt

Werder ist bodenständig,

weil wir uns – typisch norddeutsch – mit unaufgeregter Leidenschaft auf das Wesentliche konzentrieren. Wir wissen, was wir können, sind aber nicht abgehoben.

plietsch

Werder ist plietsch, weil wir auf dem Weg in die Zukunft einfallsreich und auch mal überraschend agieren.

Das macht uns zu einem Herausforderer, mit dem immer zu rechnen ist. Und: Wir geben nie auf. Niemals! Wir wollen gemeinsam neue Geschichten schreiben – dieser Wille treibt uns an.

bodenständig

#WERDER BEWEGT LEBENSLANG

Unsere Zukunft ist kein Spiel. Deshalb übernehmen wir bereits seit über 20 Jahren in der Region Verantwortung und setzen uns für eine menschliche und nachhaltige Gesellschaft ein. Durch Sport entwickeln wir in ganz Deutschland Menschen, vermitteln unsere Werte und schaffen weltweit begeisternde Momente.



WO KOMMEN
WIR HER ...

Seit über 20 Jahren ist nachhaltiges Engagement bei Werder Bremen genauso selbstverständlich wie die Lust auf Leistungssport. Und wir sind noch lange nicht fertig.

Fertigstellung der größten gebäudeintegrierten PV-Anlage Europas



2011

2012

Aufbau der Marke WERDER BEWEGT, Neustrukturierung der Abteilung in CSR-Management



Gründung der eigenen Abteilung Sozialmanagement

2007

2008

- ◆ Startschuss Sportförderung durch Ballschule-Engagement in Partner-einrichtungen (Kitas und Schulen),
- ◆ Aufbau des Bolzplatz-Projekts als erstes sozialraumorientiertes Projekt,
- ◆ Inklusionssport Angebote und **Gründung der Werder-Stiftung**



Startschuss „100 Schulen – 100 Vereine“

2002

2004

Werder Magazin – Erste Berichterstattung für den Bereich Soziales und Engagement





Launch SPIELRAUM, Start der Awareness-Kampagne „Kennst du MIKA?“

2022

- Mai:** Erste Fortbildung der Initiative SPORT VERNETZT
- Mai:** Mitgliedschaft bei Common Goal
- Juni:** FUSSBALL KANN MEHR
- Juli:** Sports for Climate Action
- Herbst:** Sports Governance Kodex

2021

2020

Ökostrom in allen Liegenschaften

2015

1. Nachhaltigkeitsbericht

„WERDER BEWEGT LEBENS- LANG“ – UNSER VERSTÄNDNIS VON NACHHALTIGKEIT.

Wir erkennen, dass unsere Handlungen Auswirkungen auf die Umwelt haben und sind uns bewusst, welche Verantwortung wir tragen.

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als eine Strategie! Sie ist ein tief verwurzelter Wert, der den Kern unserer Unternehmensidentität bildet. Wir verstehen Nachhaltigkeit als einen umfassenden Ansatz, der ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in Einklang bringt, um langfristige Werte für unsere Organisation und die Gesellschaft zu schaffen.

„Unser Bestes geben, um Menschen zu begeistern“ – das ist der Leitsatz und damit das Herzstück unserer Organisation, es ist der Antrieb für all unsere Aktivitäten. Wir wollen Menschen inspirieren, nicht nur durch mitreißenden Fußball auf dem Spielfeld, sondern auch durch verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln. Wir wollen eine positive Wirkung erzeugen – auf und neben dem Platz.

Alle Mitarbeiter:innen unseres Vereins arbeiten mit Leidenschaft daran, hervorragende Leistungen zu erzielen und gleichzeitig täglich Umweltauswirkungen zu minimieren, Ressourcen zu schonen und sozialen Mehrwert zu schaffen.

Wir setzen auf eine ganzheitliche Betrachtung, die über kurzfristige Erfolge hinausgeht. Dabei berücksichtigen wir nicht nur ökologische und ökonomische Faktoren, sondern auch soziale Aspekte, wie die Stärkung von Gemeinschaften, die Vermittlung eines positiven Menschenbilds, Chancengleichheit und Respekt der Menschenrechte.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit basiert auf lokalen sowie internationalen Prinzipien und Richtlinien. Wir orientieren uns an den Grundsätzen der Sustainable Development Goals (SDGs), der Corporate Sustainability Reporting Directive, der Nachhaltigkeitsrichtlinie der Deutschen Fußball Liga und unserer eigenen Satzung, des Sport-Vereins „Werder“ von 1899 e.V., um einen transparenten Ansatz zu gewährleisten. Diese Leitlinien dienen uns als Wegweiser für die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, die auf die Entstehung positiven Wandels abzielt.



Nachhaltiges Handeln ist für uns eine Haltung, um neue Ideen und Lösungen zu entwickeln, die unsere Organisation und die Gesellschaft voranbringen. Wir haben erkannt, dass weltweite Herausforderungen wie die Klimakrise, der demografische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung uns in die Pflicht nehmen und die steigenden Erwartungen unserer Anspruchsgruppen uns kontinuierlich begleitet.

Diesen Entwicklungen wollen wir mit Strategien für einen nachhaltigen Erfolg begegnen. Unsere Mitarbeiter:innen, Mitglieder, Fans und Partner:innen spielen eine entscheidende Rolle bei unserem Verständnis von Nachhaltigkeit. Mit unserem Engagement orientieren wir uns an den globalen gesellschaftlichen Problemen und setzen uns auf lokaler, regionaler sowie internationaler Ebene ein. Wir sind dabei nachhaltig, inspirierend und engagiert in und mit unserer Community.

Unser Einsatz für Umweltschutz geht über die Reduzierung von Emissionen hinaus – wir streben danach, eine Vorbildfunktion in der Umsetzung innovativer Lösungen zur ökologischen Umwelterhaltung einzunehmen. Dabei beziehen wir unsere Fans, Mitglieder, Mitarbeiter:innen, Sponsoren und die nachkommenden Generationen durch Mitgestaltungs-Workshops ein.

Unser Nachhaltigkeitsbewusstsein integrieren wir in alle Entscheidungen, um sicherzustellen, dass Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die Umwelt und unseren Verein frühzeitig erkannt werden und dauerhaft sorgsam mit der Umwelt und den Ressourcen umgegangen wird.

Wir sind davon überzeugt, dass eine erstklassige Leistungsfähigkeit im Thema Nachhaltigkeit ein entscheidender Faktor bei der Erreichung unseres Ziels ist, bis 2040 CO₂-neutral zu werden. Damit legen wir einen wichtigen Baustein für eine lebenswerte Zukunft.

Unsere Vision

Aus weniger wieder mehr machen, um neue Geschichten zu schreiben.

In unserem Strategieprozess beschäftigen wir uns – neben sportlichen und wirtschaftlichen Aspekten – mit der Frage, wie wir unseren Verein auf langfristige ökologische und soziale Ziele ausrichten.

Für die Entwicklung unserer Vision haben die Entstehungsgeschichte unseres Vereins und die feste Verankerung in der Bremer Gesellschaft in Kombination mit den Herausforderungen der Gegenwart eine große Bedeutung.

Unsere Vision ist von der Energie des Fußballs inspiriert. Wie unsere Teams auf dem Rasen arbeiten wir gemeinsam daran, eine nachhaltigere Zukunft zu gestalten und Pionierarbeit in einer verantwortungsbewussten Gesellschaft zu leisten.

Wir glauben fest daran, dass der Sport eine mächtige Plattform für Veränderung ist. Wir nutzen seine Strahlkraft für eine soziale und ökologische Transformation und schaffen so eine Symbiose zwischen sportlicher Leidenschaft und nachhaltigen Werten.

#bewegt umweltbewusst

Wir handeln umweltbewusst und setzen auf Nachhaltigkeit, um den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und unseren ökologischen Handabdruck zu optimieren. Wir möchten eine gesunde Zukunft für kommende Generationen sichern.

#bewegt gemeinschaftlich

Sport verbindet Menschen über Grenzen hinweg. Wir fördern eine partizipative Gemeinschaft, die Vielfalt feiert und sich für soziale Verantwortung einsetzt. Gemeinsam gestalten wir eine bessere Zukunft, damit Menschen gleiche Chancen haben. So schaffen wir eine Umgebung, in der Menschen wachsen und positive Veränderungen entstehen.

#bewegt sozial

Unser Engagement geht über das Spielfeld hinaus. Wir setzen uns tatkräftig für soziale Gerechtigkeit, Bildungschancen und Inklusion ein. Wir streben nach sozialverträglichen und ökologischen Veränderungen und positiver Gestaltung.

#bewegt aktiv

Wir bieten jedem Menschen die Möglichkeit, sich unabhängig vom sozialen Status sportlich zu betätigen und Bewegungskompetenz zu erlernen. Menschen jeder Generation haben bei uns eine Plattform für sportliche und kulturelle Interessen.

#bewegt fair

Unsere Kultur fördert ein faires und tolerantes Miteinander. Wir setzen uns für Minderheiten ein und bekennen uns zu der Einhaltung der Menschenrechte. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen ist für uns ein unumstößlicher Grundsatz. Dafür handeln wir transparent und nach den Prinzipien des Werder und Sports Governance Kodex.

#bewegt inspirierend

Wir nutzen die Faszination des Sports, um Menschen zu begeistern und zum Handeln zu bewegen. Durch unsere Leidenschaft und Kreativität möchten wir Vorbild sein und zeigen, wie Einzelne Großes bewirken können.

Wir streben danach, Vorreiter für eine ganzheitliche Verbindung von Sport und Nachhaltigkeit zu sein. Mit Leidenschaft und Engagement wollen wir den Wandel vorantreiben.

Unsere Aktivitäten und Initiativen sollen einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen, nicht nur auf dem Spielfeld, sondern auch in den Köpfen und Herzen der Menschen. Unser Sportverein spielt eine Schlüsselrolle bei der Förderung einer Kultur der Verantwortung und des Wandels. Unsere Vision ruht auf sechs Maximen: umweltbewusst, gemeinschaftlich, sozial, aktiv, fair und inspirierend. Diese Aspekte symbolisieren unsere Mission. Sie sind unser Antrieb und unsere Leidenschaft, die wir in unserem grün-weißen Herzen und der Raute tragen. Wir verbinden den Sport mit umweltbewussten und sozialen Praktiken und schaffen eine aktive Plattform für gesellschaftliche Veränderungen, um Menschen dazu zu inspirieren, sich gemeinschaftlich und aktiv für eine bessere Welt zu engagieren.

Unsere Vision ist kein endgültiges Ziel, sondern eine ständige Motivation, eine nachhaltige Erfolgsgeschichte zu schreiben.



Unsere Mission

WERDER #bewegt – Unsere Zukunft ist kein Spiel.

Durch Sport entwickeln wir Menschen, vermitteln unsere Werte und schaffen begeisternde Momente. Wir übernehmen Verantwortung und setzen uns für eine menschliche und nachhaltige Gesellschaft ein.

Angelehnt an die drei nachhaltigkeitsbezogenen Verantwortungsbereiche (Umwelt, Soziales und Wirtschaft) wird die Relevanz des Themas durch unser Motto „WERDER BEWEGT“ ergänzt und definiert unsere Schritte auf und abseits des Spielfelds. Mit unserer Mission erfüllen wir unser Versprechen an unsere Mitarbeiter:innen, Mitglieder, Fans, Partner:innen, uns selbst und die gesamte Sportwelt. Es ist die Essenz dessen, wofür wir stehen und was wir erreichen möchten.

Warum setzen wir uns Ambitionen?

Das „**W**“ auf dem Trikot steht für Werder, das Wir und unsere Werte. Es ist der Ausdruck unserer Haltung, um gemeinsam mehr zu erreichen.

Warum ist unser Ambitionsniveau wichtig?

Weil wir glauben, dass der Profisport eine Verantwortung trägt, nicht nur auf dem Spielfeld zu glänzen, sondern auch eine positive Wirkung abseits dessen zu erzielen. Unsere Ambitionen zeigen unseren festen Entschluss, Nachhaltigkeit im Sport voranzutreiben.



Warum sind wir überzeugt, dass wir unser Ambitionsniveau erreichen können?

Unsere starke Wertegemeinschaft und unsere Geschichte, die von Kontinuität und Engagement geprägt ist, versetzen uns in die Lage, unsere Ambitionen in die Tat umzusetzen.

Was tun wir, um unsere Ambitionen zu verwirklichen?

- ◆ Wir entwickeln uns kontinuierlich weiter und akzeptieren niemals Stillstand.
- ◆ Wir nutzen unsere Einheit und unsere gemeinschaftliche Stärke, die uns zu einem unschlagbaren Team machen.
- ◆ Wir setzen uns mit Leidenschaft für soziales Engagement und soziale Verantwortung ein und kämpfen für eine bessere Welt.
- ◆ Wir streben nach Exzellenz in all unseren Handlungen, sei es auf oder abseits des Spielfelds.

Unsere Ambitionen sind ein Versprechen an die kommenden Generationen. Wir sind fest entschlossen, unsere Ziele zu erreichen und den Fußball zu einer treibenden Kraft für positive Veränderungen zu machen – weit über den Osterdeich hinaus. In einer sich wandelnden Welt ist unser Bekenntnis ein Kompass, der uns den Weg zu einer nachhaltigen Zukunft für alle weist.

Wir vertreten unsere Werte und Haltung leidenschaftlich und beschreiten diesen Weg mit Herzblut, Entschlossenheit und Einfallsreichtum.

WEIL TEAMGEIST AUCH NEBEN DEM PLATZ ZÄHLT, SPRECHEN WIR REGELMÄSSIG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN.

Von intern bis extern: Wir stehen kontinuierlich im Austausch.

Ein vertrauensvoller und transparenter Dialog mit unseren Stakeholdergruppen stellt ein wichtiges Element bei der Bestimmung künftiger Schwerpunkte in unserem Nachhaltigkeitsmanagement dar. Um dabei möglichst zielgerichtet und konsensorientiert agieren zu können, tauschen wir uns stetig mit ihnen aus. Für einen professionellen Fußballclub und großen Sportverein wie den SV Werder Bremen ist es essenziell, die jeweiligen Bedürfnislagen der verschiedenen Interessengruppen zu kennen. Intern zum einen natürlich die der Mitarbeiter:innen, die das Herzstück unseres Unternehmens bilden, und zum anderen die der Spieler:innen, die in erster Linie unser sportliches Gesicht prägen. Außerhalb von Werder ist das Spektrum der beteiligten Interessengruppen extrem breit. Es reicht von Fans und Mitgliedern bis hin zu Sponsoren – und auch hier gilt: Wir hören zu und wollen verstehen, was sie bewegt.

Interne Formate: systematisch zu mehr Partizipation und Zufriedenheit.

Über Umfragen erhalten wir ein konkretes Bild über die Meinungen und Wünsche unserer Mitarbeiter:innen zu wichtigen Themen. Wir leben dadurch das Prinzip der Partizipation und wollen gemeinsam Werder weiterdenken. Ein weiterer wichtiger Vorteil: Wir setzen bei der Vielzahl an möglichen Maßnahmen die richtigen Schwerpunkte, weil wir wissen, was für die Belegschaft am wichtigsten ist. In der Saison 2022/23 wurden Befragungen zu folgenden Themen durchgeführt: Bindung an das Unternehmen, Bindung an die Marke Werder und Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit bei uns durch die Initiative FUSSBALL KANN MEHR. Darüber hinaus haben wir die generelle Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen abgefragt. Wir nennen das einen „Puls-Check“. Formate wie der „Puls-Check“ sind künftig regelmäßig geplant, um Verbesserungspotenziale noch systematischer erfassen und realisieren zu können.

UNSERE STAKEHOLDER IM ÜBERBLICK

Interne Stakeholder	Geschäftsführung	Mitglieder
Trainer:innen und Betreuer:innen	Präsidium	Stiftung
Aufsichtsrat	Spieler:innen	Mitarbeiter:innen
Externe Stakeholder	Stadionbesucher:innen	Sponsoren
Nationale Dachverbände	Medien	Allgemeine Öffentlichkeit
UEFA/FIFA	Vermarktungsagenturen	Amateurvereine
Nationale und internationale Clubs	Staatliche und kommunale Einrichtungen	

Zusätzlich gibt es eine Reihe von Formaten, in denen sich intern offen und ehrlich ausgetauscht werden kann. Zum Beispiel: die „Ideenfabrik“ – eine Gruppe von über 20 Kolleg:innen, die als Sprachrohr für die Mitarbeiter:innen in Richtung Geschäftsführung agiert und umgekehrt. Die „Ideenfabrik“ nimmt dabei eine aktive Gestaltungsrolle ein, greift Impulse aus dem Kollegium auf und bündelt deren Interessen. Auch Events wie Auswärtsfahrten oder After Works werden durch sie initiiert und teilweise organisiert. Außerdem wird beim Dialogformat „Werder-Café“ über aktuelle Themen diskutiert. Die Geschäftsführung sorgt in kurzfristigen „Stand-ups“ oder Digitalmeetings für Transparenz bei aktuellen Entwicklungen und Entscheidungen im Verein. Im Intranet halten wir alle Mitarbeiter:innen über relevante Entwicklungen auf dem Laufenden, informieren vorab und erzählen Geschichten aus der Mitarbeiter:innenschaft.

Näheres über unsere Unternehmenskultur erfährst du im Kapitel Soziales.

Externe Formate: Wissen, was unsere Fans umtreibt.

Als professioneller Fußball- und Sportverein stehen wir im Tagesgeschäft regelmäßig in Kontakt mit diversen externen Stakeholdergruppen wie Verbänden, Vereinen und Medienvertreter:innen. Auf unterschiedlichen Ebenen findet nahezu täglich ein Austausch statt, den wir stets auf Basis unserer Werte führen. Auf Verbands- und Vereinsebene treffen sich CSR-, Vereins-, Kids-Club- und Clubmedien-Verantwortliche sowie die Fanbeauftragten der Vereine, organisiert von der DFL in unterschiedlichen Abständen zu Dialogformaten und Netzwerkveranstaltungen. Auch gibt es ein Netzwerk der deutschsprachigen Fußballmuseen und jährliche Sicherheitsbeauftragten-Tagungen sowie einen regelmäßigen Austausch mit Journalisten- und Fotografenverbänden. Zudem sind unsere Fanbeauftragten seit vielen Jahren Bundes- und Regionalsprecher:innen des bundesweiten Netzwerks der Fanbeauftragten und werden seitens der Fußballverbände regelmäßig als Expert:innen gehört und geladen.

Im Fokus stehen aber unsere Fans. Bereits im Jahr 2011 wurde der Fan-Beirat ins Leben gerufen, der alle drei Monate unter dem Vorsitz der zuständigen Ge-



schaftsführerin stattfindet und die Vielfalt der Stadionbesucher:innen abbildet. Die Anlaufstelle für sie bildet die Abteilung Fankultur & Antidiskriminierung. Sie organisiert unsere teils langjährigen, aber stets weiterentwickelten Dialogformate. Fanclubs und auch nicht organisierte Fans können daran teilnehmen und über aktuelle Themen diskutieren. Seit 2016 gibt es zudem die „AG Ostkurve“, in der alle Belange rund um unser wohninvest WESERSTADION besprochen werden.

Ein weiteres Thema, das uns sehr wichtig ist: Menschen, die unsere Spiele besuchen, sollen sich bei uns sicher und wohl fühlen. Einmal im Monat trifft sich deshalb seit 2019 das „Beratungsgremium der Aufmerksamkeit“, das ein rücksichtsvolles Miteinander im Umfeld des Vereins im Blick hat und Menschen Hilfe bietet, die sich an Spieltagen bedroht oder belästigt fühlen. Es besteht aus der „AG Courage“, dem „AK Awareness“, Vertreter:innen der Abteilung Fankultur & Antidiskriminierung und optional aus Fachkräften des Vereins und externen Institutionen. Und: Seit 2020 gibt es einen Inklusiven Fan-Beirat, der sich speziell den Wünschen und Bedürfnissen von Fans mit Behin-

derung widmet. Dieser findet jeweils einmal pro Hin- und Rückrunde einer Fußball-Bundesligasaison statt und entsendet seit 2021 gewählte Vertreter:innen in den Fan-Beirat, um auch dort die Interessen von Menschen mit Behinderung zu vertreten.

Unsere Mitgliedschaften – damit wir fundiert handeln.

- ◆ Mitglied Umwelt Unternehmen Bremen
- ◆ Mitglied Bündnis für Mehrweg
- ◆ Mitglied Kommission Nachhaltigkeit der DFL
- ◆ Mitglied B.A.U.M. e.V.
- ◆ Mitglied Trägerschaft Diversity Preis Bremen
- ◆ Unterzeichner Charta der Vielfalt
- ◆ Mitglied Fußball stiftet Zukunft
- ◆ Mitglied Sturmflutpartnerschaft Pauliner Marsch & Im Suhrfelde
- ◆ Mitglied Europäischer Verband der Veranstaltungszentren (EVVC)
- ◆ Vereinigung deutscher Stadionbetreiber (VdS)

„AG NACHHALTIGKEIT“ DES DACHVERBANDS BREMER FANCLUBS

Eine spezielle Arbeitsgruppe, die sich den Nachhaltigkeitsdimensionen mit direktem Fanbezug widmet, befindet sich zurzeit in Planung und wird sich in den nächsten Monaten konstituieren. Ein:e Vertreter:in wird einen Sitz im Fan-Beirat erhalten.

NACHHALTIGKEIT BRAUCHT EINEN KOMPASS. DESHALB HABEN WIR DIE RICHTUNG DEFINIERT.

Per Analyse zur Erkenntnis: Wir kennen unsere wesentlichen Themen.

Die Wesentlichkeitsanalyse – und damit die Definition und Einordnung unserer wesentlichen Themen – haben wir in drei klar definierten Schritten durchgeführt.

1. Schritt: Workshops.

Im Rahmen von zwei internen Workshops haben Mitarbeiter:innen diskutiert, welche Themen bei uns in Unternehmen und Verein den größten Nachhaltigkeitshebel besitzen. Standardisierte Fragebögen haben uns bei diesem Prozess unterstützt. Nach der Diskussion wurden gemeinsame Themenfelder in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales festgelegt, um die Themenfindung weiter einzugrenzen und Ideen zu sammeln. Erst wenn alle mit einem Themenfeld und der entsprechenden Formulierung einverstanden waren, wurde der Punkt in die Ideenliste aufgenommen. Im Anschluss haben wir die einzelnen Punkte im Hinblick auf ihre Relevanz beurteilt.

2. Schritt: Auswertung.

Nach den Workshops ging es für uns darum, ähnliche Themenfelder zusammenzulegen und analog formulierte Begriffe weiter zu konkretisieren. Am Ende dieses Konsolidierungsprozesses standen sie-

ben Handlungsfelder, unter denen alle wesentlichen Themen inhaltlich geordnet und gegliedert werden konnten: Werte und Compliance, nachhaltige Wertschöpfungskette, Klima, Ressourcen- und Abfallmanagement, nachhaltige Mobilität des Vereins, Arbeiten bei Werder, Gesellschaftliches Engagement und Vorbildfunktion.

3. Schritt: Austausch mit Stakeholdern.

Im Anschluss an die Auswertungsphase folgten Gespräche mit ausgewählten Stakeholdern, um die Relevanz der einzelnen Themen genauer einordnen zu können. Intern wurde sich dabei mit Profispieler:innen, Trainer:innen- und Betreuer:innenstab, Aufsichtsrat, Geschäftsführung, Präsidium, Stiftung und Mitarbeiter:innen ausgetauscht. Extern fanden dazu Gespräche mit Fans und Stadionbesucher:innen, Sponsoren, nationalen Dachverbänden, städtischen und kommunalen Einrichtungen und Vermarktungsagenturen statt. Auf Basis dieser Ergebnisse wurde eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt, die die jeweilige Relevanz der Themenfelder für interne und externe Stakeholder einordnet.

UNSERE HANDLUNGS- UND THEMENFELDER IM ÜBERBLICK

Wirtschaft

- ◆ Risikomanagement
- ◆ Werteorientierte Unternehmensführung
- ◆ Corporate Compliance
- ◆ Nachhaltige Lieferketten und Merchandising

Werte und Compliance

Nachhaltigkeit Wertschöpfungskette

Soziales

- ◆ Mitarbeitendenentwicklung
- ◆ Arbeitssicherheit und Gesundheit
- ◆ Diversität und Vielfalt auf Führungsebene
- ◆ Inklusion und Integration von benachteiligten Gruppen
- ◆ Förderung von Bewegungstalenten (Kinder/Jugendliche)
- ◆ Soziale Verantwortung
- ◆ Gesellschaftspolitische Haltung
- ◆ Partizipation und Teilhabe (Fans, Mitglieder, Anwohnende/Anrainer:innen, Mitarbeiter:innen)

Arbeiten bei Werder

Gesellschaftliches Engagement

Vorbildfunktion

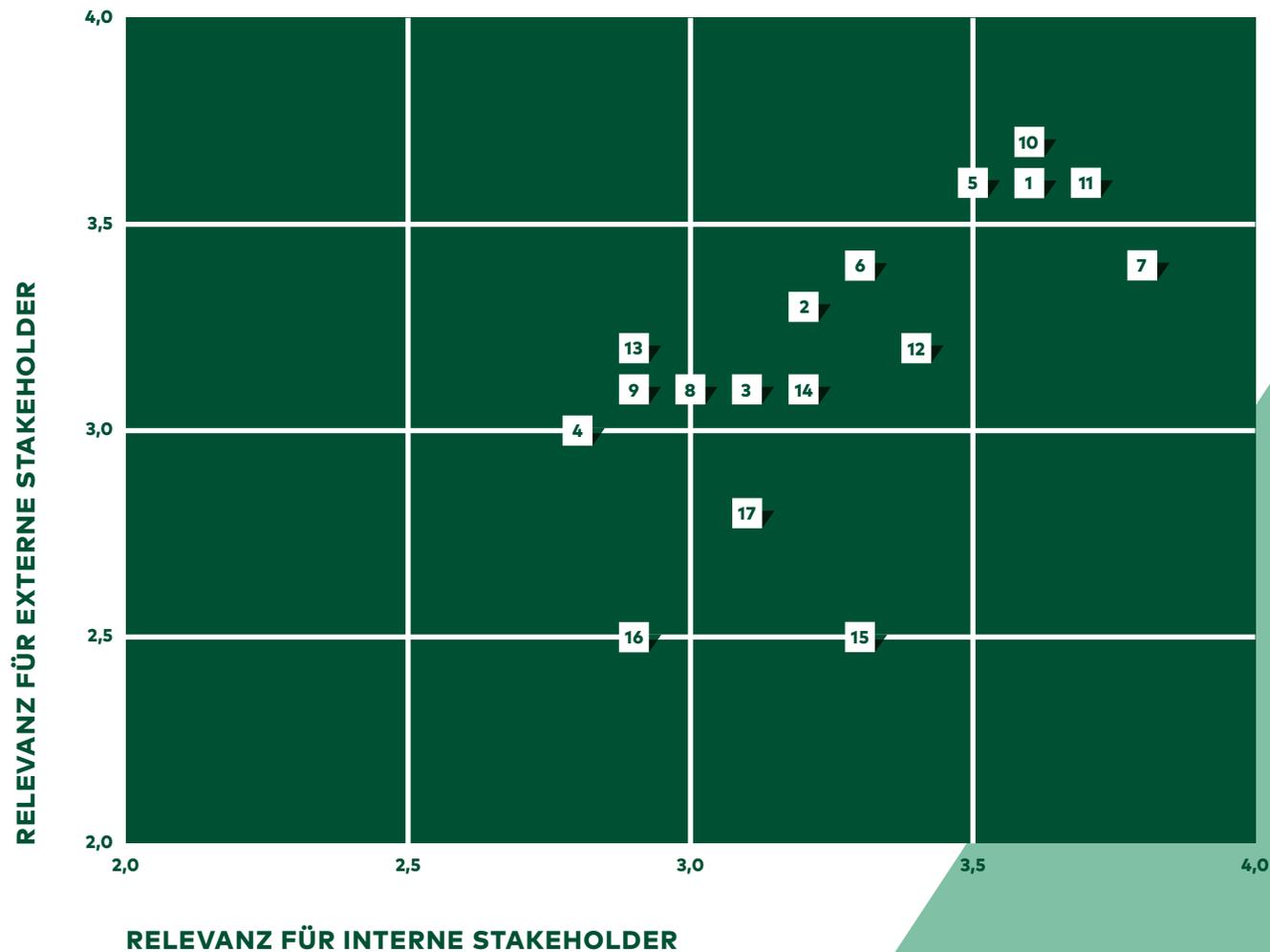
Umwelt

- ◆ Ressourcenschonung
- ◆ Anpassung an den Klimawandel
- ◆ Reduktion von CO₂-Emissionen
- ◆ Nachhaltige An- und Abreise von Fans
- ◆ Nachhaltige An- und Abreise von Sporttreibenden und Sportmannschaften

Klima, Ressourcen- und Abfallmanagement

Nachhaltige Mobilität des Vereins

UNSERE WESENTLICHKEITSMATRIX



Wirtschaft

- 1 Wertorientierte Unternehmensführung
- 2 Risikomanagement
- 3 Corporate Compliance
- 4 Nachhaltige Lieferkette und Merchandising

Umwelt

- 5 Reduktion von CO₂-Emissionen
- 6 Ressourcenschonung
- 7 Anpassung an den Klimawandel
- 8 Nachhaltige An- und Abreise von Fans
- 9 Nachhaltige An- und Abreise von Sporttreibenden und Sportmannschaften

Soziales

- 10 Soziale Verantwortung
- 11 Gesellschaftspolitische Haltung
- 12 Förderung von Bewegungstalenten (Kinder/Jugendliche)
- 13 Partizipation und Teilhabe (Fans, Mitglieder, Anwohnende/Anrainer:innen und Mitarbeiter:innen)
- 14 Inklusion und Integration von benachteiligten Gruppen
- 15 Arbeitssicherheit und Gesundheit
- 16 Mitarbeitendenentwicklung
- 17 Diversität und Vielfalt auf Führungsebene

#WERDER BEWEGT FÜR DIE ZUKUNFT DES SPORTS

Die letzten Jahre haben uns gezeigt, dass mehr zählt als sportlicher Erfolg. Wir wollen neue Geschichten schreiben für die Zukunftsfähigkeit unseres Vereins. Dabei bleiben wir uns treu, handeln mit hanseatischen Werten mit Hand und Herz.

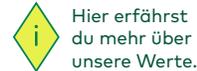


WERTEBASIERTES ARBEITEN BRAUCHT STRUKTUR. COMPLIANCE IST DER SCHLÜSSEL.

Wir sind Werder: Wir reflektieren unser Handeln.

Täglich treffen wir beim SV Werder Bremen viele Entscheidungen und repräsentieren mit jeder Handlung unsere Haltung. Wir befolgen nicht nur gesetzliche Vorschriften, sondern handeln stets nach unseren Werten – sie geben die Richtung vor, wie wir uns verhalten und wofür wir stehen wollen.

Um dem Ziel einer modernen Compliance gerecht zu werden, gilt es, das eigene Handeln regelmäßig zu überwachen und darauf zu überprüfen, ob es den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen sowie den gesetzten Wertevorgaben entspricht. Hierfür haben wir in den letzten Jahren Corporate-Compliance-Strukturen geschaffen, mit denen wir nicht nur wertebasiertes Arbeiten fördern, sondern auch unternehmerischen (Haftungs-)Risiken durch straf- und ordnungsrechtliche Sanktionen oder Rufschädigungen entgegenwirken. Gleichzeitig stellen wir damit Eigentumsschutz sicher, fördern die Transparenz im Unternehmen und steigern unsere Arbeitseffizienz. Damit schaffen wir wichtige Mehrwerte, die sich positiv auf



Hier erfährst du mehr über unsere Werte.

Wir begegnen uns auf Augenhöhe, pflegen eine offene Diskussionskultur und behandeln jede:n mit Respekt – so steht es im Kodex.

die Zufriedenheit von Mitarbeiter:innen und den Erfolg des SV Werder Bremen auswirken.

Die Verantwortung für die Einhaltung der operativen Compliance-Vorgaben trägt bei Werder grundsätzlich jede:r Mitarbeiter:in. Führungskräfte wird bei uns jedoch eine besondere Verantwortung zuteil, da sie ihr Team entsprechend sensibilisieren und auf die Einhaltung der Vorgaben achten. Zentral organisatorisch aufgehängt ist das Thema Compliance in unserer Abteilung Recht & Compliance.



Compliance hat viele Facetten. Wir haben sie im Blick.

Unsere Compliance-Kultur ist ein wesentlicher Bestandteil unseres wertebasierten Handelns. Das Maßnahmenspektrum ist daher breit gefächert, einige wesentliche Elemente sollen aber hervorgehoben werden.

Besonders wichtig ist uns, dass unsere Mitarbeiter:innen in ihrer Tätigkeit für Werder wertekonform handeln. Deshalb erhalten sie mit ihrem Arbeitsvertrag einen Verhaltenskodex. Dieser beinhaltet Handlungsempfehlungen, welches Verhalten bei Werder angestrebt wird. In besonders sensiblen Geschäftsbereichen, wie zum Beispiel bei der Abwicklung von Spieler:innen-Transfers, haben wir zusätzlich gesonderte Verhaltens- und Compliance-Regelungen geschaffen. Wir achten darauf, dass wir alle an einem Strang ziehen und uns gegenseitig schützen und unterstützen. Aus diesem Grund befindet sich eine anonyme Anlaufstelle für Betroffene sowie für Hinweisgeber:innen im Aufbau. Ein existierendes Meldesystem für Diskriminierungsfälle werden wir weiter ausbauen.

Auch unsere Partner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen werden über unseren „Code of Conduct“ zur Wahrung der Compliance-Kultur des SV Werder Bremen angehalten.

Die regelmäßige Überprüfung von Geschäftspartner:innen zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität steht ebenso auf der Tagesordnung wie die enge Zusammenarbeit mit unseren Steuer-

berater:innen und Behörden zur Wahrung eines hohen Standards im Bereich der Tax-Compliance.

Nicht zuletzt durch unseren externen Datenschutzbeauftragten wird die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben des Datenschutzrechts, insbesondere der DSGVO, sichergestellt und so ein hohes Schutzniveau für personenbezogene Daten aufrechterhalten. Darüber hinaus haben wir ein umfassendes System für die Sicherung unserer kritischen IT-Infrastruktur etabliert und aktualisieren dieses regelmäßig.



Als Präsident im Aufsichtsrat – Dr. Hubertus Hess-Grunewald wechselte im Zuge des Strukturprozesses von der Geschäftsführung in das grün-weiße Kontrollgremium.

MEILENSTEIN MIT AUSWIRKUNGEN: ERGEBNISSE DES STRUKTURPROZESSES UND FOLGEN FÜR DIE GOVERNANCE.

Schließlich hat in der Saison 2022/23 ein intensiver Strukturprozess zum Teil tiefgreifende Veränderungen für die Unternehmens- und Vereinsführung des SV Werder Bremen hervorgebracht und sich dabei klar an dem Ziel einer verbesserten Compliance- und Governance-Struktur orientiert:

- ◆ Kompetenzüberschneidungen und -verflechtungen beugen wir mit der Unterbindung von Ämterpluralität vor.
- ◆ Die Einflussnahme des Vereins als alleinigem Gesellschafter der Kapitalgesellschaft auf das operative Geschäft wird durch die Abschaffung des Entsenderechts in die Geschäftsführung reduziert; gleichzeitig werden die Kontrollmöglichkeiten innerhalb des Aufsichtsrats gestärkt.
- ◆ Für die Vergütung von Spitzenämtern gibt es klare und transparente Mechanismen. Auch Maximalamtszeiten für die Vereinsorgane und die über die Mitgliederversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder wurden etabliert.
- ◆ Die Compliance-Standards für Organe, insbesondere zur Vermeidung von Interessenskonflikten und zur Förderung von Transparenz, wurden weiterentwickelt.

UNSERE COMPLIANCE-ZIELE FÜR DIE ZUKUNFT:

Nicht nur die dynamischen Entwicklungen des Marktumfelds des SV Werder Bremen sowie steigende gesetzliche und verbandsrechtliche Anforderungen erfordern eine kontinuierliche Anpassung unserer Compliance-Kultur. Vielmehr wollen wir uns zusätzlich mit unserem (unternehmerischen) Handeln an hohen ethischen Standards und den Regeln guter Unternehmensführung orientieren. Als Kernelemente dieser Weiterentwicklung haben wir die folgenden identifiziert:

- ◆ Wir werden in der Saison 2023/24 die Anforderungen des Sports Governance Kodex vollständig umsetzen.
- ◆ Gleichzeitig werden wir bis Ende 2023 einen neuen Verhaltenskodex für die Sportler:innen, Trainer:innen, Betreuer:innen und Mitarbeiter:innen des SV Werder Bremen veröffentlichen und bis Ende 2025 alle einschlägigen Personen spezifisch geschult haben.
- ◆ Wir werden bis Ende 2023 eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte abgeben.
- ◆ Wir verabschieden bis zum Ende der Saison 2023/24 eine aktualisierte Corporate Compliance Policy. Dabei werden wir weiter intensiv auf das Ziel hinarbeiten, unsere internen Richtlinien, Spielregeln und Prozesse dahingehend auszurichten, dass jede:r Sportler:in, Trainer:in, Betreuer:in und Mitarbeiter:in des SV Werder allzeit in der Lage ist, integer und regelkonform zu handeln.
- ◆ Besonders vulnerable Gruppen werden wir mit verstärkter Sorgfalt schützen und haben zu diesem Zweck ein umfassendes Kinderschutzkonzept verabschiedet. Die Saison 2023/24 werden wir dazu nutzen, die vorgesehenen Prozesse umzusetzen und alle Personen entsprechend zu schulen.
- ◆ Wir evaluieren regelmäßig unsere Compliance-Systeme und implementieren bis Ende 2023 ein Melde- und Hinweissystem. Wenn wir Verstöße feststellen, werden wir diese untersuchen und bestmöglich aufklären. Dabei ergreifen wir die erforderlichen Gegenmaßnahmen, um zukünftige Verstöße zu verhindern und gegebenenfalls zu sanktionieren. Etwaige Verstöße und Vorfälle nehmen wir ferner zum Anlass, ethisches und regelkonformes Verhalten noch weiter in der Kultur des SV Werder Bremen zu verankern sowie unsere Präventionsmechanismen zu verbessern.

„DER SV WERDER BREMEN WILL SICH MODERN UND TRANSPARENT AUFSTELLEN, UM IN DEN GREMIEN GESCHÄFTSFÜHRUNG, AUFSICHTSRAT, EHRENRAT UND GESAMTPRÄSIDIUM ERFOLGREICH VERNETZT ZU ARBEITEN.“

**DR. HUBERTUS
HESS-GRUNEWALD**
VORSITZENDER DES
AUFSICHTSRATS



NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG BRAUCHT GLEICHGESINNTE. DESHALB TICKEN UNSERE MERCHANDISE- PARTNER SO WIE WIR.

Vereint im Verhalten: Wir arbeiten mit einem Code of Conduct.

Wer als Verein Nachhaltigkeit im Merchandising konsequent leben möchte, braucht verlässliche Partner:innen, die die gleichen Werte teilen. Verantwortlich für die Auswahl ist bei uns der Einkauf, der den gesamten Prozess auf Basis strenger Kriterien hinsichtlich Produktsicherheit und Arbeitsbedingungen steuert. Grundsätzlich gilt: Jede:r, der mit uns beim Merchandising zusammenarbeiten möchte, muss vorab unseren Code of Conduct unterzeichnen. Dieser Verhaltenskodex enthält wichtige Richtlinien, unter anderem zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, der Achtung von Mitarbeiter:innen-Grundrechten sowie Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz.

Er ist verbindlich für alle Lieferant:innen und Dienstleistenden der Werder Bremen Merchandising GmbH, die in unserem Auftrag Merchandising-Artikel produzieren. Ist der Code of Conduct unterzeichnet, fordert unser Einkauf vor Beginn der Zusammenarbeit zum Teil weitere Nachweise in Form von Zertifikaten für die Bereiche Ökologie und

Soziales wie GOTS, Grüner Knopf, Öko-Tex, Fairtrade, BSCI, SA 8000 oder REACH an. Darüber hinaus arbeiten wir mit dem Prüfinstitut QIMA Certification (Germany) GmbH zusammen, das für uns regelmäßig Mindestanforderungen für Produkte definiert, wenn keine entsprechenden Zertifikate vorliegen. Um eine Einhaltung sicherzustellen, fordern wir Produzierende auch auf, ihre Produkte zu testen und uns die entsprechenden Berichte zukommen zu lassen. Erst wenn all diese Dokumente vorliegen, erfolgt die Verkaufsfreigabe.

Was uns sehr wichtig ist: Zu vielen unserer Lieferant:innen haben wir langjährige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen, die zum Teil schon über 15 Jahre bestehen. Gemeinsam arbeiten wir kontinuierlich an nachhaltigen Themen, um uns gemeinsam in diesem Punkt immer weiterzuentwickeln.



SCHRITTE FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

Ein Sneaker, der zu 35 Prozent aus recyceltem Material besteht und bei dem bewusst auf die Nutzung von Leder verzichtet wurde – nur eines von vielen Projekten im Bereich Merchandise.

Nachhaltiges Merchandising: positive Effekte für Umwelt, Mensch und Marke.

Wir sind uns bewusst, dass professionelle Sportvereine eine große gesellschaftliche Verantwortung innehaben, Nachhaltigkeit voranzubringen. Vor allem das Merchandising, mit seinen vielen unterschiedlichen Produkten, kann dafür einen großen Beitrag leisten. Mit nachhaltig produzierten Textilartikeln können wir Zeichen setzen und mit gutem Beispiel vorangehen – und das tun wir bereits. Schon jetzt hat der SV Werder einen der fairsten und nachhaltigsten Fanshops der 36 Erst- und Zweitligisten: Laut einer Studie der gemeinnützigen Gesellschaft „cum razione“ aus 2021 belegen wir den vierten Platz.

Unsere Verantwortung hört nicht bei der Produktion der Artikel auf, auch beim Versand und den nachfolgenden Schritten der Wertschöpfungskette achten wir auf Nachhaltigkeit. Denn der beste Abfall ist der, der erst gar nicht entsteht. Dort, wo Verpackungsmaterialien nötig sind, achten wir darauf, nachhaltige Alternativen zu verwenden. Bei Artikeln, die keinen oder wenig Schutz benötigen, verzichten wir auf Folienbeutel und nutzen Banderolen und Anhänger aus Papier oder Beutel aus nachwachsenden Rohstoffen. Unsere Versandkartons sind aus recyceltem Material oder FSC-zertifiziertem Karton, wir nutzen Kraftpapier anstelle von Klebeband und keine Luftpolsterfolien. Bereits seit 2016 setzen wir auf eine zu 100 Prozent kompostierbare Papiertüte in unserer WERDER Fan-Welt am wohninvest WESERSTADION – und sparen damit pro Saison 25.000 Plastiktüten ein.

Aber das reicht uns noch nicht. Denn mit nachhaltigem Merchandising ergeben sich auf mehreren Ebenen Chancen. Zum einen können wir durch eine ökologiebewusste Produktion direkt die strapazierte Umwelt in den Produktionsländern schonen und mit

einer gezielten Anbieterauswahl diejenigen unterstützen, die faire Arbeitsbedingungen garantieren. Zum anderen stärken wir damit die Marke Werder Bremen: Wir stellen uns für die Zukunft noch nachhaltiger auf und erreichen neue Zielgruppen, denen das Thema genauso am Herzen liegt wie uns.



„FAIR UND NACHHALTIG PRODUZIERTE TEXTILARTIKEL SIND UNS EIN WICHTIGES ANLIEGEN. WIR HABEN UNSER ANGEBOT IN DEN LETZTEN JAHREN SUKZESSIVE AUSGEBAUT UND VON VIELEN FANS POSITIVES FEEDBACK AUF DIE ARTIKEL UND UNSERE BEMÜHUNGEN ERHALTEN.“

PETRA STELLJES

Geschäftsführerin der
Werder Bremen
Merchandising GmbH

BIO-BAUMWOLLE

Die Umwelt in Produktionsländern schonen – mit diesem Ziel fördert Werder Projekte wie „Vom Feld in den Fanshop“.

WEIL FAIRNESS AUCH FÜR TEXTILARTIKEL GILT, MACHEN WIR BEI „VOM FELD IN DEN FANSHOP“ MIT.

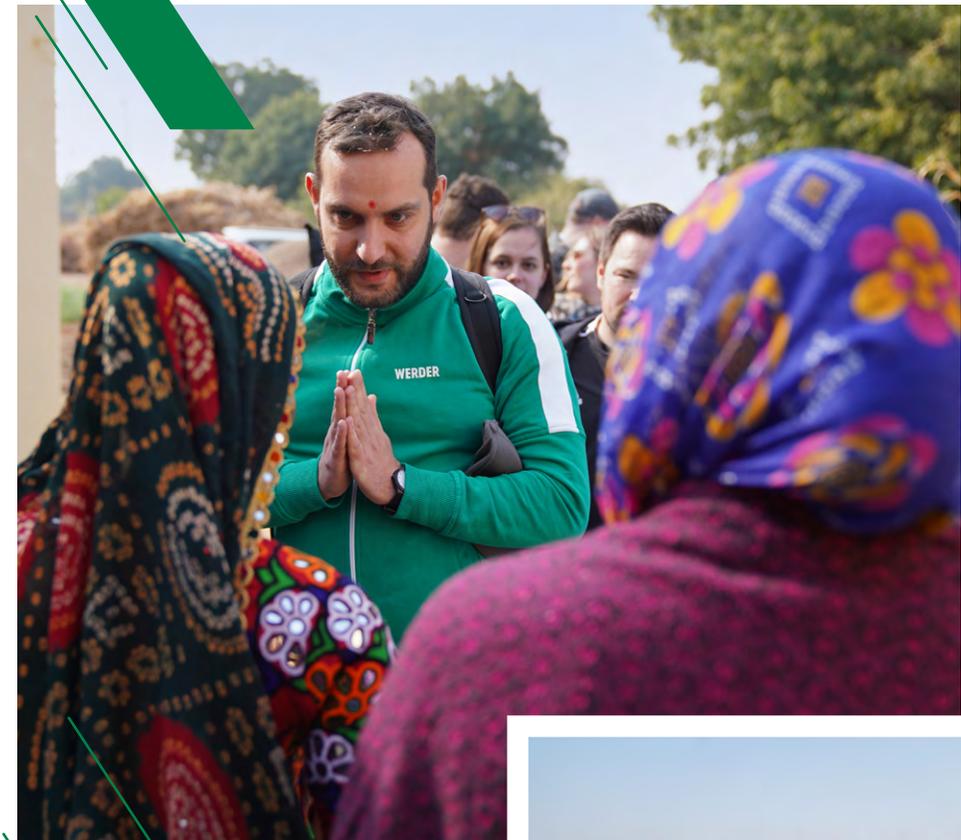
Gemeinsam mehr bewegen: Wir sind Teil einer wichtigen Initiative.

Zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und dem Textilunternehmen Brands Fashion sowie acht weiteren Vereinen der 1. und 2. Bundesliga haben wir uns für drei Jahre der Nachhaltigkeitsinitiative „Vom Feld in den Fanshop“ angeschlossen. Finanziert wird sie vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Im Kern geht es dabei darum, Kleinbäuer:innen in der westindischen Region Gujarat bei der Umstellung auf den Anbau von Bio-Baumwolle zu unterstützen und diese für die Produktion unserer Merchandising-Produkte zu nutzen. Unser Plan: Ab Sommer 2024 wollen wir sie mit dem Nachhaltigkeitslabel „Global Organic Textile Standard (GOTS)“ sowie größtenteils mit dem „Fairtrade Textile Production“ – dem aktuell bestmöglichen Siegel für eine sozialverträgliche und umweltschonende Produktion – auf den Markt bringen. Seit diesem Sommer sind erste Artikel aus der Produktion mit dem „GOTS in Conversion“-Label erhältlich.

Die Initiative „Vom Feld in den Fanshop“ setzt auf die Zusammenarbeit mit der lokal ansässigen indischen

Baumwoll-Kooperative RDFC, um die Lebensbedingungen der Menschen in der Region zu verbessern. Die landwirtschaftlichen Betriebe erhalten Schulungen für nachhaltige Anbaupraktiken und Zugang zum Saatgut einer nicht-hybriden, lokalen Baumwoll-Variante, die nicht genmanipuliert wurde. Sie ist widerstandsfähiger und braucht weniger Wasser. Mit dieser Initiative soll auch auf Fansseite die Nachfrage für Bio-Baumwolle gesteigert werden.

Auch Sportangebote spielen im Projekt eine große Rolle, um speziell den Kindern und Jugendlichen in der Anbauregion neue Perspektiven zu bieten. Der Sport fungiert dabei als Türöffner: Unter dem Motto „Sport für Entwicklung“ fördern das BMZ und die GIZ in Entwicklungs- und Schwellenländern auf diese Art wichtige gesellschaftliche Themen wie Bildung, Jobchancen, Gesundheit, Geschlechtergerechtigkeit und ein friedliches Miteinander. In der indischen Projektregion übernimmt die NGO „Youth Football Club (YFC)“ die Umsetzung. Mithilfe der von Common Goal zertifizierten Initiative erhalten Schüler:innen Sportunterricht und Fußballtraining, wobei zugleich Bildung eine wichtige Rolle spielt.



FELDBESUCH
Im Januar 2023 war Werder mit acht anderen Clubs vor Ort in der indischen Baumwoll-Anbauregion Gujarat.





FAIRTRADE COTTON

Artikel mit dem Fairtrade-Cotton-Siegel sind Textilien aus fair angebaute und gehandelte Rohbaumwolle, die über alle Produktionsschritte hinweg direkt rückverfolgbar sind. Die Baumwolle in Textilien, die dieses Siegel tragen, ist zu 100 Prozent Fairtrade-zertifiziert. Fairtrade fördert bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für Baumwollproduzent:innen sowie den Umweltschutz.



GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD (GOTS) IN CONVERSION

GOTS fördert die Umstellung von konventioneller Landwirtschaft zu kontrolliert biologischem Anbau. Diese Biofasern „in der Umstellung (in Conversion)“ werden mit GOTS IC ausgezeichnet. Die Landwirt:innen werden jährlich von den Zertifizierungsstellen gemäß den Anforderungen der internationalen Normen für den ökologischen Landbau überprüft.

GOTS IC-zertifizierte Artikel werden unter ökologischen und sozialverträglichen Standards produziert. Die Qualitätssicherung der gesamten textilen Lieferkette erfolgt durch eine unabhängige Zertifizierung.

* Mengenausgleich bedeutet, dass Unternehmen fair gehandelte Rohstoffe bei der Verarbeitung, Lagerung oder während des Transports mit handelsüblichen Produkten vermischen dürfen.



FAIRTRADE TEXTILE PRODUCTION

Das Fairtrade-Textile-Production-Siegel kennzeichnet Produkte, bei denen die gesamte Textillieferkette nach dem Fairtrade-Textilstandard zertifiziert ist. Ziele des Standards sind die Umsetzung von existenzsichernden Löhnen, die Stärkung von Arbeiter:innen und mehr Sicherheit am Arbeitsplatz. Ökologische Kriterien wie Chemikalienmanagement schützen Umwelt und Gesundheit.



GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD (GOTS)

Artikel mit dem GOTS-Label unterliegen den Anforderungen an eine ökologische und sozialverträgliche Textilproduktion aus Naturfasern mit biologischer Herkunft. Durch eine unabhängige Zertifizierung der gesamten textilen Lieferkette werden weltweit führende Textilverarbeitungsstandards für Biofasern eingehalten.



GRÜNZEUG

GRÜNZEUG

Dieses Label kennzeichnet unsere Textilartikel, die Fairtrade-, GOTS- und/oder mit dem Grünen Knopf zertifiziert sind. Auch Artikel, die aus Baumwolle aus kontrolliert biologischem Anbau oder aus recyceltem Polyester produziert wurden, sowie Re- oder Upcycling-Produkte werden damit gelabelt. Kurz gesagt: „Grünzeug“ bietet allen Werder-Fans einen einfachen Überblick über unsere nachhaltigen Produkte.



FAIRTRADE COCOA

Artikel, die das Fairtrade-Rohstoff-Siegel für Kakao tragen, beinhalten ausschließlich fair gehandelten Kakao. Sofern diese Zutat mit Mengenausgleich* eingesetzt wird, muss das Siegel durch einen Pfeil ergänzt werden. An den Fairtrade-Standards in den Anbauländern ändert sich nichts – die Kooperativen erhalten stabile Mindestpreise und Prämien.



GRÜNER KNOPF

Das staatliche Siegel Grüner Knopf wurde 2019 als deutsches Textilsiegel für nachhaltige Textilien durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gemeinsam mit der GIZ entwickelt. Es ist an verbindliche Anforderungen geknüpft – insgesamt 46 anspruchsvolle Sozial- und Umweltstandards, um Mensch und Umwelt zu schützen.



TRACYCLE

Um noch mehr Transparenz über den Ursprung und die Fertigung eines Produkts zu schaffen, sind bereits einige Artikel (vom Lieferanten Brands Fashion) auf ihrem Weg durch die Lieferkette rückverfolgbar. Tracycle macht dies möglich: Wenn vorhanden, können Käufer:innen einfach den entsprechenden Tracking-Code eingeben oder QR-Code scannen.

#WERDER BEWEGT FÜR EINE FAIRE GESELLSCHAFT

Chancengleichheit, Akzeptanz und Gerechtigkeit sind in unserer Gesellschaft noch lange nicht selbstverständlich. Wir geben vollen Einsatz, um die Menschen im Verein und in Bremen zu bewegen, auch in den Köpfen.



SPIELRAUM KONZEPT

WEIL JEDES ZWEITE KIND ZU WENIG AKTIV IST, SORGEN WIR MIT ÜBER 120 WÖCHENT- LICHEN ANGEBOTEN FÜR BEWEGUNG.

Gemeinsam SPIELRÄUME gestalten.



Seit über 20 Jahren sind wir mit Herz und Raute dabei, wenn es darum geht, uns sozial zu engagieren. Oder wie es unser Ehrenpräsident Klaus-Dieter Fischer ausdrückt: „SV – das steht nicht nur für Sport-Verein, sondern auch für soziale Verantwortung.“ Bereits seit 2002 haben wir mit dem Projekt „100 Schulen – 100 Vereine“ deutlich gemacht, dass wir Sport in der Region, Fair Play, Vielfalt und Gewaltprävention engagiert und aktiv unterstützen. Was unsere Programme eint, ist die Kraft des

Sports. Mit ihm bringen wir Menschen zusammen und lassen sie an der Gesellschaft teilhaben.

Hinzu kommt die SV Werder Bremen Stiftung, mit der wir unsere Partner:innen auch finanziell gemäß unserer Fokusthemen unterstützen können. All unsere Erfahrungen, Ideen und Programme im sozialen Bereich sind seit 2018 in die Entwicklung von SPIELRAUM eingeflossen – ein ganzheitliches, sozialraumorientiertes Konzept, das drei Jahre später, im

Von Ballschule über Bolzplatz bis zur Bunten Liga – SPIELRAUM bündelt Werders sozialraumorientierte Bewegungsangebote.



Herbst 2021, an den Start ging. Es stellt für uns einen Meilenstein dar, weil es den Kerngedanken von Zusammenarbeit und Partnerschaften mit Kitas, Schulen, sozialen Trägern und Vereinen noch einmal auf ein neues Level gehoben hat. Die Idee dahinter: Mit dem SPIELRAUM Konzept bauen wir Netzwerke in Stadtteilen auf, um Kindern und Jugendlichen – mit und ohne Beeinträchtigung oder Migrationshintergrund – einen kontinuierlichen und niedrigschwelligen Einstieg in den Sport zu ermöglichen.

SPIELRAUM KONZEPT



Weiterführende Informationen findest du in unserem SPIELRAUM Saisonbericht.

Werders Bolzplatzangebot ist offen und bietet einen niedrigschwelligen Einstieg in den Sport.

Ein SPIELRAUM besteht immer aus mindestens einer Kita, einer Grundschule, einer weiterführenden Schule, einem Sportverein, einem sozialen Träger der Kinder- und Jugendarbeit sowie einer kommunalen Einrichtung, die jeweils im gleichen direkten Umfeld der Kindes bzw. Jugendlichen, dem Sozialraum, liegen. Der SV Werder Bremen übernimmt dabei eine vernetzende Funktion und ist Impulsgeber für ein synergetisches Miteinander – wird aber auch selbst aktiv. Die wöchentlich stattfindenden Sport- und Bewegungsangebote sowie die regelmäßigen Events werden von Coaches des SV Werder angeleitet und

finden in der Betreuungs-, Frei- und Ferienzeit der Kinder und Jugendlichen statt. Auch Partner:innen aus Verbänden, der Wissenschaft, Wirtschaft und Politik werden über die SPIELRÄUME hinaus mit eingebunden, sodass ein übergreifender und kontinuierlicher Wissens- und Erfahrungsaustausch stattfindet und im Netzwerkverbund eine zukunftsfähige Bewegungslandschaft gestaltet werden kann.

Mehr Bewegung? Löppt.

Nach den ersten anderthalb SPIELRAUM-Jahren können wir mit Blick auf die Zahlen sagen: Es geht voran, das Konzept greift und die SPIELRÄUME wachsen. Was uns besonders freut, ist die Tatsache, dass die Idee auch überregional Anklang findet. Das zeigt sich insbesondere in der strategischen Partnerschaft mit Basketball-Rekordmeister ALBA BERLIN im Rahmen der Initiative SPORT VERNETZT. SPIELRAUM ist Teil von SPORT VERNETZT und damit Teil einer deutschlandweiten Bewegung, die gemeinsam mit Sportvereinen und anderen Treiberorganisationen (Kitas, Schulen, Quartiersmanagements etc.) ebenfalls an einer sozialraumorientierten und vernetzten Sportidee arbeitet. Ziel ist es, eine kraftvolle Bewegung für ein systemisches Umdenken von gesellschaftlichen Entscheidungsträger:innen im Sport zu kreieren und Sportlandschaften zukunftsfähig auszurichten. Der SV Werder Bremen fungiert als einziger Profistandort deutschlandweit als Multiplikator von SPORT VERNETZT und unterstützt Vereine aus sozial herausfordernden Stadtteilen in Bremen und Niedersachsen beim Aufbau einer vernetzten und sozialraumorientierten Bewegungslandschaft.

DIE ZIELE VON SPIELRAUM

- ◆ Ermöglichung niedrigschwelliger Einstiege in den Sport für Kinder und Jugendliche
- ◆ Entfachen von Begeisterung für Sport und Bewegung
- ◆ Unterstützung und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen
- ◆ Motivation zur Verantwortungsübernahme
- ◆ Fort- und Weiterbildung sowie Wissenstransfer für Netzwerkpartner:innen
- ◆ Impulse für Strukturveränderungen im Bereich Bewegungsförderung
- ◆ Vernetzung von Akteur:innen im Sozialraum im Bereich Bewegung
- ◆ Befähigung von Multiplikator:innen zur eigenständigen Umsetzung von Bewegungsangeboten



[SPIELRAUM]



COMMON GOAL



**SPORT
vernetzt**
Gemeinsam für Bewegung

SPIELRAUM KONZEPT

UNSERE SPIELRÄUME
IN NIEDERSACHSEN UND BREMEN

WIR BEWEGEN ...

2.500

AKTIVE TEIL-
NEHMER:INNEN

mit und ohne
Migrationshintergrund
und/oder Beeinträchtigung
pro Woche

12

BOLZPLÄTZE
pro Woche

13

SPIELRÄUME
in Bremen

10



VEREINE

24



KITAS

63

GRUND- UND
WEITERFÜHRENDE
SCHULEN

7

SPIELRÄUME
in Niedersachsen

Eren Dinkci, Manuel Mbom
und Ricarda Walkling stan-
den in der Saison 2022/23
als Botschafter:innen für
SPIELRAUM ein.



Hier erfährst du
mehr über
Common Goal.

Die Auridis Stiftung und die Otto-Beisheim-Stiftung fördern das Projekt SPORT VERNETZT. Als Multiplikator konnten wir die Idee auch in die Bundesliga tragen. 2022 wurde die Initiative „Bundesliga bewegt“, bei der der SV Werder zusammen mit der DFL Stiftung und dem SC Freiburg das Steuerungsgremium bildet, gegründet. Doch damit nicht genug: SPIELRAUM wurde – nach einer intensiven Überprüfung – von der globalen Bewegung „Common Goal“ als zertifiziertes Programm aufgenommen. Es kann nun von den über 200 Mitgliedern gefördert werden.

Unser Ziel steht: Gemeinsam mit unseren Partner:innen wollen wir in den nächsten Jahren noch viele weitere SPIELRÄUME in Bremen und Niedersachsen aktiv bespielen und beim Aufbau eines vernetzten und bewegten Sozialraums unterstützen, um den Sport und damit den sozialen Zusammenhalt in der Region nachhaltig zu stärken.

WEIL SICH OPTIMALE ARBEITSBEDINGUNGEN STETS NEU DEFINIEREN, ENTWICKELN WIR UNS IMMER WEITER.

Immer flexibel bleiben: Wir setzen auf dynamische HR-Arbeit.

Wir warten nicht darauf, dass sich Menschen für Werder Bremen als Arbeitgeber interessieren, sondern setzen eigene Impulse. Als wirtschaftlich eher kleinerer Verein packen wir die Herausforderung mutig an, beim Thema Personalgewinnung noch kreativer sein zu müssen als andere. Wir sehen das sogar als Chance, uns zu differenzieren. Gerade in den Bereichen Nachhaltigkeit und Diversität haben wir schon heute viel zu bieten und uns damit bereits einen wichtigen Wettbewerbsvorteil verschafft. Für uns ist klar: Wir wollen nicht nur Fußball- und Werder-Fans dafür begeistern, bei uns zu arbeiten, sondern unterschiedlichen Menschen eine berufliche Heimat bieten. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r die eigenen Kompetenzen bestmöglich entwickeln kann und Spaß daran hat, Werder weiterzuentwickeln. Diesen Prozess gestalten wir dynamisch – mit dem klaren Ziel, uns stets als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Gemeinschaftlich besser werden: Das ist unser Credo. Mit Freude arbeiten wir täglich am bremischen Erfolgsgeheimnis!



Auch den gestiegenen Anforderungen an einen Fußball-Bundesligisten stellen wir uns in diesem Zusammenhang proaktiv. Professionalisierung ist heute in jedem Bereich gefragt, um gemeinsam erfolgreich zu sein. Aus diesem Grund forcieren wir bei uns eine in allen Belangen professionelle, strategische HR-Arbeit – vom Recruiting über Employer Branding und Personalmanagement bis hin zur Personal- und Organisationsentwicklung. Dabei wollen wir stets flexibel auf allen Ebenen agieren: Nur so können wir heute in einer sich immer schneller verändernden und komplexer werdenden Welt erfolgreich sein. Dass wir uns dabei nicht auf alles vorbereiten können, ist klar. Aber: Wir können stets zur Veränderung bereit sein – und diese Einstellung haben wir bei Werder.

Bei Werder heißt es: „Wir aus uns.“

Unser Grundsatz im Strategieprozess lautet nicht ohne Grund „Wir aus uns“. Jede:r kann sich bei uns aktiv in die Gestaltung des SV Werder in crossfunktionalen Arbeitsgruppen einbringen und eigenverantwortlich an ausgewählten Themen arbeiten. So haben zum Beispiel viele Mitarbeiter:innen maßgeblich an unserer neuen Strategie „Spielplan 2025“ mitgewirkt. „learning on the job“ und „Partizipation“ – diese Prinzipien werden bei uns konsequent gelebt.

Ein weiteres wesentliches Element unserer Kultur ist der Austausch: Bei uns gibt es verschiedene Formate, abseits der Arbeit zusammenzukommen. Unter anderem findet einmal im Monat ein After-Work-Event im Stadion statt, das rollierend von den Abteilungen organisiert wird. Auch an den Spieltagen treffen wir uns nach Spielende gern noch zu einem lockeren Austausch. Ergänzt wird all das durch weitere Events, die über das Jahr verteilt stattfinden: von der Kohltour über das Stadiondinner oder eine gemeinsame Auswärtsfahrt bis hin zur Weihnachtsfeier.

Unser Miteinander ist stets geprägt von Offenheit. Wir wollen uns immer wieder die Frage stellen: „Wo können wir noch besser werden?“ – und die Antworten aus der Kraft der Werder-Familie schöpfen. Aus diesem Grund haben wir auch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Kolleg:innen unterschiedlicher Bereiche, genannt Ideenfabrik, ins Leben gerufen, aus der immer wieder neue spannende Impulse kommen. Dazu passt auch unsere Entscheidung, die Projektsteuerung rund um das Thema Strategieprozess mit einem internen Tandem und einer vertrauten Beraterin zu besetzen und keine externe Unternehmensberatung hinzuzuziehen.

Typisch Werder: Zusammenhalt in schwierigen Zeiten.

Die Pandemie-Jahre waren auch für uns in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung – vor allem finanziell. Lockdowns haben dazu geführt, dass Profifußball nur noch ohne Zuschauer:innen stattfinden durfte. Parallel zu den fehlenden Einnahmen durch die Ticketverkäufe stiegen unsere Bundesliga-Männer zum ersten Mal seit vier Jahrzehnten aus der 1. Liga ab. Dieses sportliche Negativerlebnis war für alle in der Werder-Familie ein harter Schlag, der darüber hinaus auch noch weitere finanzielle Einbußen nach sich zog. In den harten Zeiten finanzieller Doppelbelastung haben wir aber das gezeigt, was uns immer stark gemacht hat: Zusammenhalt und Durchhaltevermögen. Niemand wurde pandemiebedingt entlassen, wir haben weiter an langfristigen strategischen Themen gearbeitet und das Ziel „direkter Wiederaufstieg“ konsequent verfolgt – und schließlich nach nur einer Saison in der 2. Liga erreicht. Die zurückliegenden herausfordernden Zeiten haben unseren Teamspirit gestärkt. Wer Pandemie und Abstieg im Doppelpack wuppt, hat auch die Kraft, die Zukunft positiv zu gestalten.

Arbeiten bei Werder: auch von zu Hause.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Mobiles und flexibles Arbeiten ist in den Pandemie-Jahren zur Normalität geworden und auch wir wollen unseren Mitarbeiter:innen in dieser Hinsicht ein modernes Arbeitsumfeld bieten. Zum Beispiel mit dem Angebot „Workation“: Mitarbeiter:innen können bis zu 30 Tage im Jahr aus dem EU-Ausland arbeiten. Eine von uns entwickelte



Nur eine von vielen Aktionen, die Team und Mitarbeiter:innen in den Pandemie-Jahren noch enger zusammengebracht haben.

„Policy für mobiles Arbeiten“ gibt außerdem – unter Berücksichtigung von Teamtagen – volle Flexibilität im Arbeitsalltag. Dies ermöglicht uns nicht nur neue Formen der Zusammenarbeit, sondern gibt den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, entsprechend der Rahmenbedingungen ihres Jobs selbstbestimmt und entsprechend ihrer Bedürfnisse zu arbeiten.

TACH, ZUKUNFT: RECRUITING NEU DENKEN.

Werde Teil der grün-weißen Familie!

Wie gestalten wir Recruiting-Prozesse effizient, auf Augenhöhe und fair? Mit dieser und anderen Fragen haben wir uns in der Saison 2022/23 intensiv beschäftigt, um auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse unseren Recruiting-Prozess anzupassen. Wir nutzen ein validiertes eignungsdiagnostisches Verfahren, um Entscheidungen für die Besetzung von Schlüssel- und Führungspositionen bestmöglich abzusichern. Wir wollen damit unsere Wahrnehmungs-

verzerrungen reduzieren und dabei die Stärken und Potenziale der Menschen noch besser in den Fokus nehmen, um sie später bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus setzen wir den Gender-Decoder der TU München ein, wenn wir Stellenanzeigen gestalten. Dieser unterstützt uns bei einer gendersensiblen Formulierung, unter anderem in Form



Willkommen in der Werder-Familie! Zum Start bei den Grün-Weißen gehört ein strukturierter Onboarding-Prozess.

ZIELE IM BEREICH RECRUITING FÜR DIE SAISON 2023/24:

- ◆ Roll-out des neuen, professionalisierten Recruiting-Prozesses
- ◆ Einsatz des neuen Interviewleitfadens
- ◆ Launch der neuen Karriere-Seite mit Infos über Benefits, Menschen bei Werder, unser Diversity-, Inclusion- und Equity-Verständnis sowie Einblicke in Abteilungen
- ◆ Einführung eines Bewerbermanagementsystems
- ◆ Durchführung eines Recruiting-Events im wohninvest WESERSTADION mit Sponsor:innen und Partner:innen

einer Überprüfung von eher männlich oder weiblich geprägten Begriffen. Darüber hinaus loten wir immer wieder neu aus, welche Kompetenzen uns bei Werder fehlen und welche Qualifikation für welchen Job erforderlich ist. Auch unsere beiden „Inklusions-Guides“ unterstützen uns in der Gestaltung inklusiver Recruiting-Prozesse. All dies tun wir, um unser Recruiting noch besser und fairer zu gestalten. Steht der erste Arbeitstag bei Werder an, sorgen wir mit einem strukturierten Onboarding-Prozess dafür, dass sich neue Kolleg:innen bei uns von Anfang an wohlfühlen – unter anderem mit einer Stadionführung und einem gemeinsamen Mittagessen mit der Geschäftsführung. Dann heißt es: Willkommen in der Werder-Familie!

Ein weiterer wichtiger Baustein ist unsere neue Karriereseite. Dort geben wir seit Anfang des Jahres einen Einblick in die Arbeit bei Werder. Bewerber:innen finden unter anderem eine Übersicht über unsere zahlreichen Benefits, unser Diversity-, Inclusion- und Equity-Engagement und erhalten durch unsere Portraitserie „Menschen bei Werder“ einen Eindruck von Kolleg:innen. Außerdem wird unser Recruitingprozess transparent und nachvollziehbar dargestellt. So wissen alle Bewerber:innen, was auf sie zukommt.

VIelfalt BEREICHERT UNS UND MACHT KREATIV.

Auf den Weg machen: Wir haben eine Leitlinie für Diversity, Inclusion und Equity.



Ein grün-weißes Team mit elf gleichen Spieler:innen auf dem Platz? Bitte nicht! Die unterschiedlichen Persönlichkeiten innerhalb einer Mannschaft faszinieren uns, tragen zum Erfolg bei und bilden die Basis für ein kreatives Miteinander und innovatives Denken und Handeln. Auch unsere Fans auf den Rängen sind hinsichtlich Alter und geschlechtlicher Identität, Nationalität, sozialer oder ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung sowie körperlicher und geistiger Fähigkeiten verschieden. Die verbindende Kraft des Fußballs, Menschen unterschiedlichster Art zusammenzubringen, sehen wir als Bereicherung, die wir auch innerhalb des Clubs widerspiegeln möchten.

Wir finden aber auch: Bei vielen Verbänden und auch in Vereinen selbst wird das Prinzip der Vielfalt noch nicht ausreichend gelebt – und deshalb wollen wir bei

uns selbst anfangen! Wir wollen die Stärken und Chancen der Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung für uns noch intensiver nutzen und haben deshalb die Themen Diversity, Inclusion und Equity fest in unsere Unternehmensstruktur in Form einer „DIE“-Leitlinie verankert, die uns Orientierung in unserer täglichen Arbeit bieten und als Selbstverständnis dienen soll. Unser Purpose „Unser Bestes geben, um Menschen zu begeistern“ bildet dabei die Grundlage. Unser Zielbild: ein Leuchtturm der Vielfalt im Fußball werden.



Die Vielfalt fördern – auf den Rängen und in der Organisation. Für dieses Ziel bietet Werders neue „DIE“-Leitlinie Orientierung.

50

PROZENT
aller Positionen
beim SV Werder
Bremen sollen bis
zum Jahr 2026
von Frauen
besetzt sein.



Eine kritische Analyse der bestehenden Strukturen hat uns gezeigt, wo wir bei diesen Themen stehen. Auf dieser Basis haben wir in der Saison 2022/23 konkrete Handlungsfelder definiert und erste Maßnahmen umgesetzt:

- ◆ Bildung einer crossfunktionalen Arbeitsgruppe, die sich mit diesen Themen beschäftigt
- ◆ kritische Überprüfung der Personalprozesse
- ◆ Kooperation mit der Initiative „Fußball kann mehr“, die sich für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität einsetzt
- ◆ Angebot von Antirassismus-Trainings in Zusammenarbeit mit der Abteilung Fankultur & Antidiskriminierung
- ◆ Programm „Blick über den Deich“, das Mitarbeiter:innen ermöglicht, an CSR-Events und Nachhaltigkeitsprogrammen mitzuwirken
- ◆ gemeinsame Priorisierung der drängendsten Handlungsfelder gemeinsam mit Kolleg:innen im Rahmen eines World-Cafés
- ◆ Im Rahmen der „Familienstartzeit“ sollen Anreize für die partnerschaftliche Aufteilung der Care-Arbeit geschaffen werden. Gemäß dieser Regelung wird seit Mai 2023 dem zweiten, nicht-gebärenden Elternteil die Möglichkeit eines bezahlten zweiwöchigen Sonderurlaubs angeboten, um die Familienstartzeit zu erleichtern.

Für die neue Saison sind unter anderem die Einführung einer Diversity-Toolbox für Führungskräfte und ihre Teams sowie spezielle Diversity-Aktionsräume mit Workshops und Kooperationen geplant – jeweils unter redaktioneller Begleitung im Intranet.



Nadine Greve und Maria Feldhaus beraten Werder als InklusionsGuides.

VON INKLUSIONSGUIDES LERNEN.

In Zusammenarbeit mit dem Hildegardis-Verein haben wir die Chance erhalten, unser Recruiting und Employer Branding noch barrierefreier und inklusiver zu gestalten. Zwei junge Frauen mit Behinderung kommen dabei zu uns und unterstützen auf Basis ihrer persönlichen Erfahrungen bei der Formulierung von inklusiven Stellenausschreibungen, bei der Evaluierung von Bewerbungsprozessen sowie bei der Ausgestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Auch für die Etablierung einer integrativen Bildsprache erhalten wir dabei wertvolle Hinweise. Damit wollen wir Barrieren abbauen und die Gestaltung eines inklusiven Arbeitsumfelds vorantrieben, in dem Menschen mit und ohne Behinderung erfolgreich zusammenarbeiten.

WEIL WIR ALS TEAM BESSER WERDEN WOLLEN, KANN SICH JEDE:R BEI UNS WEITERENTWICKELN.

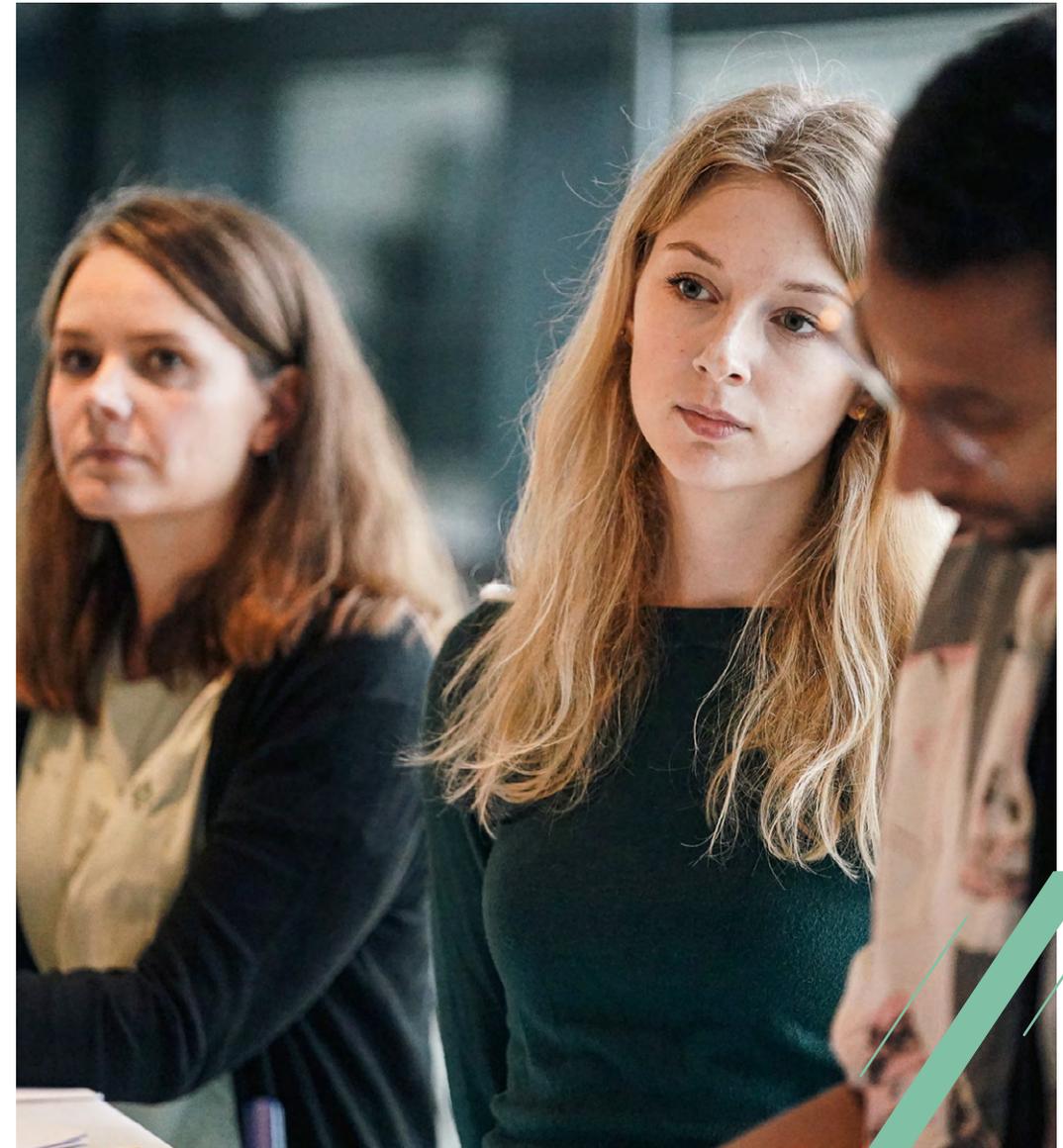
Da nich für: Wir bringen Mitarbeiter:innen nach vorn.

Trainer:innen haben den Anspruch, ihre Spieler:innen in ihrer Entwicklung bestmöglich zu unterstützen, damit sie ihr Potenzial und ihre Leistungsfähigkeit voll entfalten können – und wir möchten als Arbeitgeber ebenfalls optimale Rahmenbedingungen für eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen schaffen. Unser Ziel: gemeinsam als Team besser werden! Wir unterstützen dabei, Potenziale zu entdecken und sie zur richtigen Zeit am richtigen Ort einzusetzen. Ein neues Talent-Programm startet in der Hinrunde 2023/24. Bereits heute bieten wir vielfältige Trainings an.

In der Saison 2022/23 gab es Angebote zu folgenden Themenfeldern: Selbststeuerung, Projektmanagement, agiles Mindset, Vertrieb, Führung und virtuelle Kurse für Business-Englisch. Darüber hinaus können bedarfsgerecht auch weitere individuelle Trainings vereinbart werden. Im Intranet finden Mitarbeiter:innen gezielte Informationen zur bremischen Bildungszeit, die wir aktiv fördern.

Mit „Lunch & Learn“ haben wir zusätzlich ein inspirierendes Format geschaffen, in dem in entspannter Atmosphäre ein persönlicher Austausch mit Expert:innen zu Spezialthemen stattfinden kann. Ob Klimafragen, Digitalisierung oder Ernährung aus dem Meer: Das inhaltliche Spektrum ist bewusst breit gehalten. Wir wollen damit eine offene Geisteshaltung bei Werder fördern, um wichtige Zukunftsfragen unserer Gesellschaft in den Blick zu nehmen. Auch für die Entwicklung der Trainer:innen und Lizenzspieler:innen bei Werder tun wir natürlich etwas. Unter anderem bieten wir ein Trainee-Programm für Spieler:innen an, damit diese sich auf ihre Zeit nach der aktiven Fußballkarriere vorbereiten können, und für Trainer:innen besteht die Möglichkeit, an Präventions-Workshops teilzunehmen.

Von Selbststeuerung, Projektmanagement, agilem Mindset über Führung bis hin zu virtuellen Kursen für Business-Englisch gab es 2022/23 vielfältige Angebote für Mitarbeiter:innen.





Zukünftig wird das Thema Weiterbildung in vier Felder gegliedert sein: Angebote für alle Mitarbeiter:innen, Angebote für Führungskräfte, Angebote speziell für Frauen sowie das Talent-Management-Programm.

Ein Sportverein zu sein, verpflichtet: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei Werder.

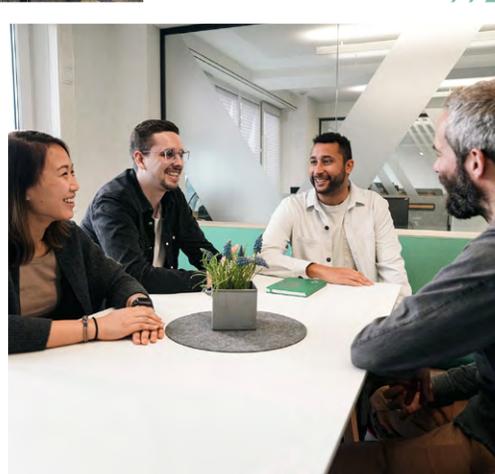
Mit unseren Maßnahmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wollen wir sichere und menschengerechte Arbeitsbedingungen schaffen. Unter anderem führen wir dafür regelmäßige Begehungen unserer Arbeitsstätten durch. Oberstes Ziel ist dabei immer die Prävention – sprich: das Risiko für gefährliche Situationen durch Berufsunfälle, Krankheiten

und Verletzungen von vornherein zu minimieren. Zudem bieten wir Mitarbeiter:innen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an, 2022 zum Beispiel in Form von Sehtests. Einmal im Quartal tagt außerdem der Arbeitsschutzausschuss (ASA), um mit unterschiedlichen Funktionsträger:innen die Arbeitsschutzmaßnahmen zu erörtern und ggf. Optimierungen einzuleiten.

Wer bei Werder arbeitet, hat zudem viele Möglichkeiten, etwas für die eigene Gesundheit zu tun. So kann zum Beispiel der Krafraum im wohninvest WESERSTADION genutzt und in den Sommermonaten vergünstigt Tennis gespielt werden. Ab der Saison 2023/24 erhalten unsere Mitarbeiter:innen zudem die Möglichkeit, die Angebote des Firmen-

fitness-Netzwerks EGYM WELLPASS zuzugreifen. Außerdem trainieren wöchentlich die „Office Allstars“, eine Gruppe aus Mitarbeiter:innen, die bereits seit weit über zehn Jahren gemeinsam kicken.

Unsere Mitarbeiter:innen können Diensträder leasen, um fit zu bleiben und die Umwelt zu schonen. Jedes Jahr geht ein Team aus Mitarbeiter:innen beim B2Run an den Start: Werder übernimmt die Teilnahmekosten und stellt die Trikots. Dass sich Menschen bei Werder gesund ernähren, liegt uns ebenfalls am Herzen: Einmal in der Woche gibt es die Möglichkeit, gesunde Bowls, Smoothies und Salate vergünstigt zu beziehen.



ZIELE IM BEREICH MITARBEITER:INNEN-ENTWICKLUNG FÜR DIE SAISON 2023/24:

- ◆ Start des Talent-Programms
- ◆ Forcierung von crossfunktionalen Projekten für „learning on the job“
- ◆ Start der Bildungsk Kooperation mit der Leuphana Universität Lüneburg
- ◆ Aufbau der „Werder-Akademie“ mit den Schwerpunkten Kompetenzentwicklung (fachliche und überfachliche Trainings, körperliche und geistige Gesundheit sowie Persönlichkeitsentwicklung durch einen Seitenwechsel in sozialen Einrichtungen (z.B. beim SPIELRAUM Konzept))
- ◆ Etablierung flexibler, regelmäßiger Feedback-Formate

INTERVIEW

WEIL WIR ES GENAUER WISSEN WOLLEN, FRAGEN WIR EINFACH NACH.

Wir sprechen mit Anne-Kathrin Laufmann, Geschäftsführerin Sport & Nachhaltigkeit, und Tarek Brauer, Geschäftsführer Organisation & Personal, zu ihrem Verständnis zur Nachhaltigkeit in beruflichen wie privaten Kontext.

Was zeichnet die Unternehmenskultur bei Werder aus? Was macht ihr anders als andere Vereine?

Tarek Brauer: Uns bei Werder ist bewusst, dass eine gute Unternehmenskultur relevant und erfolgskritisch ist. Meine Wahrnehmung ist, dass das Verständnis von Unternehmenskultur als etwas, auf das man aktiv achten muss, das man gestalten muss und das Einfluss auf den unternehmerischen Erfolg hat, nicht bei allen Vereinen so klar manifestiert ist. Unsere Kultur basiert auf Werten, die wir

für uns klar definiert haben. Sie wird im Alltag geprägt durch das Miteinander und durch das Leben der Werte – in der Art, wie wir zusammenarbeiten, aber auch, wie wir gegenüber Dritten auftreten. Generell ist das Thema der Zusammenarbeit und Kooperation in diesem Zusammenhang entscheidend. Wir wollen dauerhaft miteinander lernen, miteinander Erfolge feiern und uns miteinander weiterentwickeln. Grundlage dafür sind flache Hierarchien und keine Top-Down-Kultur – bei uns wird die Meinung jeder einzelnen Person gehört und abgefragt, man kann und soll sich beteiligen, Verantwortung übernehmen, und wir setzen uns mit jedem Feedback kritisch auseinander.

Wie sieht der/die „ideale“ Werder-Mitarbeiter:in aus? Wer passt zu euch?

Tarek Brauer: Eine hohe Identifikation mit unseren Grundwerten, unserer Ausrichtung bei Themen wie Inklusion, Antidiskriminierung, sozialer Verantwortung und unserer Kultur ist uns wichtig. Das, wofür Werder steht, nämlich Menschen an den Sport heranzuführen und Kinder in Bewegung zu bringen, sollte die Person motivieren. Wir erwarten auch eine hohe Motivation und Eigenverantwortung in der Gestaltung von Themen, was aber nicht heißt, dass Dinge nicht cross-funktional vorangetrieben werden sollen. Wir suchen Leute, die Verantwortung übernehmen wollen und gleichzeitig Abstimmung und Kooperation nicht aus den Augen verlieren, die andere begeistern und mitnehmen.

Anne-Kathrin Laufmann: Im Prinzip suchen wir Leute, die sich mit dem SV Werder Bremen identifizieren können und zu unseren Werten passen. Sie sollen Lust haben, in dem speziellen Feld Fußball zu arbeiten und sich hier weiterzuentwickeln. Zudem stehen wir für Diversität und wollen in diesem Zuge möglichst viele unterschiedliche Menschen ansprechen. Deswegen freuen wir uns darüber, wenn sich Personen mit diversen Hintergründen bei uns bewerben und sich in unserem Arbeitsumfeld wohlfühlen.

Welche Rolle spielt das soziale und nachhaltige Engagement des Vereins beim Recruiting von neuen Mitarbeiter:innen?

Tarek Brauer: Der Stellenwert hat sich in den letzten Jahren verändert. Mittlerweile spielt es eine sehr große Rolle. Wofür wir stehen, wofür wir uns einsetzen und wie wir uns als Verein engagieren, hat für Bewerber:innen eine höhere Relevanz als früher. Es ist zu beobachten, dass Menschen Sinn und Purpose eines Unternehmens, für das sie arbeiten wollen, höher bewerten als den reinen Fokus auf Punkte wie Geld oder Verantwortung. Die Frage nach der Identifikation ist wichtiger geworden und da spielen Themen wie Nachhaltigkeit eine besondere Rolle. Aber auch andere Faktoren wie Flexibilität, Werte, Ausrichtung und Zusammenarbeit

ANNE-KATHRIN LAUFMANN
Geschäftsführerin
Sport &
Nachhaltigkeit



INTERVIEW



TAREK BRAUER
Geschäftsführer
Organisation &
Personal

werden für potenzielle Arbeitnehmer:innen immer wichtiger. Wir können uns diesen Fragen am Arbeitnehmer:innenmarkt mit den Dingen, die wir tun, selbstbewusst stellen und versuchen, uns hier auch immer klarer zu positionieren, sei es im Stadion, auf unserer Website mit einer neuen Karriereseite oder auf Social-Media-Kanälen.

Wie weit ist der Verein beim Thema Diversity und Chancengleichheit?

Wo seht ihr noch interne Potenziale?

Anne-Kathrin Laufmann: Wenn ich uns in der Bundesliga vergleiche, finde ich, dass wir in der letzten Zeit wichtige und richtige Schritte gegangen sind, zum Beispiel mit unserer Diversity-Leitlinie oder dem Beitritt zur Initiative „Fußball kann mehr“; durch die Frauen in der Sportbranche aktiv gefördert werden – auch weil wir durch Ulrike Hiller, Claudia Lasch und meine Person weibliche Personen auf Führungsebenen integriert haben. Ich merke, dass das auch außerhalb des Vereins positiv wahrgenommen wird und wir uns in eine gute Richtung entwickeln.

Zudem umfasst Diversität noch viele andere Dimensionen. Wir haben zum Beispiel nur wenige Personen mit Schwerbehinderung oder People of Color angestellt. Da können wir uns noch weiterentwickeln, auch wenn wir bereits gute Inklusionsmaßnahmen in den letzten Jahren getroffen haben. Mit dem Projekt „InklusionsGuides“ zum Beispiel versuchen wir ganz aktuell, die Potenziale zu nutzen und uns weiterzuentwickeln. Wir wollen in diesen Bereichen noch attraktiver werden und die Diversität der Gesellschaft auch in unserem Verein abbilden.

Wie nachhaltig seid ihr im Privatleben? Geht ihr mit gutem Beispiel voran?

Tarek Brauer: Das Nachhaltigste bei uns ist unser Haus, das mit allen energetischen Maßnahmen den heutigen Standards entspricht, um den Energieverbrauch zu senken. Daneben achte ich besonders darauf, weniger Fleisch zu essen, aus gesundheitlichen und aus Klimaschutzgründen. Wir haben ein E-Auto und ich bin mit dem Zug und Fahrrad jahrelang von Hamburg nach Bremen gefahren. Was uns noch nicht gelungen ist, ist der konsequente Verzicht auf das Fliegen, da habe ich auch ein schlechtes Gewissen. Hier sind wir als Familie noch nicht so konsequent wie vielleicht manch andere.

Anne-Kathrin Laufmann: Die von Tarek genannten Punkte kann ich alle so unterschreiben. Wir setzen auf Wärmepumpe, viel Fahrradfahren, Elektromobilität, kaum Fleisch und zu 90 Prozent auf biologische Lebensmittel. Bei mir selbst ist beim Thema Mode noch Spielraum, auch wenn ich hier schon besser geworden bin. Ich versuche, auf Secondhand zu setzen und häufiger Teile aus dem Schrank zu holen, die ich vor fünf Jahren mal getragen habe. Meine Familie und ich versuchen, im Rahmen unserer Möglichkeiten einen Unterschied zu machen und unseren Lebensstil nachhaltig zu gestalten. Denn ich bin überzeugt, dass das Verhalten Einzelner wirklich einen Unterschied macht und dass man mit jeder Entscheidung, die man trifft, das Angebot an Waren und Dienstleistungen langfristig verändern kann. Letztendlich braucht es allerdings systemische Ansätze, um die notwendigen Fortschritte zu erzielen.

„WIR WOLLEN DAUERHAFT MITEINANDER LERNEN, MITEINANDER ERFOLGE FEIERN UND UNS MITEINANDER WEITERENTWICKELN.“

TAREK BRAUER
Geschäftsführer
Organisation &
Personal

KOOPERATION FUSSBALL KANN MEHR

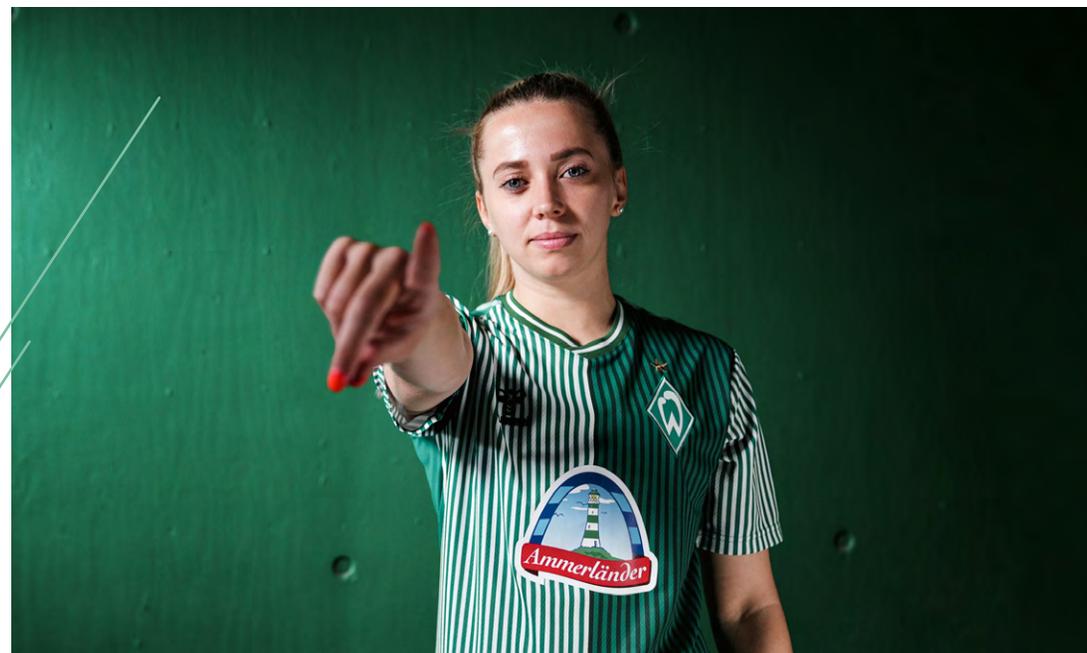
FÜR DIVERSITÄT IST NOCH VIEL ZU TUN. DESHALB PACKEN WIR MIT AN.

Für mehr Frauen-Power: Wir sind Kooperationspartner von FUSSBALL KANN MEHR.



Das Thema Geschlechtergerechtigkeit hat in den letzten Jahren zu Recht mehr Aufmerksamkeit in unserer Gesellschaft erhalten. Auch unsere Branche hat sich auf den Weg gemacht und sich in dieser Hinsicht weiterentwickelt. Wir finden jedoch: Da geht noch mehr! Das Fußballbusiness ist nach wie vor männlich dominiert und noch immer werden Führungspositionen kaum von Frauen besetzt. Wir wollen deshalb ein Miteinander fördern, bei dem Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung konsequent gelebt werden. Um dieses Ziel tatkräf-

tig zu unterstützen, hat sich der SV Werder Bremen in der Saison 2022/23 gemeinsam mit dem VfB Stuttgart, Hertha BSC, Eintracht Frankfurt und Sky Deutschland der Initiative FUSSBALL KANN MEHR angeschlossen, die von Frauen aus dem Fußballbusiness gegründet wurde, unter anderem von Katja Kraus und Almuth Schult. Sie bietet eine Reihe von professionellen Angeboten rund um Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit im Fußball.



Anna-Lisa Timm, Athletiktrainerin der Werder-Frauen, absolviert als Stipendiatin eine Weiterbildung des „High Performance Sports Institute (HPSI)“.



KOOPERATION FUSSBALL KANN MEHR

Der Initiative FUSSBALL KANN MEHR – und damit auch uns – geht es darum, notwendige Veränderungsprozesse anzustoßen und Frauen auf und neben dem Platz in ihrer Karriere, unter anderem mit Stipendien, gezielt zu fördern. Unser Ziel ist es dabei, einen Beitrag zu leisten, dass Frauen die gleichen Chancen erhalten bzw. ihnen die gleichen Zugänge zur Verfügung stehen wie Männern. Als Stipendiatinnen nahmen zum Beispiel Werders Athletiktrainerin Anna-Lisa Timm sowie die österreichische Nationalspielerin Katharina Schiechl von den Werder-Frauen an einer Weiterbildung des „High Performance Sports Institute (HPSI)“ zu den Themen Strategie, Unternehmenskultur und Führung teil. Als eine von zwei Frauen in der Fußball-Bundesliga ist Anne-Kathrin Laufmann übrigens seit Anfang des Jahres 2023 Mitglied der Geschäftsführung bei Werder.

Im Jahr 2023 wollen wir die Zusammenarbeit mit FUSSBALL KANN MEHR intensivieren und konkretisieren. Welche Ziele gibt es? Und welche Weiterbildungsangebote, Strukturen und Formate benötigen wir, um sie zu erreichen? Auf wichtige Fragen wie diese werden wir gemeinsam mit unseren Netzwerkpartner:innen die richtigen Antworten finden.



Auf Seite 38 findest du ein Interview mit Anne-Kathrin Laufmann und Tarek Brauer.

„**WIR WOLLEN UNS IM NETZWERK EINBRINGEN, UM DIE FÖRDERUNG VON FRAUEN UND DIVERSITÄT BEI WERDER UND IM FUSSBALL ZU UNTERSTÜTZEN. UNSER ZIEL IST ES, EIN LEUCHTURM FÜR VIELFALT IM FUSSBALL ZU WERDEN.**“

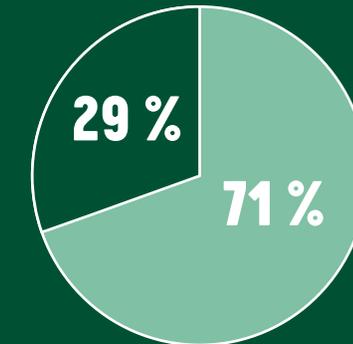
KLAUS FILBRY

Vorsitzender der Geschäftsführung von Werder Bremen

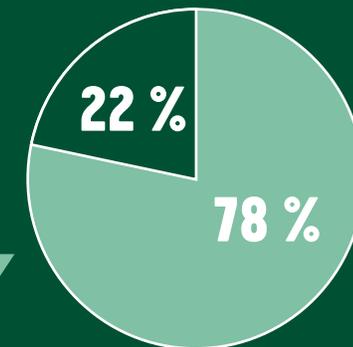
Im ersten Jahr unserer Kooperation haben wir den Status quo ausführlich analysiert. Anhand von bestehenden Kennzahlen, einem Survey und Tiefeninterviews mit Frauen aus der Organisation haben wir gemeinsam mit einer Arbeitsgruppe aus Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Bereiche und Hierarchieebenen Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen abgeleitet: Diese umfassen die Handlungsfelder antidiskriminierendes Verhalten und unterstützende Maßnahmen, die Stärkung von Frauennetzwerken, Karriereförderung und Entwicklung sowie Fair Pay.

STATUS QUO. WO STEHEN WIR AKTUELL?

SV-PFLICHTIGE



LEITER:INNEN



■ FRAUEN
■ MÄNNER

KOOPERATION FUSSBALL KANN MEHR

Ein wichtiges Ergebnis des Prozesses sind unsere verabschiedeten Gender-Diversity-Ziele. Bis 2026 wird in der Geschäftsführung, in allen Gremien sowie in allen Bereichen Parität angestrebt, mindestens aber ein Frauenanteil in Höhe von 25 Prozent. Für ein solches Mindestziel haben wir uns bewusst und in dem Wissen entschieden, dass die Geschlechterverteilungen innerhalb der einzelnen Bereiche und Abteilungen aktuell sehr stark variieren. Für dieses und weitere Handlungsfelder haben wir bereits erste Maßnahmen abgeleitet bzw. entwickeln wir bestehende Maßnahmen weiter.

Wie geht es weiter?

Die Kooperation mit FUSSBALL KANN MEHR wird auch über die Saison 2022/23 hinaus fortgesetzt. Gemeinsam planen wir unterschiedliche Formate für die Mitarbeiter:innen beim SVW. Mit der Erarbeitung von Gehaltsbändern sowie der Einführung der Familienstartzeit wurden bereits erste Maßnahmen umgesetzt.

In den kommenden Monaten werden wir mit unterschiedlichen Maßnahmen weitere Schritte gehen, beispielsweise mit dem Aufbau eines internen Frauennetzwerks, Workshop-Angeboten für Mitarbeiter:innen oder einem Kontakthalteprogramm während der Elternzeit. Dem Thema Jobsharing stehen wir offen gegenüber. Sollten sich zwei Kolleg:innen für ein Jobsharing auf einer ausgeschriebenen Position in Teilzeit interessieren, freuen wir uns über ihre Bewerbung.



Hier erfährst du mehr über unsere Maßnahmen im Bereich Diversity.



In den kommenden beiden Spielzeiten wird Lina Hausicke ein Trainee-Programm im Unternehmen absolvieren.



ENGAGIERT FÜR WERDER – UND FÜR DEN FRAUENFUSSBALL: 2022/23 war Kapitänin Lina Hausicke als SPIELRAUM-Coach u. a. in einer Mädchen-Fußball-AG tätig.

GEMEINSAM MEHR BEWEGEN.

Der positiven Triebkraft des Fußballs für eine faire, diskriminierungssensible und zukunftsfähige Gesellschaft haben sich auch noch einige andere Institutionen verschrieben. Unter anderem arbeitet „Fußball kann mehr“ auch mit der globalen Bewegung „Common Goal“ zusammen, die wir ebenfalls unterstützen.

VORBILDER HABEN VERANTWORTUNG. HALTUNG ZU ZEIGEN, IST DESHALB SELBSTVERSTÄNDLICH.

Klare Kante: Wir sind gegen Gewalt, Rassismus sowie jegliche Form von Diskriminierung und Intoleranz.

Wir wissen, dass ein traditionsreicher Bundesligaverein wie der SV Werder Bremen ganz besonders im Fokus der Öffentlichkeit steht. Woche für Woche erleben wir Zehntausende Fans, die ihren Idolen im Stadion zujubeln. Nicht zu vergessen die vielen Menschen, die weltweit am Fernseher, Radio oder Livestream mit uns mitfeiern. Diese Reichweite wollen wir zusammen mit der verbindenden Kraft des Fußballs nutzen, um in unserer Gesellschaft wichtige Impulse zu setzen. Wir stehen für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität, wir sind gegen jegliche Form von Diskriminierung, Intoleranz und Gewalt. Eine „klare Kante“ bedeutet in diesem Fall auch die deutliche Abgrenzung gegenüber jenen, die diese Werte nicht vertreten. Gerade unsere Spieler:innen sind für Kinder und Jugendliche wichtige Vorbilder, denen schon auf dem Bolzplatz nachgeefert wird. Umso wichtiger ist es, dass jeder Einzelne diese Verantwortung annimmt und sich im besten Sinne des Wortes auf und neben dem Platz vorbildlich verhält. Unsere Werder-Werte geben dabei die Richtung vor.

Mit Herz und Raute engagieren.

Nicht nur unsere Spieler:innen, auch wir als Verein und Unternehmen sind zusammen mit unseren Stakeholdern gefordert, Haltung zu zeigen. Diese werden wir auch in Zukunft immer wieder aktiv vorleben, um andere Menschen zu ermutigen, für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft einzustehen. Das ist unser Selbstverständnis.

Seit 2021 haben wir mit Jermaine Greene offiziell einen Antidiskriminierungsbeauftragten, der sich als Teil der permanenten Arbeitsgruppe „Diversity“ intern wie extern den zahlreichen Themen annimmt. Dazu zählt zum Beispiel die Nutzung von gendersensibler Sprache, die fest in unserer Corporate Identity verankert wurde. Zudem achten wir darauf, dass Vielfaltsdimensionen wie Alter, biologisches Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie sexuelle Orientierung im institutionellen Club-Fan-Dialog abgebildet werden. In der Stadionordnung ist schon seit Jahren ein



Die Abteilung Fankultur & Antidiskriminierung mit dem Antidiskriminierungsbeauftragten Jermaine Greene.



i Hier erfährst du mehr über unsere Werte.



GELEBTE INKLUSION FÖRDERN

Wir geben unser Bestmögliches, um Inklusion noch stärker in den Fokus zu rücken, damit Barrieren sowohl im Stadion selbst als auch im Kopf der Menschen weiter abgebaut werden können.

Verbot diskriminierender Symboliken festgeschrieben, regelmäßige Schulungen unseres Ordnungspersonals finden statt.

Über die ganzjährige Einbindung unterschiedlicher Zielgruppen hinaus verdeutlichen wir unsere Haltung im Rahmen gezielter Aktionen und Maßnahmen:

- ♦ **Inklusion am Beispiel der Teilhabe von Menschen mit Behinderung.** In jeder Saison gibt es sogenannte Aktionswochen zum Thema „Inklusion“. Diese finden im Rahmen eines Spieltags der Fußball-Bundesliga sowie bei Spieltagen der Handball-Bundesliga Frauen (HBF) und Tischtennis-Bundesliga (TTBL) statt. Wir wollen rund um die Heimspiele im Stadion und den Werder-Hallen

über unser Engagement im Bereich Inklusion informieren, Menschen von einer inklusiven Gesellschaft begeistern und gemeinsam mit unseren Fans und Partner:innen für mehr Teilhabe sorgen. Die Aktionsspieltage dienen auch der Implementierung neuer Maßnahmen zum nachhaltigen Abbau von Barrieren und für mehr Teilhabe.

- ♦ **Barrierefreiheit.** Unsere Heimspiele soll jede:r miterleben können. Ohne Wenn und Aber. Körperliche und geistige Einschränkungen dürfen keine Hindernisse sein, um unsere Spiele im wohninvest WESERSTADION zu verfolgen. In einem eigens eingerichteten Bereich auf der offiziellen Website WERDER.DE informieren wir deshalb über die Möglichkeiten vor Ort und nennen hilfsbereite An-

sprechpartner:innen. Darüber hinaus haben wir auf WERDER.DE bereits für mehr Barrierefreiheit gesorgt: Besucher:innen können seit August 2022 die Assistenzsoftware „Eye-Able“ nutzen, die insgesamt 25 Funktionen anbietet, um die Website auf individuelle visuelle Bedürfnisse anzupassen. Beispielsweise können dabei adaptive Vergrößerungen oder Farbschwächefilter aktiviert werden. Elementar für unsere sehbehinderten Stadiongänger:innen: Wir bieten seit vielen Jahren ein kostenfreies Live-Radio (WerderFM – präsentiert von Ammerländer) an, über das jedes Heimspiel möglichst barrierearm verfolgt werden kann. Da klassische Radioreportagen nicht immer den spezifischen Bedürfnissen von blinden oder sehbehinderten Menschen entsprechen, kommen für unser inklusives Radio geschulte Sehbehinderten- und Blindenreporter:innen zum Einsatz.

- ♦ **Antirassismus-Spieltag.** Im Zuge der „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ führen wir stets einen Aktionsspieltag rund um das Thema „Antirassismus“ durch. Zum Beispiel haben wir beim Heimspiel am 2. April 2023 gegen die TSG 1899 Hoffenheim rund um das wohninvest WESERSTADION deutlich aufgezeigt, wofür wir stehen: „Klare Kante gegen Rassismus“ zeigte auf Aufwärmshirts und Bannern unsere Botschaft. Begleitet wird der Spieltag durch jährlich wechselnde Aktionen mit interner und externer Wirkung, um unser ganzjähriges Engagement zu diesem Thema in den Fokus zu rücken, zum Beispiel mit Workshops, Podcasts oder Interviews. In diesem Rahmen haben wir 2023 auf die Arbeit der Bremer Institution „soliport“ aufmerksam gemacht. soliport ist eine Beratungsstelle, an die sich Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer

Gewalt wenden können und die unter anderem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird. Zum Thema „Stammtischparolen“ gab es einen Antirassismus-Workshop für Mitarbeiter:innen, erstmals hat auch der Kids-Club einen Antirassismus-Workshop angeboten und unter dem Motto „Misch dich ein“ hat Jermaine Greene in einer Sonderfolge des offiziellen Werder-Podcasts über Rassismus im Stadion und im Fußball gesprochen.

- ♦ **Erinnerungstag „!Nie wieder!“.** Am jährlichen „Erinnerungstag im deutschen Fußball“, der anlässlich der Befreiung des KZ Auschwitz am 27. Januar den Opfern des Nationalsozialismus gedenkt, setzen wir als Verein ein wichtiges Zeichen des Gedenkens und zeigen uns solidarisch mit den Betroffenen antisemitischer und rassistischer Gewalt. Bereits 2021 haben wir die



Arbeitsdefinition Antisemitismus der Internationalen Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) unterzeichnet.

- ◆ **Queere Community.** Seit Jahren unterstützen wir die queere Community durch verschiedene Maßnahmen und Aktionen. Hier arbeiten wir mit dem ersten queeren Werder-Fanclub, den „Green Hot Spots“, dem CSD Bremen+Bremerhaven e.V., den „Queer Football Fanclubs“ und der Initiative „Block Q“ zusammen. Durch die Intersex-Progressive-Pride-Fahnen vor unserer Geschäftsstelle und die Regenbogen-Eckfahnen an den Spieltagen zeigen wir dauerhaft sichtbare Solidarität mit der queeren Community. Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und der Berliner Erklärung im Jahr 2013 sowie der Slogan „Wir sind Werder – wir sind bunt“ sind Meilensteine unserer Arbeit in dieser Vielfaltsdimension.
- ◆ **Leichte Sprache.** Zwischen März 2021 und März 2023 waren wir Teil des Projekts „Leicht Kicken“, bei dem ein Online-Fußballwörterbuch in Leichter Sprache mit über 200 Fachbegriffen erarbeitet wurde. Durch die Nutzung von Leichter Sprache erhalten mehr Menschen Zugang zu Informationen, wodurch barrierefreie Kommunikation vorgebracht wird. Über das Projekt hinaus ist ein nachhaltiges Netzwerk für Leichte Sprache im Fußball entstanden, das in Zukunft zusammenarbeiten wird, um Leichte Sprache im Fußball voranzubringen. Im Zuge des Projekts haben wir bereits einige Texte in Leichter Sprache veröffentlicht.

- ◆ **Awareness-Konzept MIKA.** Wir möchten denjenigen, die sich am Spieltag bedroht, belästigt oder schlichtweg unwohl fühlen, die Unterstützung bieten, die sie brauchen. Betroffenorientiert und parteiisch gehen wir explizit auf die Bedürfnisse der Personen ein, die sich bei uns melden. Unsere Hilfe über das Awareness-Team kann zum Beispiel ein Rückzugsort im Stadion, ein Glas Wasser, ein Taxi-Ruf oder eine Begleitung zur Polizei sein. Mit dem Codewort „Kennst Du MIKA?“ können sich Hilfesuchende einfach an das Personal wenden, die dann den Kontakt zu unserem geschulten Team herstellen. An Awareness-Ständen können Betroffene und Interessierte im wohninvest WESERSTADION mit dem Team in Kontakt treten und sich über ihre Arbeit sowie sonstige Hilfsangebote abseits des Stadions informieren.

- ◆ **Rauchfreie Heimspiele.** Zur Saison 2022/23 haben wir den Nichtraucherschutz noch einmal verstärkt. Gemeinsam mit der AOK Bremen/Bremerhaven und der Lungenstiftung Bremen ist es unser Ziel, für die gesundheitlichen Gefahren des Rauchens zu sensibilisieren und mit einem temporären Rauchverzicht ab 15 Minuten vor Spielbeginn und bis 15 Minuten nach Abpfiff vor dem unfreiwilligen Passivrauchen zu schützen. Fair Play. Fluppe aus.

- ◆ **Sexualisierte Grenzüberschreitung klar definieren.** Auch im Umfeld des wohninvest WESERSTADIONS kommt es immer wieder vor, dass die individuellen Grenzen von Einzelpersonen – oft in sexualisierter Form – überschritten werden. Aus diesem Grund war es notwendig, deutlich zu benennen, welche Handlungen von uns nicht geduldet werden und damit klar Position gegen Sexismus und sexuali-

sierte Gewalt zu beziehen. Eine entsprechende „Arbeitsdefinition“ ist im Frühjahr 2023 in Kraft getreten und gilt nicht nur an den Spieltagen, sondern auch generell für uns als SV Werder. Auf ihrer Grundlage reagiert der Ordnungsdienst auf grenzüberschreitende Handlungen. Wir fördern damit einen respektvollen Umgang im Profi- und Breitensport, unter den Mitarbeiter:innen sowie jeglichen anderen Bereichen, die mit uns in Verbindung stehen.

- ◆ **Bezahlte Sozialtage.** Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen dabei, sich sozial und ehrenamtlich zu engagieren. 2022 haben wir daher zwei zusätzliche Sozialtage pro Kalenderjahr eingeführt. An diesen Tagen können sich Mitarbeiter:innen – ohne Gehalts- oder Urlaubseinbußen – bei einer Organisation ihrer Wahl einbringen.



KOOPERATION COMMON GOAL

SOZIALE VERANTWORTUNG BRAUCHT GLOBALE POWER. WIR SIND COMMON- GOAL-MITGLIED.

Grün-weißer Meilenstein: Wir geben unserem sozialen Engagement eine internationale Bühne.



Mit unseren vielen sozialen Projekten auf regionaler Ebene haben wir uns großes Vertrauen unter den Fans erarbeitet. Wir nutzen die Power des Sports, um Menschen in Bewegung zu bringen, sie zum Sport zu sozialisieren und haben auch gezeigt,



dass wir abseits des grünen Rasens Verantwortung übernehmen. Wir drücken damit unsere Heimatverbundenheit aus und wollen für die Menschen vor Ort etwas bewegen. Wir wissen jedoch auch: Den großen sozialen Herausforderungen unserer Zeit kann man nur mit vereinten Kräften begegnen. Umso wichtiger ist es, dass es eine globale Bewegung wie Common Goal gibt: eine Bewegung, der sich bereits zahlreiche internationale Stars aus der Fußballbranche angeschlossen haben. Unter anderem sind der ehemalige Werder-Spieler und aktuelle Nationalspieler Serge Gnabry sowie Paulo Dybala, Giorgio Chiellini, Jürgen Klopp

und Pernille Harder Mitglied bei Common Goal. Sie alle spenden 1 Prozent ihres Gehalts, um damit soziale Projekte zu unterstützen, die von der Initiative gefördert werden.

Seit Mai 2022 ist der SV Werder Bremen als erster deutscher Profiverein überhaupt offizielles Clubmitglied bei Common Goal und spendet 1 Prozent der Ticket- und Sponsoring-Einnahmen. Wir wollen damit mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, dass sich soziale Verantwortung, neben lokalen Vor-Ort-Maßnahmen, auch auf globaler Ebene in die DNA des Profifußballs verankern lässt.



Gemeinsam mit Common Goal und Spirit of Football hat der SV Werder in Vietnam einen „Climate Action“-Workshop veranstaltet.

„DIE PARTNERSCHAFT MIT COMMON GOAL IST EIN MEILENSTEIN, EIN HISTORISCHER MOMENT IN UNSEREM ENGAGEMENT FÜR SOZIALE NACHHALTIGKEIT, AUF DEN WIR SEHR STOLZ SIND.“

KLAUS FILBRY
Vorsitzender der
Geschäftsführung des
SV Werder Bremen

KOOPERATION COMMON GOAL

Klasse Sache: Neben unseren vier Geschäftsführer:innen und Präsident Dr. Hubertus Hess-Grunewald haben sich mit Reena Wichmann und Saskia Matheis die ersten Spielerinnen Common Goal angeschlossen. Wichmann spendet 1 Prozent ihres Gehalts für Projekte zur Förderung von Geschlechtergleichheit, Matheis setzt sich im Rahmen ihrer Mitgliedschaft für mehr Chancengleichheit im Bereich Bildung ein. Was uns ebenfalls freut: Unser bundesweit beachtetes SPIELRAUM Konzept ist nach einer intensiven Prüfung seitens der Organisation ein zertifiziertes Programm, das über Common Goal gefördert wird. Die 13 SPIELRÄUME in Bremen und Bremerhaven sowie weitere geplante SPIELRÄUME in Niedersachsen können damit künftig auch von Common-Goal-Mitgliedern wie



Hier erfährst du mehr über unser SPIELRAUM Konzept.

Megan Rapinoe, Timo Werner oder Gründer Juan Mata gefördert werden. Darüber hinaus wird SPIELRAUM durch die Aufnahme bei Common Goal sicher auch eine internationale Bühne erfahren.

Unsere Stakeholder haben entschieden: Wir fördern den Aufbau einer „Environmental Action“-Strategie.

Mitbestimmung ist bei Werder ein wichtiges, gelebtes Prinzip. Aus diesem Grund haben wir die Frage, für welches Common-Goal-Projekt wir unsere Ein-Prozent-Spende aufwenden wollen, unseren Stakeholdern gestellt. In drei – im November 2022 durchgeführten – Umfragen konnte unter Fans, Mitarbeiter:innen und Partner:innen darüber abgestimmt werden, ob der Aufbau einer Klimaschutzstrategie „Environmental Action“, das Geschlechter-



Gehen voran: Saskia Matheis und Reena Wichmann spenden 1 Prozent ihres Gehalts.

sammenarbeit mit Common Goal mit Workshops für Mitarbeiter:innen und Stakeholder, um zukünftig klimaschonender im Alltag zu agieren.

Wie geht es weiter?

Wie in jeder guten Partnerschaft lautet auch hier das Motto: Wir wachsen gemeinsam. Und so sind unsere Ziele für die kommende Spielzeit auch weitaus diverser. Im Rahmen seiner Internationalisierungsstrategie wird der SV Werder verstärkt in Vietnam aktiv sein. Das südostasiatische Land gehört laut Global Climate Risk Index zu den 20 am stärksten vom Klimawandel betroffenen Staaten der Welt. Klar, dass wir hier mit lokalen Organisationen aus dem Common-Goal-Netzwerk zusammenarbeiten.

Den Rückenwind der Zusammenarbeit nutzen wir auch für den Ausbau von SPIELRAUM. Zahlreiche Punkte stehen hier auf der Agenda. So werden im Spätsommer zwei Bolzplätze in den SPIELRÄUMEN Tenever und Vegesack fertiggestellt, neue Koordinator:innen, zum Beispiel für die Inklusionsarbeit oder das Bolzplatzprogramm, verstärken unser Angebot und und und.

Nicht zuletzt werden Werder und Common Goal erste gemeinsame Aktionen in den Schwerpunkten Mental Health und Gender Equity umsetzen.

TREFFSICHER HELFEN – DAS IST COMMON GOAL:



COMMON GOAL

- ◆ 217 Profifußballspieler:innen und -trainer:innen sind bereits Mitglied
- ◆ Unterstützung für 193 lokale Organisationen weltweit
- ◆ Themen wie Geschlechtergleichheit, LGBTQ+, Antirassismus und Frieden
- ◆ Potenzialentwicklung bei Kindern und Jugendlichen werden unterstützt
- ◆ Orientierung an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen
- ◆ 1,3 Millionen junge Menschen werden durch die Programme aktuell erreicht

#WERDER BEWEGT FÜR GEBALLTEN KLIMASCHUTZ

Grün ist unsere Heimat. Eine intakte Umwelt macht Bremens Lebensqualität aus. Mit dem Herzen in der Region und dem Blick in die Welt setzen wir uns ehrgeizige Klimaziele und stoßen die richtigen Dinge an.



KLIMASCHUTZ BRAUCHT KLARE ZIELE. DESHALB SIND WIR „COMMITTED TO NET-ZERO“.

Unsere Vereinsfarbe leben: Wir werden ein „grüner Verein“.

Beim Thema Umweltschutz handeln wir aus Verantwortung und einer tief verankerten inneren Überzeugung heraus. Wir alle müssen unseren Teil dazu beitragen, den nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Umwelt zu hinterlassen. Unseren Lebensraum zu schützen, betrachten wir dabei als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der alle mit anpacken müssen. Dementsprechend bereichsüber-

greifend haben wir auch das Thema „Ökologische Nachhaltigkeit“ auf mehrere Schultern verteilt – die Unternehmensbereiche Nachhaltigkeit sowie die Infrastruktur nehmen dabei eine Kernrolle ein und arbeiten interdisziplinär zusammen. Wissens- und datenbasiertes Handeln bildet bei der konkreten Ausgestaltung von Maßnahmen stets unser Fundament, um den größtmöglichen Impact für den Umweltschutz zu erzielen.

KLIMAMANAGEMENT



NULL CO₂-EMISSIONEN BIS 2040.

Wir wollen die Farbe Grün nicht nur auf unseren Trikots tragen, sondern sie im Sinne der Nachhaltigkeit mit Leben füllen und unsere Fans und Partner:innen mit auf unseren Weg zum „grünen Verein“ nehmen. Um dieses Vorhaben zu manifestieren, haben wir uns der Initiative der Vereinten Nationen „Sports for Climate Action“ angeschlossen, die zur Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens beitragen und den dafür notwendigen Wandel beschleunigen möchte. Mit diesem Commitment ist für uns eine klare Haltung im weltweiten Kampf für den Klimaschutz verbunden: Wir machen mit bei „Race to Zero“! Diese globale Kampagne ruft dazu auf, rigorose und sofortige Maßnahmen zu ergreifen, um die globalen Emissionen bis 2030 zu halbieren und bis zum Jahr 2040 das Netto-Null-Ziel zu erreichen. Sämtliche CO₂-Emissionen wollen also auch wir bis dahin durch Vermeidung, Reduktion und – wo nötig – Kompensation „auf Null bringen“.

Wo stehen wir gerade beim Klimaschutz?

Wir haben uns auf den Weg gemacht, unser Klimamanagement innerhalb von vier strategischen Phasen zu erarbeiten. Zwei wichtige Schritte liegen bereits hinter uns, in denen wir eine Struktur für eine betriebliche Klimaschutzstrategie und ein Klimamanagement erarbeitet haben. Bis in das vierte Quartal 2023 hinein wird es nun weitere Workshops mit dem Mittelstand BVMW und in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut geben, sodass wir hier Schritt für Schritt auf Basis einer klaren Struktur vorankommen und weitere konkrete Maßnahmen definieren können.



Hier erfährst du, welche Maßnahmen bereits in die Umsetzung gegangen sind.

ES GIBT VIEL ZU TUN FÜR DIE UMWELT. DAHER REDEN WIR NICHT NUR, SONDERN MACHEN.

Volle Kraft voraus: Wir packen das Thema an.

Schon heute leben wir im Verein das Thema Umwelt- und Klimaschutz in Form von zahlreichen konkreten Maßnahmen. Beim Einsatz von umweltschonenden Technologien im Zuge von Neu- und Umbauten sowie beim reduzierten Wasserverbrauch gehen wir mit gutem Beispiel voran. Unsere drei Sporthallen wurden zum Beispiel auf neue sogenannte „Behörden-Thermostate“ umgerüstet, mit denen sich die Temperatur zentral steuern lässt. In der Werder-Halle Hemelinger Straße wurden ein neuer Gasbrenner verbaut und die Fenster energetisch saniert. Darüber hinaus haben wir im wohninvest WESERSTADION und unseren Sporthallen für einen 50 Prozent niedrigeren Wasserverbrauch im Sanitärbereich gesorgt, indem Perlatoren in die Handwaschbecken integriert und weniger automatisierte Spülvorgänge in den Toiletten durchgeführt wurden. Im Bereich der Rasenbewässerung sparen wir Stadtwasser, weil wir in Teilbereichen Grundwasser zur Bewässerung einsetzen.

Beim Thema Merchandising stehen bei Werder ebenfalls die Zeichen auf Klimaschutz: In den nächsten Jahren soll der Anteil unserer Textilien, die aus Bio-, Fairtrade- und recycelten Materialien hergestellt sind, weiterwachsen.



Hier erfährst du mehr zum Thema Merchandising.



PHOTOVOLTAIKANLAGE WOHNINVEST WESERSTADION

Power von Werder: Circa 650.000 kWh Strom produziert die hochmoderne Photovoltaikanlage, die in unserer Stadionhülle verbaut wurde. Sie besteht aus insgesamt 200.000 Solarzellen und ist damit eine der größten gebäudeintegrierten Anlagen Europas. Das Gesamtenergiekonzept des wohninvest WESERSTADIONS stammt von EWE und swb, zu dem neben der PV-Anlage auch die innovative Heizzentrale Süd/West gehört. Dort werden mithilfe einer Mikrogasturbine nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung gleichzeitig Wärme und Strom erzeugt. Energieverluste, die bei der getrennten Erzeugung von Strom im Kraftwerk und Wärme in einer Gastherme entstehen, werden dadurch von 78 auf 12 Prozent reduziert. Auch Emissionen und der Instandhaltungsaufwand sind geringer als bei herkömmlichen Anlagen.



HOCHWASSERSCHUTZ

Anpassung an den Klimawandel: Die direkte Stadionlage an der Weser verpflichtet hier zu einem weitsichtigen Handeln. Um drohende exorbitant hohe Schäden zu vermeiden, wurden in den letzten Jahren bereits fast 7,5 Millionen Euro in Hochwasserschutzmaßnahmen investiert. Die anfallenden Kosten wurden von der Bremer Weser-Stadion GmbH und der Stadt Bremen getragen.

Wir forcieren nachhaltige Mobilität.

Als Fußballverein sind wir viel unterwegs. Unsere Teams treten regelmäßig bei Auswärtsspielen in ganz Deutschland an – oft begleitet von Tausenden treuen Werder-Fans. Angesichts dieser hohen Anzahl von Reisen ist es umso wichtiger, dass wir das Thema Mobilität fokussiert in den Blick nehmen. Das Mobilitätsverhalten unserer Fans, also ihre An- und Abrei-

sen, machen ca. 60 Prozent des CO₂-Fußabdrucks von Werder und den größten Anteil innerhalb unserer Scope-3-Emissionen, die indirekt entlang unserer Wertschöpfungskette entstehen, aus.

Schon seit mehr als 20 Jahren nehmen wir hier bereits positiv Einfluss, indem unsere Eintrittskarten für die Nutzung des ÖPNV im VBN-Gebiet berechtigen. Doch auch hier geht noch deutlich mehr. In der

Saison 2023/24 wollen wir uns schwerpunktmäßig nachhaltiger Mobilität annehmen. Den Start macht die Veröffentlichung eines Mitfahrportals für Fans, über das sie Fahrgemeinschaften zu Heim- und Auswärtsspielen des SVW digital organisieren können. Dieses haben wir gemeinsam mit unserem Partner Pendlerportal entwickelt.

Die Bereitstellung nachhaltiger Mobilität ist uns auch bei unseren Mitarbeiter:innen wichtig, denen wir die Möglichkeit bieten, E-Bikes für umweltschonende Arbeitswege zu leasen. Darüber hinaus befinden sich 16 E-Ladestationen in der Stadiontiefgarage, um die E-Mobilität im Kollegium weiter zu fördern.

Wir nehmen Abfallmanagement sehr ernst.

Mülltrennung in den Büros ist bei uns selbstverständlich – unterschieden nach Bio, Papier, Glas und Wertstoffen. Über den Entsorger werden die gewerblichen Mischabfälle in einer modernen Sortieranlage behandelt, um die enthaltenen Wertstoffe zu separieren und einem Recycling zuzuführen. Die Reste werden der thermischen Verwertung zugeführt. Wir setzen aber auch schon einen Schritt vorher an, indem wir zum Beispiel bei der Verpflegung der Spieler:innen – auch bei Auswärtsspielen – seit dem Frühjahr 2022 das Aufkommen von Müll durch Mehrwegverpackungen im praktischen To-Go-Format vermeiden. Allein dadurch können ca. 5.000 Einwegverpackungen pro Jahr eingespart werden.

Die Getränke und Speisen im wohninvest WESER-STADION werden ohnehin fast ausschließlich in Mehrwegsystemen oder gänzlich ohne Verpackung ausgegeben. Darüber hinaus nehmen wir in Zusammenarbeit mit unserem Stadion-Caterer Levy Restaurants stetig weitere Optimierungen vor und

versuchen, verbliebenes Einwegmaterial weiter zu ersetzen. Zum Beispiel werden Servietten anstatt Papp-Ummantelungen für Besteckpakete verwendet.

Football for Climate Justice – wir sind dabei!

Seit Juli 2022 unterstützen wir gemeinsam mit Ferencváros Budapest, Club Brügge, FC Twente Enschede, dem FC St. Pauli, Betis Sevilla, Bohemian F.C., La Liga und dem TASC (Forschungsinstitut für sozialen Wandel) die vom European Football for Development Network (EFDN) gegründete Initiative „Football for Climate Justice“. Das bis Juni 2025 laufende Projekt zielt darauf ab, das Potenzial des Fußballs im Kampf gegen den Klimawandel zu nutzen und auszubauen. Konkret sollen die Ziele des European Green Deal in Bezug auf Ressourceneffizienz, Kreislaufwirtschaft, Emissionsminderung und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt unterstützt und die Sustainable Development Goals der UN berücksichtigt werden.

Das Projekt erkennt zudem die bedeutende Rolle der Fußballvereine im Leben ihrer Fans und Gemeinschaften an und ermöglicht es Vereinen, zu Treibern des Wandels zu werden. Unter anderem werden dafür die Dringlichkeit von Klimaschutzmaßnahmen kommuniziert, positive Verhaltensänderungen gefördert und Gemeinschaftsprojekte unterstützt, die die Klimagerechtigkeit im Sinne des Europäischen Klimapakts vorantreiben und insbesondere die Umweltrechte von Kindern sichern.

Neu in der Stadiontiefgarage: 16 E-Ladestationen für Mitarbeiter:innen.



Mannschaftskoch Jens Vaassen gibt die Verpflegung für die Auswärtsfahrten in Mehrwegboxen aus.

POTENZIALE SIND DA, UM GENUTZT ZU WERDEN. DESHALB LASSEN WIR FÜR DIE UMWELT NICHT LOCKER.

Weiter geht's: Wir haben 2023/24 viel vor.

Der Werder-Kalender für die Saison 2023/24 ist vollgepackt mit Zielen und Maßnahmen, mit denen wir aktiven Umweltschutz betreiben wollen. Ganz oben auf unserer To-do-Liste steht die Reduzierung unserer CO₂-Emissionen. Konkret ist zum Beispiel eine Energieverbrauchsreduzierung um 20 Prozent geplant, die wir aus Vorgaben der DFL in Bezug auf die Energiekrise, ausgelöst durch den Angriffskrieg Russlands in der Ukraine, abgeleitet haben. Erreichen wollen wir dieses Ziel unter anderem durch eine weitere technische Umrüstung in den Bereichen Heizung und Heizungssteuerung in unseren Sporthallen sowie durch eine Teil-LED-Umrüstung des Flutlichts auf den Trainingsplätzen. Zudem planen wir, in der Saison 2023/24 mit Mitarbeiter:innen und Nachwuchsmannschaften sowie Partnerinstitutionen Workshops zum Thema „Klimaschutz“ durchzuführen. Ein gutes Beispiel: In der Fair-Play-Schulfußballliga „Community Champions League“ veranstalten wir hierzu regelmäßige Workshops mit Schüler:innen.

Wir sehen Mobilität als Fokusthema.

Im Bereich Mobilität sehen wir große Einsparpotenziale für CO₂-Emissionen. Auf Basis einer Verkehrsanalyse von Fanbewegungen wollen wir ein Konzept erarbeiten, wie eine Reduzierung zu erreichen ist. Darüber hinaus liegt bereits ein abgestimmtes Mobilitätskonzept für den Stadionbetrieb bei Heimspielen vor, das nun in die Umsetzung gehen soll. Auch in Bezug auf unsere Belegschaftsmobilität wollen wir im laufenden Jahr eine detaillierte Verkehrsanalyse vornehmen. Für die Saison 2023/24 ist zudem geplant, unseren Fuhrpark unter Nachhaltigkeitsaspekten weiter zu optimieren und den Einsatz von Hybrid- und E-Mobilität zu forcieren. „Mehr Zug als Flug!“ – dieses Prinzip soll künftig auf Dienstreisen noch mehr gelebt werden. Für die Umwelt heißt es dann für Werder auch mal: Wege gehen!



Im Rahmen der Community Champions League sollen zukünftig Klima-Workshops durchgeführt werden.

Wir schonen Ressourcen – wo immer es geht.

Wir haben im Jahr 2023 ein Energieaudit angestoßen, das wir mit unseren langjährigen Partnern EWE und swb umsetzen und 2024 finalisieren werden. Grundsätzlich gilt bei uns: Wir wollen genau wissen, wo beim SV Werder Bremen weitere Einsparpotenziale liegen. Deshalb haben wir auch eine wissenschaftliche Analyse unseres „Wasser-Fußabdrucks“ beauftragt. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden wir eine Reihe von zusätzlichen infra-

strukturellen Maßnahmen ergreifen, die unseren Energie- und Wasserverbrauch weiter reduzieren.

Schon nach unserem Energieaudit 2020 konnten wir viele kleinere Einsparmaßnahmen ableiten, die kurzfristig zu signifikanten Ersparnissen geführt haben. Nie war es wichtiger, den Energie- und Ressourcenverbrauch laufend zu optimieren und so viel Energie wie möglich einzusparen – aus Kostengründen, aber auch, um unseren CO₂- sowie Wasser-Fußabdruck dauerhaft zu senken.



WEITERE INFORMATIONEN

ÜBER DIESEN BERICHT

Berichtsrahmen

Der vorliegende Bericht ist der erste Nachhaltigkeitsbericht des SV Werder Bremen seit 2015. Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022/23 (1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023). Der Bericht wurde am 15. Oktober 2023 erstmals veröffentlicht. Redaktionsschluss war der 1. September 2023. Der Nachhaltigkeitsbericht soll von nun an jährlich erscheinen. Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurde von der Geschäftsführung und dem geschäftsführenden Präsidium freigegeben.

Datenerhebung

Folgende Grundsätze der Datenerhebung sind – sofern nicht anders ausgewiesen – für den gesamten Bericht gültig: Die Kennzahlen beziehen sich – wenn nicht anders angegeben – auf den Sport-Verein „Werder“ v. 1899 e. V. sowie die SV Werder GmbH & Co KG aA.

Die Kennzahlen zu den Mitarbeiter:innen beziehen sich auf die Anzahl der Köpfe, die Fluktuationsquote ist ein durchschnittlicher Wert für die jeweilige Saison. Die Werte in der Tabelle „CO₂-Fußabdruck“ wurden über das Kalenderjahr erhoben. Hauptgrund hierfür sind Verbrauchsabrechnungen von Versorgungsunternehmen.

Zukunftsbezogene Aussagen

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen der Expert:innen über künftige Entwicklungen beruhen. Solche Aussagen unterliegen Risiken und Unsicherheiten, die außerhalb der Möglichkeiten bezüglich einer Kontrolle oder präzisen Einschätzungen liegen. Sollten Unsicherheitsfaktoren und Unwägbarkeiten eintreten oder sollten sich die Annahmen, auf denen diese Aussagen basieren, als unrichtig erweisen, könnten die tatsächlichen Ergebnisse von diesen Aussagen abweichen.

UNSERE NACHHALTIGKEITS- PARTNER

MATTHÄI



wohinvest

AOK 

AOK Bremen/Bremerhaven
Die Gesundheitskasse.

 **Die Sparkasse
Bremen**

VPT 
VPT CONSULTING GmbH



ORNAMIN
Geschirr für unterwegs

eismann

COMPLEO

ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN

Direkter Energieverbrauch

	2022	2021
Stromverbrauch	1.998.646 kWh	1.530.658 kWh
♦ Strom Gastronomie Stadion	355.978 kWh	258.894,9 kWh
Heizenergieverbrauch (Gas)	4.707.182 kWh	4.429.646 kWh
ÖL (nur in der GmbH)	17.303 l	12.987 l

100

PROZENT
Ökostrom haben wir in 2021 und 2022 bezogen.

CO₂-Fußabdruck

SCOPE	EMISSIONSMENGE (IN TCO ₂ E)			ANTEIL AN DER GESAMTEMISSION (IN %)		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Scope 1 gesamt	990,9	1.021,9	603,9	16	33	26
Stationäre Anlagen	1.196,0	1.232,3	732,1	20	40	31
Fuhrpark	221,3	180,4	275,7	4	6	12
Green Carbon	-426,3	-390,9	-403,9	-7	-13	-17
Scope 2 gesamt	339,6	331,6	432,9	6	11	18
Externer Strombezug	12,0	3,6	4,7	0	0	0
Fernwärme	327,6	332,5	428,2	5	11	18
Scope 3 gesamt	4.760,7	1.724,4	1.319,4	78	56	56
Transport	2,4	2,2	7,8	0	0	0
Berufsverkehr	251,5	63,9	191,5	4	2	8
Geschäftsreisen/Wettbewerbsfahrt	493,7	345,8	393,7	8	9	21
Fan-Bewegung	3.967,0	1.320,5	602,7	65	43	26
Verbrauchsgüter und Dienstleistungen	46,1	32,1	23,7	1	1	1
Gesamtemission	6.901,2	3.082,4	2.356,2	100	100	100

Abfälle (Stadion)

IN T	2022	2021
Gesamtmenge an Abfällen	114,11	79,98

Volumen des entnommenen Wassers (Gesamt SV Werder inkl. Stadion und Bewässerung)

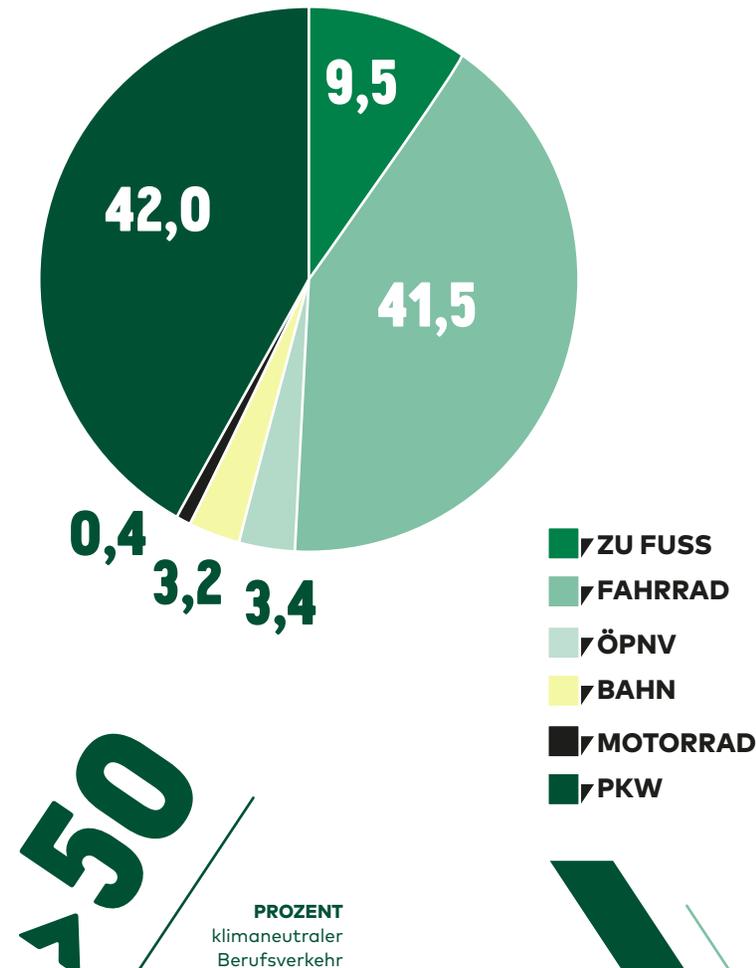
IN M ³	2022	2021
Wassernutzung	17.516	11.854

Papierverbrauch

	2022	2021
Kopierpapier / bedruckte Blätter	708.055	696.769

SOZIALE KENNZAHLEN

Mobilitätsmix der Mitarbeiter:innen des SV Werder Bremen 2022 in %



Mitarbeiter:innen (ohne Azubis, Praktikant:innen, Betriebsrentner:innen)

	2022/23			2020/21		
	KG	E. V.	MERCH	KG	E. V.	MERCH
Anzahl						
Gesamt	478	62	60	451	59	-
◆ weiblich	132	30	38	124	32	-
◆ männlich	346	32	22	327	27	-
Alter						
◆ unter 30 Jahre alt	218	16	28	197	11	-
◆ 30–50 Jahre alt	172	25	12	170	30	-
◆ über 50 Jahre alt	88	21	20	84	18	-
Arbeitsverträge						
befristete Arbeitsverträge	150	27	7	136	22	-
◆ weiblich	34	13	3	33	14	-
◆ männlich	116	14	4	103	8	-
unbefristete Arbeitsverträge	328	35	53	315	37	-
◆ weiblich	98	17	35	91	18	-
◆ männlich	230	18	18	224	19	-
Beschäftigungsverhältnis						
Vollzeit Beschäftigte	197	20	21	188	20	-
◆ weiblich	39	8	11	38	9	-
◆ männlich	158	12	10	150	11	-
Teilzeit Beschäftigte	281	42	39	263	39	-
◆ weiblich	93	22	27	85	23	-
◆ männlich	188	20	12	178	16	-

Angestelltenfluktuation (nur Hauptamtliche ohne geringfügige Beschäftigte)

RATE IN %	2022/23			2021/22		
	KG	E. V.	MERCH	KG	E. V.	MERCH
Fluktuation gesamt	4,2	2,8	14,3	4,5	8,3	-
Geschlecht						
◆ männlich	50	50	60,1	75	0	-
◆ weiblich	50	50	39,9	25	100	-
Altersgruppe						
◆ unter 30 Jahre alt	75	0	59,4	44	33,3	-
◆ 31-50 Jahre alt	25	50	20,3	44	33,3	-
◆ über 50 Jahre alt	0	50	20,3	13	33,3	-

2.677

STUNDEN
für Weiterbildung
2022 insgesamt.

Neueinstellungen

ANZAHL	2022/23			2021/22		
	KG	E. V.	MERCH	KG	E. V.	MERCH
Gesamt	31	5	10	27	8	-
◆ männlich	26	4	4	17	2	-
◆ weiblich	5	1	6	10	6	-

Anspruch, Rückkehr und Verbleib nach Elternzeit

	FRAUEN						MÄNNER					
	2022/23			2021/22			2022/23			2021/22		
	KG	E. V.	MERCH									
Wahrgenommen¹	1	0	1	7	2	-	6	1	-	12	5	-
Rückkehr nach Elternzeit ²	1	0	0	7	2	-	6	1	-	12	5	-
Rückkehrtrate in %	100	-	0	100	100	-	100	100	-	100	100	-

¹ Beschäftigte, welche mind. einen Monat Elternzeit (ruhendes Arbeitsverhältnis) genommen haben.

² Beschäftigte, welche nach Beendigung einer Elternzeit im Berichtsjahr wieder in einem Arbeitsverhältnis waren.

Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht (nur Hauptamtliche)

	FRAUEN						MÄNNER					
	2022/23			2021/22			2022/23			2021/22		
	KG	E. V.	MERCH									
Summe an Stunden wahrgenommener Weiterbildungsangebote durch AG für alle Mitarbeiter:innen	243,5	40,5	39	37	11	-	373	47	111,5	222	11	-

20

ANGEBOTENE
TRAININGS
2022



KONTAKT UND IMPRESSUM

Herausgeber

SV Werder Bremen GmbH & Co KG aA
Sport-Verein „Werder“ von 1899 e.V.
Franz-Böhmert-Straße 1c
28205 Bremen
www.werder.de

Konzept & Umsetzung

Berichtsmanufaktur GmbH
Schleusenbrücke 1
22354 Hamburg
+49 (0)40 430 990-80
www.berichtsmanufaktur.de

Ansprechpartnerin

Anne-Kathrin Laufmann
Geschäftsführerin Sport & Nachhaltigkeit
Abteilung Nachhaltigkeit
Tel 0421 / 43 45 90
info@werder.de

Copyrights

Thomas Hendrik Adick, Oliver Baumgart/hansepixx,
Common Goal, carsten heidmann fotografie,
HPSI: High Performance Sports Institute,
nordphoto GmbH, Sarah Rauch Fotografie,
Sigrun Strangmann Photography, Soller Fotografie,
Christian Wasenmüller, SV Werder Bremen