

Nachhaltigkeitsbericht 2021



Wir bringen Menschen aufs Rad

JOBRAD[®]

Inhalt

3 Vorwort

4 Berichtsprofil

5 Unternehmensprofil

7 Strategie & Management

Agenda 2030 | Strategie | Nachhaltigkeitsmanagement

22 Produkte & Dienstleistungen

Geschäftsmodell | Beschaffung | Transparenz & Datenschutz

31 Umwelt & Klima

CO₂-Emissionen | Mobilität | Ressourcen

38 Menschen & Gesellschaft

Teilhabe & Vielfalt | Ausbildung | Sicherheit & Gesundheit | Engagement

51 GRI-Inhaltsindex

55 Impressum



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

unser erster Nachhaltigkeitsbericht interessiert Sie. Das freut uns! Und vielleicht haben Sie uns bereits auf dem bisherigen Weg begleitet? Dann wissen Sie: JobRad hat sich in den vergangenen Jahren außergewöhnlich entwickelt: Aus dem einstigen Start-up ist eine Unternehmensgruppe geworden.

Was sich nicht verändert hat, ist unser Ziel: das Fahrrad als Alltagsverkehrsmittel zu etablieren und die Verkehrswende voranzutreiben. Der Erfolg unseres Geschäftsmodells und die zunehmende Bedeutung von nachhaltiger Mobilität für Unternehmen zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Wir sind stolz, dass unsere Dienstleistung stark nachgefragt wird und wir immer mehr Menschen fürs (Dienst-)Radfahren begeistern. Eine unmittelbare Folge davon ist, dass wir uns personell stark vergrößert haben: Allein seit 2020 haben wir unsere Beschäftigtenzahl auf über 600 verdoppelt. Dieses starke Wachstum unseres Unternehmens bedeutet für uns auch eine immer größere Verantwortung – für die Umwelt, das Klima und auch für unsere Kunden, Partner und Beschäftigten.

Seit unseren Anfängen streben wir danach, die Gesellschaft über unser Kerngeschäft hinaus nachhaltig mitzugestalten. Inwieweit wir dieser Verantwortung bereits gerecht werden, wollen wir auf den Prüfstand stellen: Mit dem ersten JobRad-Nachhaltigkeitsbericht, der sich an den Standards der Global Reporting Initiative orientiert, schaffen wir dafür eine Basis.



Sicher können und müssen wir an vielen Stellen noch mehr erreichen. Das Abenteuer Nachhaltigkeitsbericht hat uns dabei geholfen, genauer herauszufinden, welche das sind. Mit ihm haben wir ein erstes Mal unternehmensweit erfasst und dokumentiert, wo wir schon jetzt mit unserem Engagement gute Lösungsansätze entwickelt haben und in welchen Bereichen wir sie noch finden müssen. Denn auch künftig wird es für uns darum gehen, in der JobRad Gruppe Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit erfolgreich zu verbinden.

Wir freuen uns, Sie dabei an unserer Seite zu haben, und wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Ihre

A handwritten signature in black ink that reads "Andrea Kurz". The signature is written in a cursive, flowing style.

Andrea Kurz,
Geschäftsführerin der JobRad GmbH, im Namen der JobRad Gruppe
Freiburg, 30. Juni 2022

Berichtspröfil

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist der erste der JobRad Gruppe. Die Berichtserstellung orientierte sich an den Standards der Global Reporting Initiative (2016).

Der Bericht informiert über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von JobRad im Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021). Er enthält, wo immer möglich, auch die Vergleichsdaten für 2020 und/oder Vorjahre.

Aussagen und Daten beziehen sich dabei primär auf die JobRad Holding GmbH sowie die Tochtergesellschaften JobRad GmbH und JobRad Leasing GmbH. Nicht im Detail berücksichtigt wurde die ebenfalls zur JobRad Gruppe gehörende JobRad Österreich GmbH. Diese befand sich im Berichtszeitraum noch im Aufbau.

Die Veröffentlichung unseres nächsten Nachhaltigkeitsberichts ist für das Jahr 2024 vorgesehen. Anschließend planen wir im jährlichen Turnus zu berichten.



Unternehmensprofil

Dynamisch, engagiert und umweltbewusst: JobRad ist Marktführer für Dienstradleasing in Deutschland. Mit über 500 Beschäftigten macht sich das Unternehmen stark für mehr Fahrradmobilität und Klimaschutz.



Die Wurzeln von JobRad reichen rund 15 Jahre zurück. Zu dieser Zeit waren Diensträder noch völlig unüblich. Ulrich Prediger, unser Firmengründer, war jedoch von den Vorteilen des Pendelns mit dem Fahrrad bereits zutiefst überzeugt: Wer Rad fährt, tut etwas für seine Gesundheit, handelt ökologisch und ist teilweise schneller als mit dem Auto unterwegs. Deshalb entwickelte Ulrich Prediger seine Geschäftsidee und gründete 2008 die LeaseRad GmbH, um das Dienstfahrrad als gleichwertige Alternative zum Dienstwagen in Deutschland zu etablieren – eine Vision, der sich der zweite Gründer, Holger Tumat, 2011 anschloss.

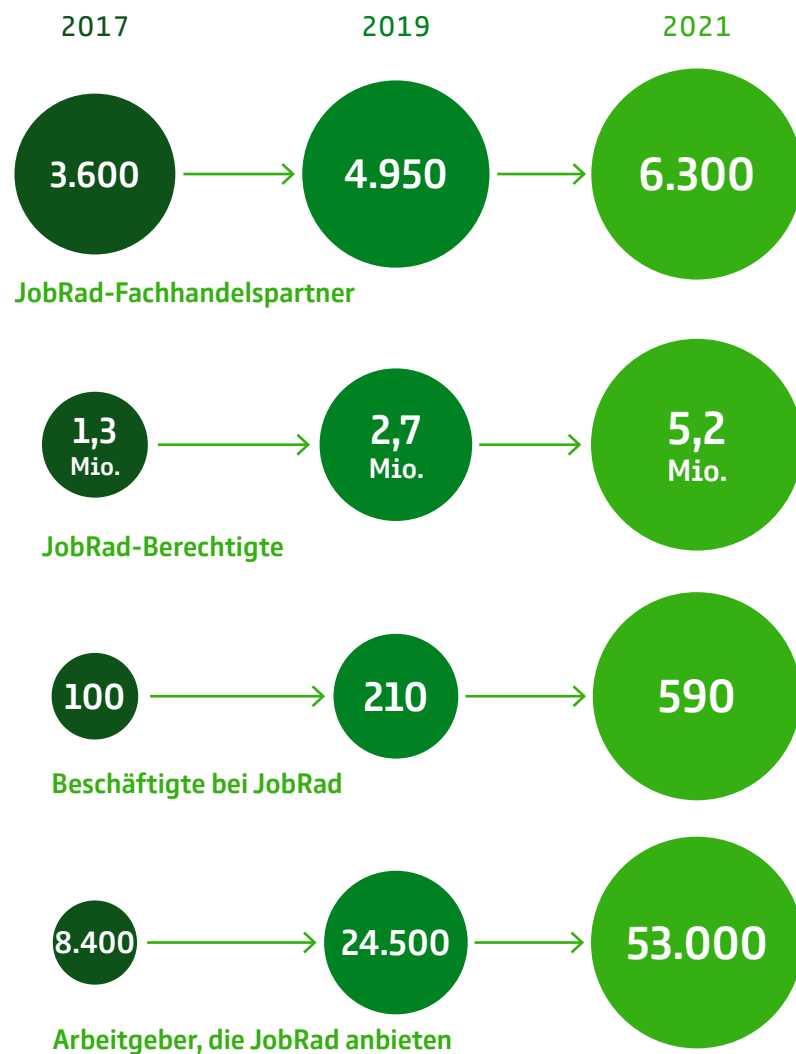
Nur ein Jahr später war der erste Meilenstein erreicht: die steuerliche Gleichstellung von Dienstrad und Dienstwagen. Dafür hatten Prediger und Tumat Hand in Hand mit vielen Verbänden gearbeitet und eine breit angelegte Informationskampagne lanciert. Bald darauf sollte die Marke JobRad bereits derart etabliert sein, dass sie den Firmennamen an Bekanntheit überholte.

Die Umfirmierung von LeaseRad GmbH in JobRad GmbH war 2019 deshalb ein logischer Schritt.

Der Jahreswechsel 2019/2020 brachte das steuerfreie, arbeitgeberfinanzierte Dienstrad und kurz danach folgte die 0,5 Prozent-Regel für das JobRad per Gehaltsumwandlung. Dank dieser steuerlichen Förderung wurde das umweltfreundliche Dienstrad für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch attraktiver.

Heute organisieren wir als Mobilitätsdienstleister die Dienstradüberlassung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten nicht nur in Deutschland, sondern auch in Österreich. Weil unsere Vision immer mehr Menschen überzeugt, arbeitet JobRad inzwischen mit über 50.000 Arbeitgebern zusammen und erreicht mehr als fünf Millionen Beschäftigte. Bundesweit kooperieren wir mit über 6.000 Fachhandelspartnern (stationär und online).

JobRad in Zahlen*



Um unser Wachstum zu bewerkstelligen, auch in Zukunft Spitzendienstleistungen zu bieten und den Erfolg mit der digitalen Geschäftsabwicklung ausbauen zu können, nahm 2020 unsere eigene Leasinggesellschaft JobRad Leasing GmbH die Arbeit auf. Die bewährte Partnerschaft mit der MLF Mercator-Leasing GmbH & Co. Finanz-KG besteht weiterhin.

Auch in Zukunft setzen wir uns mit aller Kraft für eine zukunftsfähige Fahrradmobilität ein. Dabei begleiten uns die christlichen Werte der beiden Gründer: Die Bewahrung der Schöpfung, Nächstenliebe und Gerechtigkeit prägen das Miteinander bei JobRad bis heute. Es geht darum, jeden einzelnen Menschen zu achten und wertzuschätzen – und auf dieser Basis wirtschaftlich zu arbeiten.

* Gerundete Werte, jeweils gültig zum 31. Dezember des Jahres.

Strategie & Management

An aerial photograph showing two cyclists riding on a paved path that winds through a dense, green forest. The cyclists are wearing blue and white cycling gear and helmets. Their shadows are cast long and dark on the path, indicating bright sunlight. The surrounding vegetation is thick and vibrant green.

Radfahren ist klimafreundlich, macht mobil, hält fit und bereitet Freude. Wirtschaft und Gesellschaft profitieren von einer steigenden Anzahl von Radfahrerinnen und Radfahrern. Unsere langfristige Strategie ist es, das Fahrrad als bevorzugtes Verkehrsmittel im Alltag zu etablieren. Deshalb vernetzen wir uns mit anderen Akteuren der Fahrradbranche und setzen uns politisch für dieses Ziel ein.

” Denkt man sich 80 Prozent der Autos weg, bieten Städte wieder viel mehr Platz, zum Beispiel für Orte der Begegnung oder Grünflächen. Großartig! Das werden wir aber nur schaffen, wenn wir die Politik von dieser Vision überzeugen – deshalb haben wir den Bundesverband Zukunft Fahrrad gegründet und deshalb gibt es JobRad.

Ulrich Prediger gründete JobRad im Jahr 2008 mit der Vision, Menschen fürs Radfahren zu begeistern. Der gelernte Feinmechaniker und Ökonom ist in Freiburg groß geworden und hat in Maastricht studiert. Die ausgeprägte Fahrradkultur in beiden Städten hat seinen Unternehmergeist geweckt.



„Wir müssen eine kleine Verkehrsrevolution anzetteln“

JobRad-Gründer Ulrich Prediger und Dorothee Heine, stellvertretende Vorstandsvorsitzende des Bundesverbands Zukunft Fahrrad (BVZF), vereint das gleiche Ziel: die nachhaltige Mobilitätswende. Gemeinsam sprechen sie im Interview über ihre politische Arbeit und darüber, welche Rolle das Dienstradleasing bei der Verkehrswende spielt.

Was hat euch dazu bewegt, euch beruflich für das Fahrrad einzusetzen?

Ulrich Prediger: „Der Dienstwagen ist in Deutschland deshalb so attraktiv, weil er finanzielle Vorteile mit sich bringt und staatlich subventioniert wird. Das hat mich auf die Idee gebracht, dieses Nudging-Prinzip auf das Fahrrad zu übertragen. Zusätzlich arbeite ich auf politischer Ebene darauf hin, den Menschen in Deutschland das Fahrrad noch näherzubringen.“

Dorothee Heine: „Zunächst war ich in Hamburg bereits rund um das Thema Fahrrad auf kommunaler Ebene politisch aktiv. Ich hatte aber das Gefühl, dass auf Bundesebene nicht genug passiert. Es gab viele Fahrradverbände, aber keinen für Dienstleister wie JobRad. So kam es, dass wir im Juli 2019 den Bundesverband Zukunft Fahrrad mit mehr als 20 Mitgliedern gegründet haben. Seitdem arbeiten wir sukzessive für die Mobilitätswende, aber natürlich auch daran, die Fahrrad-


wirtschaft zukunftssicher nach vorne zu bringen. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, transparent zu machen, welche Chancen die Mobilitätswende bietet – sowohl wirtschaftlich als auch klimapolitisch.“

Welche Rolle spielt das Fahrrad bei der Mobilitätswende?

Ulrich Prediger: „In Deutschland liegen mehr als die Hälfte aller Wege, die wir fahren, in Fahrradentfernung. Radfahren bringt allen Beteiligten Vorteile: Es ist gesünder und viel günstiger als die meisten anderen Arten der Fortbewegung – und in der Stadt ist man außerdem meist schneller am Ziel. Radfahren ist somit der Schlüssel für eine klimaschonende Verkehrswende. Zudem braucht das Fahrrad wenig Platz: Auf einen Pkw-Stellplatz passen bis zu zehn Fahrräder. Gleichzeitig werden Autos im Schnitt etwa 90 Prozent des Tages nicht gefahren, Zweitwagen sogar 97 Prozent. Das ist unfassbar.“

**ZUKUNFT
FAHRRAD** 

Zukunft Fahrrad: ein Bündnis für die Verkehrswende

Der  Bundesverband Zukunft Fahrrad ist ein Zusammenschluss von Unternehmen aus der Fahrradwirtschaft. Dazu gehören Dienstleister, Hersteller und Händler. Das gemeinsame Ziel ist es, die Expertise der Fahrradwirtschaft in die politischen Entscheidungsprozesse einzubinden. Ein großer Erfolg ist die seit Januar 2020 gültige 0,25 Prozent-Regel zur Besteuerung von Dienst-rädern, die per Gehaltsumwandlung bezogen werden.

Dorothee Heine: „Es ist für mich nicht verständlich, warum das Fahrrad dem Auto als Verkehrsmittel nicht gleichgestellt wird. Ein Punkt, der meines Erachtens ganz wichtig ist und den man sogar quantifizieren kann: Ein gefahrener Autokilometer kostet die Gesellschaft, während das Fahrrad pro gefahrenen Kilometer einen gesellschaftlichen Mehrwert bringt [Anmerkung der Redaktion: 20 Cent Kosten für jeden Autokilometer stehen laut einer Studie der schwedischen Universität Lund 30 Cent Nutzen für jeden Fahrradkilometer gegenüber*]. Es müssen neue Leitbilder entstehen. Da ist die Politik in der Verantwortung“



„Es ist an der Zeit, dass dieses auf das Auto fokussierte Denken aus den Köpfen verschwindet. Das ist ein Prozess, der angestoßen ist, aber mit viel mehr Tempo durchgebracht werden muss, um die Klimaziele zu erreichen.“

Dorothee Heine, Bundesverband Zukunft Fahrrad

Vom Dienstwagen- zum Dienstradprivileg

Dienstfahrzeuge sind steuerlich privilegiert. Wer einen Firmenwagen privat nutzt, muss zwar auf den geldwerten Vorteil Steuern zahlen – alles in allem ist ein Firmenwagen aber deutlich günstiger als ein Auto privat zu kaufen. Deshalb spricht man auch von einer (indirekten) staatlichen Subvention. Wer kein aufwendiges Fahrtenbuch führt, rechnet über die 1 Prozent-Regel ab. Dabei muss der Nutzer ein Prozent des Fahrzeuglistenpreises als geldwerten Vorteil versteuern. 2012 wurde dieses Prinzip auf Diensträder übertragen. Heute ist das Dienstrad dank der 0,25 Prozent-Regel gegenüber dem Firmenwagen mit Verbrennungsmotor sogar steuerlich bessergestellt.

Ulrich Prediger: „Wir müssen eine kleine Verkehrsrevolution anzetteln. Deshalb war es aus meiner Sicht absolut sinnvoll, das bestehende Dienstwagenprinzip auf das Fahrrad zu übertragen: Dieses Prinzip ist begehrenswert und ganz vielen Menschen bekannt. JobRad und unsere etwa 30 Marktbegleiter knüpfen mit dem Dienstradleasing-Modell nachhaltig daran an.“

* [↗](#) „The Social Cost of Automobility, Cycling and Walking in the European Union“, 2019, Prof. Stefan Gössling, Linnaeus Universität/Lund Universität Schweden.

Unser Beitrag zur Agenda 2030

Eine umweltfreundlichere und sozial gerechtere Mobilität ist unsere Mission. Wir bewegen Menschen und tragen damit zur Verkehrswende bei. Über unser eigenes Unternehmen hinaus leisten wir so einen Beitrag zu den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen.

In der Agenda 2030 beschreiben die Vereinten Nationen den allgemeingültigen Referenzrahmen, an dem sich Nachhaltigkeitsstrategien bis zum Jahr 2030 branchen- und organisationsübergreifend ausrichten. Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele ([↗ Sustainable Development Goals, SDGs](#)) mit 169 Unterzielen setzen einheitliche Maßstäbe für eine nachhaltige Entwicklung weltweit – in Bezug auf die sozialen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit. JobRad trägt zur Erreichung ausgewählter SDGs bei. In erster Linie tun wir dies durch unseren Einsatz für die nachhaltige Verkehrswende. Gleichzeitig reduzieren wir negative Auswirkungen, die entlang der Wertschöpfungskette durch direkte und indirekte Geschäftstätigkeiten entstehen. Die SDGs, zu denen wir als Unternehmen am meisten beitragen können, haben wir im Zuge der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie in einem partizipativen Prozess herausgearbeitet.



SDGs entlang der Wertschöpfung



8.2, 8.5, 8.8



12.2, 12.5



13.2

Umwelt- und sozialgerecht wirtschaften

Unser Unternehmen setzt sich im Kern für eine nachhaltige Verkehrswende ein. Radfahren produziert weniger schädliche Klimagas als das Auto und ist vergleichsweise niedrigschwellig zugänglich – unser Dienstradleasing befördert diese Mobilitätsform direkt (→ Kapitel Produkte & Dienstleistungen). Doch auch über das Kerngeschäft hinaus ist JobRad aktiv: Wir arbeiten zertifiziert klimaneutral und setzen intern kontinuierlich CO₂-Einsparungsmöglichkeiten um – mithilfe effizienter Gebäudetechnik, Green IT und Digitalisierung (→ Kapitel Umwelt & Klima). Für die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region Südbaden hat JobRad bereits sieben Mal die Auszeichnung „Jobmotor“ erhalten – mittlerweile beschäftigen wir über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere diverse, inklusive und faire Unternehmenskultur ist von den gemeinsamen Werten geprägt (→ Kapitel Menschen & Gesellschaft).



3.6, 3.9



11.2, 11.6

Gesundheit stärken und Mobilitätswende vorantreiben

Menschen, die regelmäßig Rad fahren, leben länger, sind belastbarer und verzeichnen weniger Krankheitstage. JobRadler steigen im Alltag erwiesenermaßen häufiger aufs Fahrrad – und legen damit auch Wege zurück, für die sie sonst das Auto genutzt hätten. Unfälle zwischen dem motorisierten Individualverkehr und Fahrrädern können durch den verringerten Auto- und Lkw-Verkehr vermieden werden. Radfahren ist außerdem emissionsfrei und trägt damit zu einer besseren Luftqualität bei. Es verursacht weder Staus noch Lärm und spart Platz. So machen Fahrräder und E-Bikes unsere Städte und Gemeinden lebenswerter. Diese positive Wirkung des Radfahrens lässt sich quantifizieren: Ein gefahrener Autokilometer kostet die Gesellschaft 20 Cent, während das Fahrrad pro gefahrenen Kilometer einen gesellschaftlichen Nutzen von 30 Cent bringt (→ Kapitel Strategie & Management).



17.17

Dialog mit Partnern und Politik gestalten

JobRad steht im ständigen Austausch mit Politik, Gesellschaft und Mitstreitern. Zusammen mit Mobilitäts- und Wirtschaftsverbänden haben wir bereits erreicht, dass beim Dienstradleasing per Gehaltsumwandlung der geldwerte Vorteil für die private Nutzung auf 0,25 Prozent des Bruttolistenpreises reduziert ist. Damit werden Diensträder seit 2019 steuerlich ebenso gefördert wie E-Dienstwagen und sind gegenüber einem Dienstwagen mit Verbrennungsmotor sogar steuerlich bessergestellt. Mit Blick auf unsere Kunden haben wir bisher über 50.000 Arbeitgeber für das Dienstradleasing begeistert. So können sich schon über fünf Millionen Beschäftigte ein JobRad von einem unserer 6.000 Fachhandelspartner aussuchen (→ Kapitel Produkte & Dienstleistungen). Neben geschäftlichen Kooperationen pflegen wir langfristige Spendenpartnerschaften und unterstützen u. a. World Bicycle Relief, Bike Bridge, NABU und die Freiburger Tafel (→ Kapitel Menschen & Gesellschaft). Denn wir sind überzeugt davon, dass sozialer Zusammenhalt und ein lebendiges Gemeinwesen uns allen nutzen.

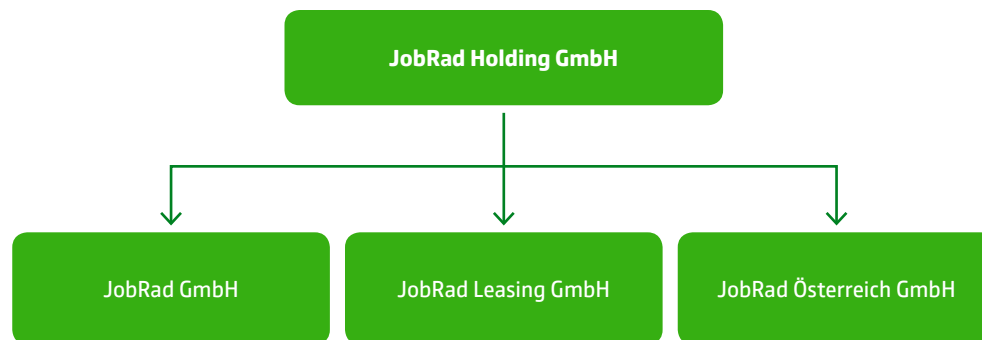
Unser unternehmerisches Handeln

Als JobRad Gruppe haben wir den Anspruch, unseren Kunden die beste Dienstleistung am Markt zu bieten – jetzt und in Zukunft. Dabei unterstützen uns unser Strategieprozess und agile Managementmethoden.

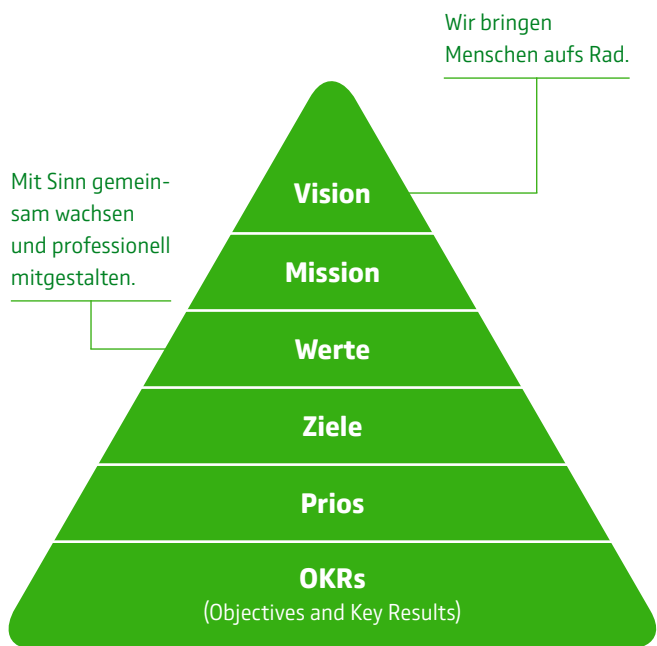
Die JobRad Gruppe besteht aktuell aus der Muttergesellschaft JobRad Holding GmbH sowie den Tochtergesellschaften JobRad GmbH, JobRad Leasing GmbH und JobRad Österreich GmbH. Holger Tumat, Ulrich Prediger und Sandra Prediger sind Mehrheitseigentümer der JobRad Holding GmbH, bei der hauptsächlich strategische Aufgaben liegen.

Die vergangenen Jahre und insbesondere 2021 waren vom starken Wachstum der Unternehmensgruppe geprägt. Um dabei auch mittel- und langfristig Kurs zu halten, orientieren sich die Unternehmensstrategie und das Management bewusst an Vision und Werten (→ [Abbildung auf S. 14](#)). Daraus werden alljährlich Prioritäten und Ziele abgeleitet, die wir mithilfe einer agilen Managementmethode in den verschiedenen Unternehmensbereichen fokussiert verfolgen.

Unsere Unternehmensstruktur 2021



JobRad Strategiepyramide



Vision und Werte sind für uns unveränderlich und werden allenfalls geringfügig angepasst. Ziele werden zwar regelmäßig hinterfragt, aber nur bei klarem Bedarf angepasst. Die Prioritäten hingegen definieren wir jährlich in einem Bottom-up-Top-down-Prozess neu.

Um unterjährig den Fokus zu halten, haben wir für alle Unternehmensteile (außer JobRad Österreich GmbH) im Frühjahr 2021 eine agile Managementmethode eingeführt, die sogenannten Objectives and Key Results (OKR). Mit ihr sind wir als gesamtes Unternehmen quartalsweise aufgefordert, unser Handeln zu reflektieren und uns neu an unserer Strategiepyramide auszurichten.

Zentral für das agile Management über das Jahr hinweg sind die wöchentlichen Geschäftsführungs-/Bereichsleitungsrunden. In diesen Meetings werden die definierten Objectives and Key Results auf ihren Fortschritt hin überprüft und mögliche Hindernisse besprochen.

Die Geschäftsführungs-/Bereichsleitungsrunden waren im Berichtszeitraum die höchste Entscheidungsinstanz für operative und strategische Themen. Einen gesonderten Aufsichtsrat gab es nicht.

Unsere Werte

Bereits im Jahr 2017 wurde mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gemeinsames Leitbild erarbeitet. Auch dieses ist eng angelehnt an die Mission „Wir ermöglichen den Berufstätigen ein Dienstfahrrad – denn nachhaltige Mobilität nützt allen“. Im Leitbild haben wir formuliert, was uns antreibt und zusammenhält und wie wir arbeiten, uns weiterentwickeln und JobRad formen wollen. Das Leitbild ist für unsere alltägliche Arbeit maßgeblich, wird häufig zitiert, in regelmäßigen Abständen überprüft und gegebenenfalls modifiziert.



Weitere Informationen zu unserem Leitbild
[☞ auf unserer Webseite.](#)

Die Führungsebene orientiert sich außerdem an eigenen **Führungsgrundsätzen**. Diese zeigen auf, welches Führungsverständnis wir bei JobRad leben und welche Erwartungen wir an Führungskräfte haben. Dabei stellen die Führungsgrundsätze ein Zielbild und keine Mindestanforderung dar. Aktuell werden sie in einem partizipativen Prozess reflektiert und weiterentwickelt. Im Berichtszeitraum berücksichtigten sie folgende Aspekte:

Vertrauen

Eine Führungskraft bei JobRad ist authentisch, mutig und vertrauenswürdig und bringt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vertrauen entgegen.

Veränderung

Eine Führungskraft bei JobRad ist offen für Veränderung und begleitet Veränderungsprozesse aktiv. Sie leistet einen positiven Beitrag und darf Wachstumsgeschwindigkeit und Wachstumsbereiche mitbestimmen.

Miteinander

Eine Führungskraft bei JobRad ist wertschätzend gegenüber ihren Teammitgliedern. Sie darf individuell sein und soll einen Blick für Menschen und ihre persönlichen und beruflichen Bedürfnisse haben.

Konzentration

Eine Führungskraft bei JobRad definiert Aufgaben und Rollen für ihr Team. Sie setzt Prioritäten so, dass wir die Bedürfnisse unserer Kunden und Geschäftspartner bestmöglich bedienen.

Transparenz

Eine Führungskraft bei JobRad sorgt für den horizontalen wie vertikalen Informationsfluss. Sie darf auch mal etwas nicht wissen oder Fehler machen und kommuniziert mit Beschäftigten offen und ehrlich.

Gesetze einhalten

Das Einhalten von Gesetzen und Verordnungen ist für alle Beschäftigten selbstverständlich. Richtlinien gibt es bisher sowohl in der JobRad GmbH als auch der JobRad Leasing GmbH. Um ein gemeinsames Verständnis für korrektes Verhalten zu schaffen, erarbeiten wir gegenwärtig einen umfangreichen Verhaltenskodex für die gesamte JobRad Gruppe.

Die JobRad Leasing GmbH verfügt über ein Compliance-Management-System, das dazu dient, ein integriertes und regelkonformes Verhalten zu gewährleisten. Das Team Compliance plant und koordiniert zahlreiche Präventions-, Überwachungs-, Kontroll- und Reaktionsmaßnahmen. Es ist außerdem für die Steuerung der Compliance-Risiken verantwortlich und berät die Geschäftsleitung sowie die Beschäftigten der JobRad Leasing GmbH.

Um ihren Sorgfaltspflichten nachzukommen, hat die JobRad Leasing GmbH außerdem ein Meldesystem eingerichtet, das es allen Beschäftigten ermöglicht, Verstöße gegen interne oder externe Regelungen anonym zu berichten. Wir gehen allen Hinweisen nach und leiten gegebenenfalls Maßnahmen ein.

Selbstverständlich überprüfen wir auch innerhalb der JobRad GmbH vertrauliche Hinweise zu unethischem oder gesetzeswidrigem Verhalten konsequent. Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner dienen alle

Führungskräfte sowie die gewählten Vertrauenspersonen. Letztere tauschen sich regelmäßig mit der Geschäftsführung aus.

Alle Beschäftigten der JobRad Leasing GmbH werden innerhalb eines Jahres mindestens einmal zum Thema Compliance geschult. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Schulung zum Verhaltenskodex und zu Meldekanälen im Rahmen ihrer Einführung. Grundsätzlich stehen die regelmäßigen Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte sowohl bei der JobRad GmbH als auch bei der JobRad Leasing GmbH auch langjährigen Kolleginnen und Kollegen offen.

Politische Einflussnahme

Seit Jahren setzt sich JobRad auf unterschiedlichen Ebenen politisch für eine nachhaltige Verkehrswende ein. Unter dem Motto „Wir bringen Menschen aufs Rad“ möchten wir sicherstellen, dass der Stellenwert des Fahrrads angemessen berücksichtigt wird und Beschäftigte und Selbstständige die Möglichkeit haben, ein hochwertiges Dienstfahrrad zu nutzen.

Insbesondere achten wir auf steuerrechtliche und tarifvertragliche Änderungen, um Rechtssicherheit zu gewährleisten und Marktentwicklungen zu antizipieren. Dafür stehen wir im regelmäßigen Austausch mit Entscheidern auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Den entsprechenden Kontakt pflegen wir über unsere Teilnahme an Veranstaltungen, durch Verbandsarbeit

und in direkten Gesprächen. Die nachhaltige Weiterentwicklung der Mobilität mithilfe von Dienstradleasing ist das übergeordnete Ziel unseres Handelns, auch in der Zusammenarbeit mit Politik, Gremien und Verwaltung. Im Zuge dessen kann es zu einer direkten Einflussnahme auf politischer Ebene kommen. Selbstverständlich halten wir uns dabei an alle gesetzlichen Regelungen.



Weitere Informationen zu Spenden und zu unserer Spendenleitlinie
→ Kapitel Menschen & Gesellschaft.

Risikomanagement

Um der unternehmerischen Verantwortung nachzukommen und um finanzrechtliche Vorgaben zu erfüllen, hat JobRad begonnen, ein umfassendes Risikomanagement einzuführen.

Die JobRad Leasing GmbH erstellt quartalsweise Risikoberichte und analysiert die aktuelle Lage regelmäßig im Risikokomitee. Dabei werden die umfangreichen Anforderungen an das Risikomanagement für Finanzdienstleistungsinstitute (MaRisk der BaFin) eingehalten.

Führungskräfte werden regelmäßig über relevante Themen und aktuelle Risikoeinschätzungen informiert. Dabei werden auch mögliche Szenarien zur Risikominimierung diskutiert und geeignete Gegenmaßnahmen identifiziert. In diesem Zusammenhang für uns relevant sind unter anderem Folgen des Klimawandels wie die Zunahme von Extremwetterereignissen, die das Fahrradfahren weniger attraktiv machen können. Auch Einschränkungen in den Lieferketten stellen für uns ein Risiko dar.

Ein Risikomanagementsystem auf Ebene der JobRad Gruppe befindet sich derzeit im Aufbau und hat als primäres Ziel, die größten Unternehmensrisiken gesellschaftsübergreifend zu identifizieren und Maßnahmen zur Risikoreduktion zu koordinieren.

Nachhaltigkeitsmanagement

Mit Blick auf die Mobilitätswende ist es für uns entsprechend wichtig, auch die Nachhaltigkeitsleistung der Gruppe zu steigern und zu steuern. Deshalb haben wir unseren Nachhaltigkeitskompass im Jahr 2021 überarbeitet. Er umfasst eine Reihe von Themen in vier strategischen Handlungsfeldern. Geleitet wurde dieser Prozess von der Nachhaltigkeitsvision: „2025 denkt die JobRad Gruppe Nachhaltigkeit überall mit, lebt das Thema aktiv und wird so zum Leuchtturm für nachhaltige Dienstleistungen.“



Das **Handlungsfeld Strategie & Management** umfasst Themen wie unternehmerische Unabhängigkeit, strategische Planung, Compliance und verantwortungsvolle Steuerpraktiken.



Das **Handlungsfeld Umwelt & Klima** umfasst Themen wie Energieeffizienz im eigenen Betrieb, nachhaltige Transport- und Mobilitätslösungen sowie den verantwortungsvollen Einsatz natürlicher Ressourcen.



Das **Handlungsfeld Produkte & Dienstleistungen** umfasst Themen wie die verantwortungsvolle Auswahl von Lieferanten, Kundenzufriedenheit, einen kreislauffähigen Lebenszyklus unserer Produkte und nachhaltige Dienstleistungen.



Das **Handlungsfeld Menschen & Gesellschaft** umfasst Themen wie Mitarbeiterentwicklung, Diversität, Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie das gesellschaftliche Engagement.

Der Nachhaltigkeitskompass bietet einerseits allen Beschäftigten Orientierung und liefert andererseits Leitsätze für das Management verschiedener Themen.

Dazu hat die JobRad Gruppe einen Steuerungskreis Nachhaltigkeit eingerichtet, der im Berichtszeitraum aus Führungskräften, einem Mitglied der Geschäftsführung und der Nachhaltigkeitsreferentin bestand. Darüber hinaus haben wir ein Kernteam Nachhaltigkeit aufgestellt: Hier arbeiten Vertreterinnen und Vertreter aus der JobRad Leasing GmbH und den in der JobRad GmbH angesiedelten Bereichen Gebäude und Mobilität, Produktmanagement, Marketing und Vertrieb zusammen an der Umsetzung von Maßnahmen und an der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie.

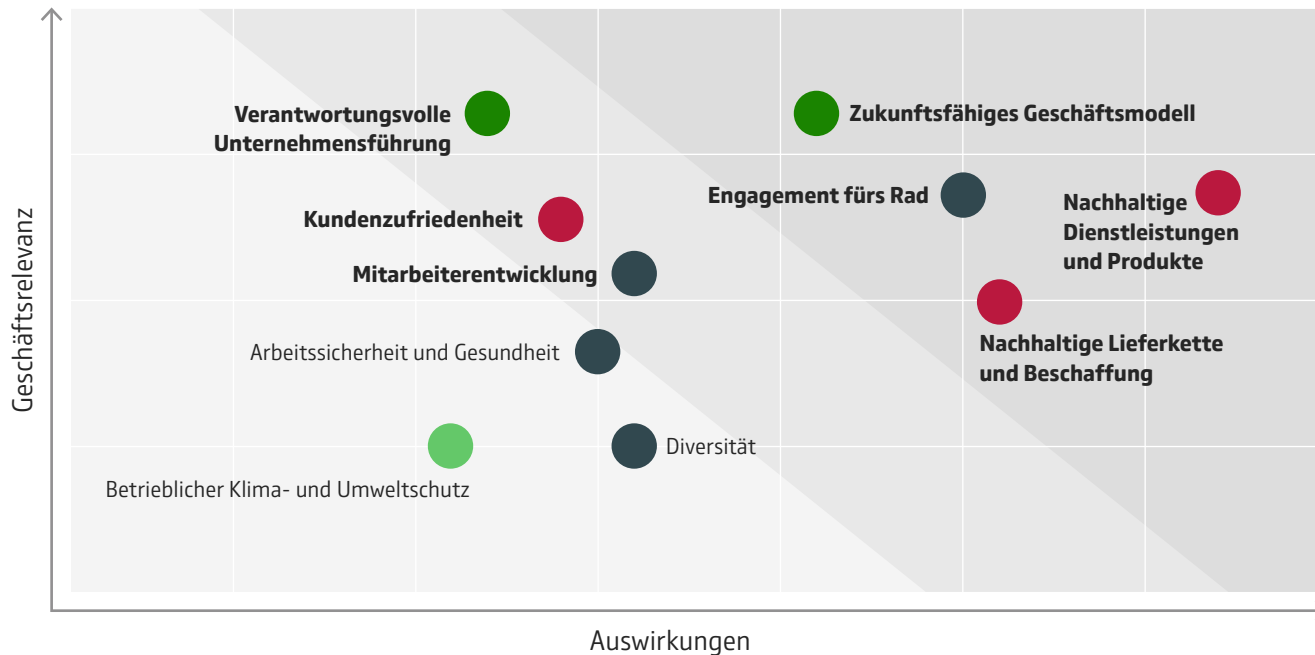
Wesentlichkeitsanalyse

Im Berichtsjahr hat JobRad eine Wesentlichkeitsanalyse mit dem Ziel durchgeführt, relevante Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und deren Management strategisch auszurichten.

Dazu haben wir folgende interne und externe Anspruchsgruppen über Umfragen und Interviews einbezogen:

- Beschäftigte und Führungskräfte der JobRad Gruppe
- Geschäftsführung
- Gesellschafter
- externe Nachhaltigkeitsexperten

Wesentlichkeitsmatrix



- Strategie & Management
- Produkte & Dienstleistungen
- Umwelt & Klima
- Menschen & Gesellschaft

Darüber hinaus haben wir die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von JobRad auf Umwelt und Gesellschaft zunächst von externen Experten bewerten lassen. Im Anschluss haben wir die Geschäftsrelevanz der identifizierten Nachhaltigkeitsthemen mit ausgewählten Führungskräften und der Geschäftsführung diskutiert und validiert. Als besonders wesentlich wurden jene Themen bestimmt, die diesem Nachhaltigkeitsbericht zugrunde liegen. Davon sind sieben besonders relevant (abnehmende Wesentlichkeit, von oben rechts nach unten links) für eine Berichterstattung im Sinne der Global Reporting Initiative sowie in Vorbereitung auf die aktuell in der Finalisierung befindliche europäische CSRD – mit Blick auf Geschäft und Auswirkungen.

Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen

Um unser Ziel zu erreichen, mehr Menschen aufs Rad zu bringen, setzen wir seit Langem auf den intensiven Austausch mit unseren Anspruchsgruppen. Dabei leisten wir Überzeugungsarbeit, lernen aber auch permanent dazu.

Grundsätzlich pflegen wir im Umgang mit unseren externen Anspruchsgruppen dieselben Werte wie intern: Der Austausch erfolgt auf Augenhöhe, offen und ehrlich. In einer umfassenden Analyse haben wir unsere Anspruchsgruppen und unsere Kommunikation mit ihnen ermittelt. Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen gehören Kunden, die Fahrradwirtschaft, Beschäftigte und Führungskräfte, Verbände sowie die Landes- und Bundespolitik.

| Anspruchsgruppen | Form der Einbindung der Anspruchsgruppen | Hauptthemen/Anliegen der Anspruchsgruppen | Zwei Beispiele für JobRad-Reaktionen auf diese Anliegen |
|--|--|---|--|
| Kunden | <ul style="list-style-type: none"> • Umfragen • breite Kommunikationsmaßnahmen (Webseite, meinJobRad-Portal, Webinare, Newsletter, Mailings) • First- und Second-Level-Support (Telefon, Chat) • Veranstaltungen | <ul style="list-style-type: none"> • gute Produkte • einfache und unkomplizierte Abwicklung • direkter Kontakt • Rechtssicherheit | <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung des Info-Centers (First-Level-Support) • Sicherung des Saisonhochlaufs |
| Fahrradwirtschaft | <ul style="list-style-type: none"> • jährliche JobRad-Akademie • Massenkommunikation (Webseite, Fachhandelsportal, Webinare, Newsletter, Mailings) • Messen | <ul style="list-style-type: none"> • schnelle Abwicklung und Bezahlung • gute Konditionen • direkter Kontakt • Unterstützung von Marketingmaßnahmen | <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Prozesse für den Fachhandel • Einrichtung des Webshops |
| Beschäftigte und Führungskräfte | <ul style="list-style-type: none"> • wöchentlicher Gesamt-Jour-fixe • Intranet, Newsletter • jährlicher Kulturtag • Kulturflurfunk (zu Kultur- und Organisationsentwicklung) • Umfragen | <ul style="list-style-type: none"> • strategische Leitplanken • Jobsicherheit • passende Arbeitsauslastung • persönliche Weiterentwicklung • Wirksamkeit und Sinn von (Zusammen-)Arbeit • angemessene Bezahlung | <ul style="list-style-type: none"> • Einführung von OKR • Einführung eines neuen Rhythmus bei den Mitarbeitergesprächen |
| Verbände | <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Sitzungen • schriftliche Kommunikation | <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von gemeinsamen Zielsetzungen und Aktionen | <ul style="list-style-type: none"> • regelmäßiger Austausch und Zusammenarbeit • Unterstützung Projekt „Mobility Policy“ von B.A.U.M. |
| Landes- und Bundespolitik | <ul style="list-style-type: none"> • schriftliche Kommunikation • Positionspapiere • persönliche Kommunikation/direkter Austausch | <ul style="list-style-type: none"> • Austausch darüber, welche Chancen JobRad mit Blick auf die Mobilitätswende bietet | <ul style="list-style-type: none"> • gezielte Ansprache des öffentlichen Dienstes • JobRad als Best Case für Dienstradleasing präsentieren |

Unterstützte Initiativen und Mitgliedschaften

Um mit unseren Anspruchsgruppen regelmäßig zu kommunizieren, bringen wir uns unter anderem in verschiedene Verbände ein und unterstützen ausgewählte Initiativen. Wichtig ist uns dabei die Vernetzung mit Gleichgesinnten und das öffentliche Bekenntnis zur Klimaneutralität. Insbesondere engagieren wir uns bei:



Wie lang und intensiv wir mitarbeiten, ist je nach Organisation unterschiedlich. Beim Bundesverband Zukunft Fahrrad (BVZF) beispielsweise ist Ulrich Prediger Initiator und gegenwärtig Vorsitzender. Darüber hinaus ist JobRad dort in verschiedenen Arbeitsgruppen aktiv, etwa in jener zu Leasing und Versicherungen.

Auch beim Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) ist JobRad langjähriges Mitglied. Als solches haben wir viele Jahrestagungen und weitere Veranstaltungen als Redner und Sponsor unterstützt. 2021 wurde Ulrich Prediger für sein Engagement mit dem B.A.U.M. Umwelt- und Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet.

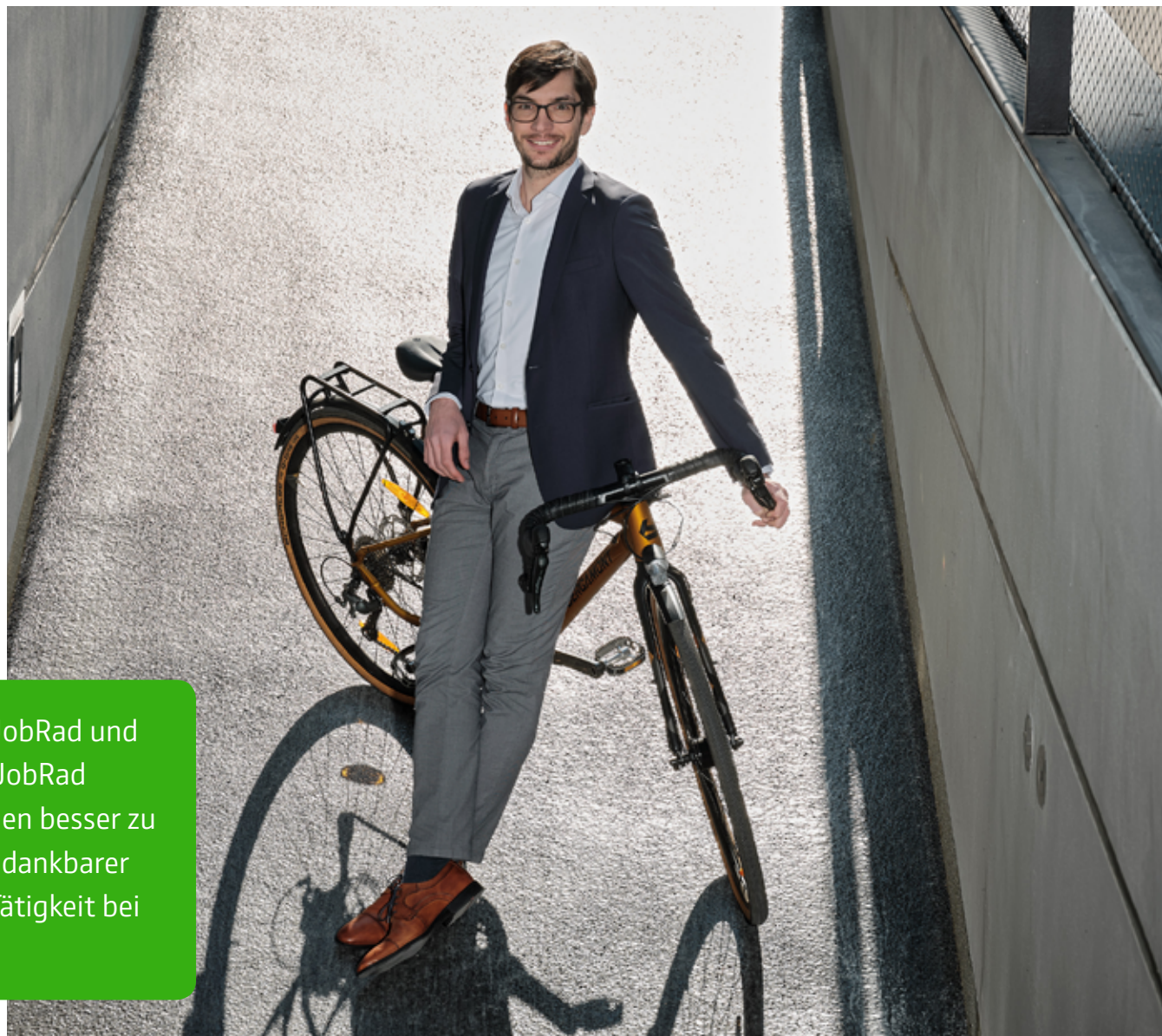
Unser Engagement bei der Bike Charta besteht seit Ende 2021. Diese Charta ist die erste Brancheninitiative der deutschen Fahrradindustrie zum Thema Corporate Social Responsibility und Nachhaltigkeit. JobRad gehört zu den 22 Erstunterzeichnern.

Produkte & Dienstleistungen

Mehr als 50.000 Arbeitgeber in Deutschland bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, mit JobRad kostengünstig und klimafreundlich unterwegs zu sein. Auch die Fahrradbranche wird immer umweltbewusster: Erste Hersteller engagieren sich für gemeinsame Produktionsstandards.

” Unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind vergleichsweise gering. Viel größer ist die Herausforderung, die Scope-3-Emissionen* entlang unserer Wertschöpfungskette zu erfassen und zu bewerten: Denn wir arbeiten indirekt mit einer Vielzahl von Fahrradherstellern zusammen – einige können zu ihren Umweltauswirkungen berichten, andere noch nicht. Deshalb braucht es einheitliche Standards, die es Unternehmen erleichtern, ihre Umweltauswirkungen zu dokumentieren.

Stefan Rosengarten arbeitet seit 2015 bei JobRad und übernahm 2022 die Geschäftsführung der JobRad Leasing GmbH. Sein Ziel: die Welt ein bisschen besser zu verlassen als er sie vorgefunden hat. Umso dankbarer ist Stefan Rosengarten, dass er mit seiner Tätigkeit bei JobRad dazu beitragen kann.



* Scope 1: klimaschädliche Gase im eigenen Unternehmen; Scope 2: klimaschädliche Gase durch Energielieferanten; Scope 3: klimaschädliche Gase in der vor- und nachgelagerten Lieferkette.

Riese & Müller: transparente Lieferkette im Fokus

Für Premium-E-Bike-Hersteller und JobRad-Partner Riese & Müller spielt das E-Bike als Autoersatz eine entscheidende Rolle beim Thema Nachhaltigkeit.

Ob Pendler, Familien oder Handwerker – Riese & Müller bietet E-Bikes und Cargo-Bikes für verschiedene Bedürfnisse. Eins haben die Kunden dabei gemeinsam: Sie wollen möglichst schnell und umweltfreundlich ans Ziel kommen. Dr. Sandra Wolf, Geschäftsführerin von Riese & Müller, weiß, dass eine nachhaltige Herstellung bei den Bikes ein wichtiges Kaufkriterium ist: „Sehr oft entscheiden sich unsere Kundinnen und Kunden für ein E-Bike unserer Marke, um das Auto abzuschaffen. Auch deshalb ist es uns wichtig, dass die Produktherstellung möglichst nachhaltig ist.“

Dabei steht der Hersteller vor der Herausforderung, dass die Wertschöpfungskette der Fahrradindustrie global weit verzweigt und höchst komplex ist: Ein E-Bike von Riese & Müller wird aus bis zu 120 Einzelteilen zusammengebaut, die von Zulieferern aus der ganzen Welt stammen. Die Aufgabe, diese Lieferketten nach Umwelt- und sozialen Aspekten zu prüfen, Risiken frühzeitig zu erkennen und Transparenz zu schaffen, ist gewaltig – aber unumgänglich. Um sich dieser Verantwortung zu stellen und den gesamten Prozess noch besser zu verstehen, führt Riese & Müller Risikoanalysen

zur Identifizierung von kritischen Ländern, Materialien oder auch Zulieferern durch und macht diese Ergebnisse transparent, unter anderem in einem jährlichen Verantwortungsbericht. Das Ziel ist es, durch die tiefe Analyse Risiken zu eruieren, zu eliminieren oder zu reduzieren und dadurch positive Veränderungen zu schaffen.

Dass Riese & Müller es ernst mit der Nachhaltigkeit meint, zeigt das Unternehmen auch gemeinsam mit anderen Herstellern in der Initiative „Shift Cycling Culture“. In einem offenen Brief mit dem Titel „Climate Commitment“ haben die Vorstände und Geschäftsführer von 22 Marken aus der Fahrradindustrie sich dazu verpflichtet, den Zielen des Pariser Klimaabkommens nachzukommen, und appellieren an weitere Mitglieder der Branche, ihre Verantwortung ebenfalls wahrzunehmen. Riese & Müller hat zudem die „Bike Charta“ des BIKEBRAINPOOL unterzeichnet. Der Thinktank der deutschen Fahrradbranche legt darin gemeinsame Produktionsstandards für die Industrie fest. Zudem setzt sich das Unternehmen für ein starkes Lieferkettengesetz ein.



Dr. Sandra Wolf,
Geschäftsführerin von Riese & Müller

CSR-Aktionsplan: Bike Charta

Die „Bike Charta“ von BIKEBRAINPOOL ist der Corporate-Social-Responsibility-Aktionsplan für Ressourcenschonung und Klimaschutz rund um die Produkte und Dienstleistungen der Fahrradindustrie. Die Charta umfasst 18 Themenbereiche wie zum Beispiel Produktion, Standort, soziale Relevanz und strategisches CSR-Management mit insgesamt 110 konkreten Handlungsmöglichkeiten. Insgesamt 22 Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger der Fahrradbranche unterzeichneten die Charta im Oktober 2021, darunter auch JobRad und Riese & Müller.

„Es ist uns gelungen, mit JobRad eine große Fahrrad-Community aufzubauen.“

Immer mehr Arbeitgeber setzen auf Diensträder als Mitarbeiter-Benefit – so auch die Krankenkasse BARMER. Zwei Fragen an Dr. Ulrike Körner, Leitung Internes Betriebliches Gesundheitsmanagement, und Dr. Sebastian Hadamitzky, Strategiekordinator Personal:

Was hat die Zusammenarbeit mit JobRad bei der BARMER verändert?


Dr. Ulrike Körner: „Aktuell fahren knapp 2.500 Beschäftigte der BARMER ein JobRad – das sind mehr als 15 Prozent unserer Belegschaft bundesweit. Mit JobRad ist das Fahrrad in den Fokus unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements gerückt. Radfahren fördert zum einen die nachhaltige Mobilität im Unternehmen, zum anderen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Viele sind für ihren Arbeitsweg vom Auto auf das JobRad umgestiegen. Damit ist es uns gelungen, innerhalb kurzer Zeit eine große Fahrrad-Community in der BARMER auf- und auszubauen und viele Mitarbeitende zu gesunder und nachhaltiger Mobilität im Alltag zu motivieren. Das unterstützen wir außerdem durch unsere interne Kommunikation und Veranstaltungen rund ums Radfahren.“

Welche Auswirkungen hat das Dienstradleasing auf Ihre eigene Nachhaltigkeitsstrategie?

Dr. Sebastian Hadamitzky: „Wir passen die Infrastruktur unserer Standorte der wachsenden Nachfrage nach JobRädern an: Je nach Bedarf schaffen wir Fahrradstellplätze oder überdachte Abstellmöglichkeiten. Teilweise wurden sogar in Tiefgaragen Stellplätze für Fahrräder freigegeben. Diesen Weg werden wir weitergehen, denn wir haben einen stetigen Zuwachs von etwa 1.000 JobRadlern pro Jahr. Vor allem Lastenfahräder werden immer beliebter. Wir hören von immer mehr Kolleginnen und Kollegen, die sich ein Lastenrad anschaffen, um ihre Einkäufe zu erledigen und die Kinder von A nach B zu bringen. So lässt sich öfter auf das Auto verzichten oder der eigene Pkw sogar ganz abschaffen. Diese wachsende gesunde und nachhaltige Mobilität ist ein wichtiger Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie.“

172

Kilogramm CO₂-Emissionen

spart ein Beschäftigter pro Jahr, wenn er an der Hälfte der Arbeitstage seinen Arbeitsweg von fünf Kilometern mit dem Rad anstelle des Autos zurücklegt. Mit dem  JobRad-Klimarechner können sowohl Arbeitgeber als auch JobRadler kalkulieren, welchen positiven Effekt der Umstieg aufs Rad für die Umwelt hat.



Dr. Ulrike Körner, Leitung Internes Betriebliches Gesundheitsmanagement



Dr. Sebastian Hadamitzky, Strategiekordinator Personal

Unser Angebot: das JobRad-Modell

Unternehmen stehen aktuell vor zwei Herausforderungen: CO₂-Emissionen zu reduzieren und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Für beides ist das JobRad eine Lösung. Unser Angebot begeistert Beschäftigte, fördert sie gesundheitlich und verkleinert ihren ökologischen Fußabdruck – nicht nur beim Pendeln, sondern auch bei der privaten Mobilität.

Zukunftsfähiges Geschäftsmodell

Unsere Vision ist es, Menschen aufs Rad zu bringen. Deshalb gestalten wir das Dienstradleasing für alle Beteiligten möglichst niedrigschwellig und bequem. Über unsere webbasierten Portallösungen ist die Dienstradüberlassung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten unkompliziert und sicher möglich. Dafür steht das meinJobRad-Portal zur Verfügung, auf dem unter anderem Angebote hinterlegt und geprüft sowie Verträge verwaltet werden. JobRad-Fachhandelspartner nutzen unser Fachhändlerportal. Hier erstellen sie Angebote, veranlassen die Fahrradübergabe, rechnen die JobRäder ab und organisieren verschiedene Services während der gesamten Leasinglaufzeit.

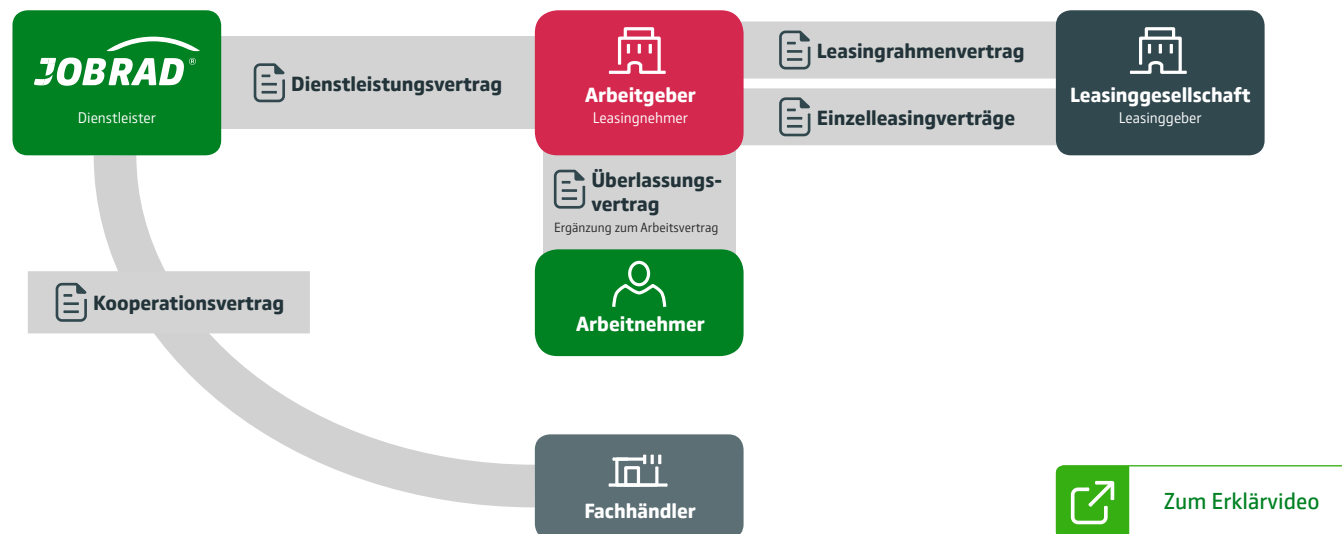
Und so geht's

Ein Dienstfahrrad ist ein Mitarbeiter-Benefit, der gleichermaßen von kleinen Handwerksbetrieben wie von Großkonzernen und nicht zuletzt auch von öffentlichen Arbeitgebern angeboten werden kann. Bei der Einführung und Bekanntmachung des Benefits im Unternehmen unterstützt JobRad mit

einem Starterkit und diversen Kommunikationsvorlagen. Unternehmen, die ihren Beschäftigten ein solches Angebot machen möchten, schließen zum einen mit der JobRad GmbH einen Dienstleistungsvertrag ab, zum anderen einen Leasingrahmenvertrag mit der JobRad Leasing GmbH beziehungsweise mit unserem Partner, der MLF Mercator-Leasing GmbH & Co. Finanz-KG.

Beschäftigte suchen im Anschluss ihr Wunschrad oder -E-Bike beim Fachhändler oder online aus – wobei alle Hersteller und Marken möglich sind. Das meinJobRad-Portal bietet hierzu eine praktische Händlersuche an. Anschließend least der Arbeitgeber das Dienstrad und überlässt es der jeweiligen Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zur beruflichen und privaten Nutzung. Die Beschäftigten finanzieren ihr JobRad entweder steuer-schonend per Gehaltsumwandlung oder erhalten es vom Arbeitgeber als Gehaltsextra. Diese arbeitgeberfinanzierte JobRad-Variante ist für Beschäftigte völlig kosten- und steuerfrei.

Klare Struktur: die JobRad-Vertragsbeziehungen



Nach Ende der Vertragslaufzeit von 36 Monaten werden die JobRäder den Beschäftigten üblicherweise zum erwarteten Gebrauchtkaufpreis angeboten. Darüber hinaus besteht selbstverständlich die Möglichkeit, erneut ein Fahrrad oder Pedelec zu leasen.

Das JobRad-Angebot geht jedoch über das Regeln der vertraglichen Beziehungen und eine bequeme Abwicklung hinaus. Es umfasst unter anderem auch Serviceangebote und Versicherungspakete. So sind JobRäder standardmäßig über die JobRad-Vollkaskoversicherung versichert, die zum Beispiel bei Diebstahl, Unfallschäden und elektronischen Defekten ab einer gewissen

Schadenshöhe greift. Enthalten ist außerdem eine Mobilitätsgarantie, die JobRadler unter anderem mit mobiler Pannenhilfe und einer 24-Stunden-Notrufnummer versorgt.

Welche Serviceangebote zum Dienstradangebot in einem Unternehmen – gegebenenfalls sogar verpflichtend – eingeführt werden, entscheidet der jeweilige Arbeitgeber. Grundsätzlich bieten wir die JobRad-Inspektion und den JobRad-FullService an: Mit der JobRad-Inspektion erhalten JobRadler einen jährlichen Rad-Check beim Fachhändler. Der JobRad-FullService deckt über die JobRad-Inspektion hinaus auch Verschleißreparaturen ab.

Auch um diese Services anbieten zu können, arbeiten wir bundesweit mit stationären Fahrrad-Fachhändlern zusammen. Bei Fragen von Fachhändlern wie auch von Arbeitgebern und JobRadlern ist unser Kundenservice telefonisch und per E-Mail erreichbar.

Auch wenn der Arbeitgeber beim Preisniveau Vorgaben machen und bestimmte Fahrradtypen ausschließen kann, bleibt den Beschäftigten im Hinblick auf Marken und Modelle eine große Auswahl. Schließlich soll das neue Verkehrsmittel dem Bedarf und den persönlichen Vorlieben des Nutzers oder der Nutzerin entsprechen.

Ein solch attraktives Dienstradleasing-Angebot, das viel Raum lässt für individuelle Bedürfnisse, ist auch das „JobRad für Selbstständige“. Dieses gewerbliche Fahrradleasing haben wir entwickelt, damit nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Selbstständige, Freiberufler und Gewerbetreibende profitieren können.

Über **50.000 Arbeitgeber** bieten aktuell JobRad an.
So haben über **5 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in Deutschland die Möglichkeit, ein JobRad zu nutzen.

Seit 2021 bieten wir [↗](#) auch in **Österreich Dienstradleasing** an, wobei sich das Angebot in einigen Aspekten vom deutschen JobRad-Modell unterscheidet. So least der Arbeitgeber in Österreich die Fahrräder über einen Zeitraum von wahlweise 36 oder 48 Monaten und überlässt sie den Beschäftigten zur

beruflichen und privaten Nutzung. Im Gegenzug behält das Unternehmen eine monatliche Nutzungsrate ein, wobei dadurch das im Kollektivvertrag festgehaltene Mindestgehalt nicht unterschritten werden darf. Nach dem Ende von Leasing und Überlassung können Beschäftigte auch hier das Rad übernehmen oder zurückgeben und sich ein neues JobRad aussuchen.

Nachhaltige Beschaffung

Wir wollen dazu beitragen, die Fahrradbranche insgesamt nachhaltiger zu gestalten. Deshalb verfügt die JobRad Gruppe auch über Leitlinien für Lieferanten, Einkauf und Investitionen.

Bisher nutzen wir kein übergreifendes, zertifizierbares Managementsystem für die soziale oder ökologische Bewertung von Lieferanten und die einzelnen Bereiche beschaffen Notwendiges selbstständig. Wir setzen dabei auf die wertegeleitete Eigenverantwortung und Teilhabe aller Beschäftigten. Jene Werte und ethischen Überzeugungen, auf die sich Führungskräfte und Beschäftigte bei JobRad verständigt haben, erwarten wir auch von unseren Nachunternehmern. Diese Erwartung kommunizieren wir im direkten Austausch. Die in diesem Zusammenhang relevanten Vorgänge dokumentieren die jeweiligen Abteilungen.

In der Beschaffung und Logistik setzen wir auf möglichst nachhaltige Lösungen. Beispielsweise verwenden wir überwiegend mit dem „Blauen Engel“ zertifiziertes Recyclingpapier. Drucksachen übernimmt in den meisten Fällen unsere Hausdruckerei Lokay, die seit Jahren Vorreiter für umweltfreundliches Drucken ist.

In unserem Betriebsrestaurant und dem öffentlich zugänglichen Café achten wir auf regionale und saisonale Angebote. Für Bodenbeläge und Beleuchtung setzen wir auf Cradle-to-Cradle-Lösungen. Bei der Auswahl von Give-aways, Kundengeschenken und Corporate Clothing legen wir Wert auf nachhaltige Produkte wie T-Shirts mit GOTS-Zertifizierung oder Snacks mit Bio- und Fairtrade-Siegel.

Der Einkauf von Zweirädern

Als Abnehmer beziehungsweise Vermittler einer großen Anzahl neu produzierter Fahrräder und E-Bikes trägt JobRad eine entsprechend große Verantwortung. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst. Daher möchten wir unseren Hebel mittelfristig stärker nutzen und unsere sehr komplexen und global verzweigten Lieferketten transparenter gestalten. Um uns selbst, aber auch all unsere Partner, Lieferanten und Kunden noch stärker für die gemeinsame Verantwortung zu sensibilisieren und in die Pflicht zu nehmen, erarbeiten wir derzeit einen Code of Conduct mit ökologischen und sozialen Kriterien.

JobRad kooperiert mit über 6.000 Fachhandelspartnern. Darunter sind sowohl große Handelsketten als auch viele kleine, inhabergeführte Unternehmen. Diese sind überwiegend in Deutschland ansässig und unterliegen daher deutschen Gesetzen und europäischen Standards.

Viele Fahrradhersteller sind zunehmend bestrebt, sich dem Thema Nachhaltigkeit über die verschiedenen Dimensionen und die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu widmen. Das resultiert zum Beispiel darin, dass Räder mit umweltschonenden Lackierungen versehen, verpackungsarm und/oder plastikfrei transportiert werden oder verstärkt Recyclingteile enthalten.

Generell haben Zweiräder bei Produktion und Nutzung signifikant geringere ökologische Auswirkungen als Autos. Deutliche Unterschiede gibt es jedoch zwischen Fahrrädern ohne E-Antrieb und Modellen mit einer solchen Tretunterstützung. Entscheidend sind dabei die bei E-Bikes eingesetzten Akkus. Aufgrund der für die Akkus notwendigen Ressourcen und der aktuell noch schlechten Recyclingfähigkeit stellt ein herkömmliches Fahrrad die nachhaltigere Wahl dar. Auch wenn E-Bikes aufgrund der höheren Reichweite und der Einsetzbarkeit auch bei herausfordernden Geländerelevs zunehmend das Auto ersetzen und zusätzliche Nutzergruppen erschließen: Von der Beschaffung bis zur Nutzung stehen vor allem E-Bike-Hersteller vor vielen Herausforderungen.

Kritische Aspekte bei der Fahrradherstellung sind derzeit zum Beispiel die umweltschädliche Förderung, Verarbeitung oder auch mangelnde Recyclingfähigkeit problematischer Rohstoffe. Dazu zählen unter anderem Kobalt und Lithium als Bestandteile von Akkus sowie Aluminium und Carbon, die zur Herstellung von Fahrradrahmen dienen.

Insbesondere Kobalt gilt als kritisch, da Bedenken bezüglich der menschenrechtlichen, ökologischen und sozialen Bedingungen in den Abbauländern bestehen. Lithium-Ionen-Akkus wiederum stehen wegen ihres komplizierten Recyclings in der Kritik. Auch Carbon gilt als schwer recycelbar und ist zudem – genau wie Aluminium – nur mit sehr hohem Energieverbrauch herzustellen.

Unabhängig vom E-Antrieb produzieren alle Fahrräder Feinstaub durch Reifenabrieb und geben Schmierstoffe direkt an die Umwelt ab. Die Umweltfreundlichkeit eines E-Bikes hängt im Betrieb außerdem wesentlich davon ab, ob der Akku mit Ökostrom geladen wird oder die Energie dafür aus konventionellen Quellen stammt.

Darüber hinaus gilt es, die sozialen Bedingungen bei der Fertigung von Fahrrädern vor allem in Entwicklungsländern zu berücksichtigen. Dazu ebenso wie zu den anderen genannten Themen nimmt JobRad an markt- und brancheninternen Gesprächskreisen teil.



Weitere Informationen zum Engagement von JobRad in Verbänden und von uns unterstützten Initiativen
→ Kapitel Strategie & Management.

Transparente Dienstleistungen

Auch wenn wir Fahrradleasing im deutschen Markt etabliert haben, ist das Angebot im Vergleich zum Dienstwagen oder Jobticket noch weniger bekannt. Deshalb finden wir es wichtig, über unsere Dienstleistungen und unser Unternehmen klar zu kommunizieren.

Über Produktneuerungen und Prozessanpassungen informieren wir unsere Kunden zuverlässig über verschiedene Kommunikationskanäle. Besondere Kennzeichnungspflichten bestehen nicht. Wichtige Anpassungen unseres Angebots werden Bestandskunden per E-Mail kommuniziert. Aktuelle Entwicklungen machen wir zudem direkt im meinJobRad-Portal beziehungsweise im Fachhändlerportal, über gängige Social-Media-Plattformen wie Facebook, LinkedIn oder Instagram oder über die jobrad.org-Website bekannt.

Grundlegende Informationen zur Nutzung finden unsere Kunden zum Beispiel in den [FAQs auf unserer Website](#), im meinJobRad-Portal, in Merkblättern oder in Screencasts und [Erklärvideos auf YouTube](#). JobRad-Interessierten stellen wir einen [Vorteilsrechner](#) zur Verfügung, über den sich eine mögliche Ersparnis durch das Leasing detailliert errechnen lässt. In unseren Vertragswerken, die kontinuierlich entsprechend den Produktent-

wicklungen sowie im Hinblick auf rechtliche Änderungen angepasst werden, streben wir ein möglichst hohes Maß an Verständlichkeit und Lesbarkeit bei gleichzeitiger Rechtssicherheit an.

Sichere Kundendaten

Um den Datenschutz zu gewährleisten, haben wir in den verschiedenen Unternehmenseinheiten entsprechende Abläufe und Verantwortlichkeiten eingerichtet. Dazu gehören beispielsweise Richtlinien zum Datenschutz oder zum mobilen Arbeiten, die in der JobRad GmbH und der JobRad Leasing GmbH gelten. Um deren Einhaltung zu gewährleisten, für die Dokumentation und für Datenschutzaudits sind Datenschutzbeauftragte tätig. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JobRad Gruppe werden jährlich geschult und es werden keine besonders schützenswerten Daten gespeichert oder verarbeitet.

Darüber hinaus werden Datenschutzaudits und Penetrationstests in allen Unternehmensbereichen mindestens alle zwei Jahre durchgeführt – zuletzt im Jahr 2021 für das meinJobRad-Portal. Datenschutzverletzungen werden ordnungsgemäß an die zuständigen Behörden gemeldet und intern aufgearbeitet.

Damit Betroffene ihre Rechte geltend machen können, hat JobRad Kontaktmöglichkeiten über die Portale und per Telefon eingerichtet. Einzelne Anfragen werden fristgemäß beantwortet und dokumentiert. Im Berichtsjahr gab es rund 20 geringfügige Vorfälle sowie Beschwerden, denen die JobRad Gruppe nachgegangen ist. In den meisten Fällen war keine behördliche Meldung erforderlich. In einem Fall wurde die zuständige Behörde informiert, die jedoch keine weitere Maßnahme veranlassen musste.

Umwelt & Klima

JobRad und seine Produkte stehen für mehr Klimagerechtigkeit. Das leben wir auch nach innen – von der betrieblichen Mobilität über unsere Gebäude bis hin zur IT-Infrastruktur. Damit schaffen wir eine Arbeitsumgebung, in der Ressourcen effizient genutzt werden. Gleichzeitig verbessern wir die Umweltbilanz unseres Unternehmens.

” Wir setzen unseren Fokus auf das Fahrrad – auch innerhalb des Unternehmens. Unser neuer Firmen-Campus ist besonders fahrradfreundlich gestaltet, denn mehr als die Hälfte unserer Belegschaft fährt ein JobRad. 43 Prozent der Pendelkilometer pro Jahr legen unsere Beschäftigten mit dem Fahrrad oder zu Fuß zurück. Aber nicht nur das: Viele von uns sind auch privat echte Fahrrad-Enthusiasten.

Theresa Pfefferle gehört zum JobRad-Team Betriebliches Mobilitätsmanagement. Ob Kurz- oder Langstrecke – sie ist die richtige Ansprechpartnerin für Dienstreisen und Arbeitswege. Auch privat ist Theresa Pfefferle gern unterwegs, allerdings am liebsten zu Fuß in der Natur, zum Beispiel beim Wandern.



Unser Beitrag für mehr Klimaschutz: immer in Bewegung bleiben

Der Umzug in die neue Firmenzentrale im Freiburger Zentrum ist ein Riesenprojekt. Zugleich bietet der Neubau eine große Chance, unsere betriebliche Ökobilanz zu verbessern – mithilfe effizienter Gebäudetechnik, einer modernen, vielfältig nutzbaren Arbeitsumgebung und einer fahrradfreundlichen Infrastruktur.

Das 2021 fertiggestellte Gebäude Nord, in dem ein Großteil der Beschäftigten der JobRad GmbH Platz findet, erhielt die Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) in Gold – und gilt damit als ressourcenschonend und nutzerfreundlich. Effizient ist vor allem die Energieversorgung des Gebäudes: Heizung und Kühlung erfolgen über eine Grundwasser-Wärmepumpe mit Betonkerntemperierung. Unterstützt wird die Wärmeversorgung von einem Gasbrennwertkessel. Außerdem nutzen wir die Wärmerückgewinnung der Lüftungsanlage. Strom beziehen wir unter anderem über unsere Photovoltaikanlage auf dem Dach. Bei Bedarf kaufen wir Ökostrom von lokalen Anbietern dazu. Das bewährte Konzept ist auch für den zweiten Teil des Neubaus – das Gebäude Süd – geplant, in dem voraussichtlich ab 2023 etwa 350 JobRad-Beschäftigte arbeiten werden.

Weniger ist mehr: Ressourcen sinnvoll nutzen

Arbeitsplätze sollten an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet sein, um ihre Leistungsfähigkeit und ihr Wohlbefinden zu unterstützen. Wir nutzen deshalb ein Multi-Space-Konzept. Dafür stehen im Gebäude Nord 300 klassische Arbeitsplätze im Desk-Sharing-Prinzip zur Verfügung –

**Zertifiziert nachhaltig –
DGNB Gold für unseren
neuen Hauptsitz**



Für das JobRad-Hauptgebäude wurde kein neues Bauland erschlossen, sondern das Projekt wurde auf dem alten Post-Areal in Freiburg realisiert. Die 2021 bezogene Immobilie verfügt über 5.500 Quadratmeter Bürofläche für eine flexible und vielfältige Nutzung: Neben klassischen Arbeitsplätzen gibt es Bereiche für Kommunikation und Kollaboration sowie Rückzugs- und Ruheräume. Dieses moderne Multi-Space-Konzept spart deutlich Platz und damit Ressourcen, weil es auf feste Arbeitsplatzzuschreibungen verzichtet. Das Gebäude ist mit einer Photovoltaikanlage und mit einer energieeffizienten Grundwasser-Wärmepumpe ausgestattet.

ergänzt durch Bereiche für Rückzug und Konzentration sowie Zusammenarbeit und Kommunikation. Bei der Innenausstattung achten wir auf langlebige Produkte, die auch mal repariert werden können und möglichst zertifiziert sind – zum Beispiel mit dem Blauen Engel. Für unsere IT-Infrastruktur setzen wir auf einen IT-Safe. Dabei handelt es sich um einen Serverschrank in Form eines in sich geschlossenen Rechenzentrums, der optimal an den Energiebedarf des Unternehmens angepasst ist und jederzeit erweitert werden kann. Bei unseren Partnern für die Bereitstellung von Cloud-Diensten legen wir Wert auf die Nutzung von Ökostrom. Außerdem achten wir bei der Beschaffung von Hardware auf recyclingfähige Verpackungen und vermeiden Kunststoffe auf Erdölbasis.

Radler im Fokus

Unser neuer Firmen-Campus in Freiburg ist auf die Bedürfnisse von JobRadlern ausgerichtet. Die Beschäftigten schätzen den großen Fahrradkeller mit 200 Stellplätzen und Ladestationen für E-Bikes. Ablageflächen für Helme und Gepäck sowie Duschen, Umkleiden und ein Handtuchservice machen den Radlern das Leben leichter. Geplant ist außerdem ein Repair-and-Care-Bereich im hauseigenen Café Kurbel, das auch externe Besucher willkommen heißt.

Go for Gold!

Ob Fahrradstellplätze oder Fahrtraining: JobRad fördert Radmobilität auch im eigenen Unternehmen und trägt deshalb seit 2021 das Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs (ADFC) in der Kategorie Gold.



Klimafreundlich: Nur **12%** der gesamten Pendelkilometer haben JobRad-Beschäftigte im Jahr 2019 mit dem Auto zurückgelegt – alle anderen mit dem Fahrrad, zu Fuß oder mit dem ÖPNV.

Wie kann JobRad noch umweltfreundlicher werden?

„Wir wollen unsere Arbeitsumgebung nachhaltig gestalten. Eine Idee dafür ist, sich mit Unternehmen und Möbelhändlern zusammenzuschließen, um einen Pool von eingelagerten Büromöbeln gemeinsam zu nutzen. So müssen wir bei einem veränderten Bedarf nicht sofort neue Möbel kaufen. Im Bauprozess für das zweite Gebäude prüfen wir zudem die Gestaltung eines Dachgartens mit intensiver Begrünung und wollen zugleich die nutzbare Fläche für Photovoltaik vergrößern. Für eine bessere CO₂-Bilanz testen wir außerdem, wie die Wartungszyklen der Gebäudetechnik verlängert werden können. Gleichzeitig ermitteln wir weitere Energiesparpotenziale – zum Beispiel, ob wir die Restwärme nutzen können, die durch die Bewegung der Aufzüge entsteht.“

Hermann-Friedrich Meyer ist Projektleiter bei JobRad und bildet die Schnittstelle zwischen den Nutzerbedürfnissen und dem Bauprozess der neuen Firmenzentrale. Er schätzt an dem Konzept, dass in vielen Bereichen Besucherinnen und Besucher willkommen sind und im begrünten Innenhof oder Café verweilen können. So entsteht ein echtes Campus-Gefühl.



Die Auswirkungen auf die Umwelt fest im Blick

Unser Geschäftsmodell zielt darauf ab, Mobilität auf das Fahrrad zu verlagern, um den Ressourcenverbrauch zu senken, Emissionen zu vermeiden und das Klima zu schützen. Diese Ziele verfolgt die JobRad Gruppe auch im Betrieb.

Obwohl für uns nachhaltiges Wirtschaften alles andere als eine Nebensache ist, war es für uns als Dienstleistungsunternehmen mit relativ geringer Umweltauswirkung bisher nicht erforderlich, ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem einzuführen. Vielmehr tragen bei JobRad alle Beschäftigten Verantwortung dafür, im Arbeitsalltag energiesparend zu handeln oder bei notwendigen Dienstreisen möglichst nachhaltige Verkehrsmittel zu nutzen. Entsprechend verfügen wir auch nur über einen kleinen Pkw-Fuhrpark. Für die tägliche Arbeit benötigen wir neben den Materialien für Büro, Sanitär und Marketing in erster Linie Informationstechnologie und Räumlichkeiten.

Klimaneutral arbeiten

Um unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, achten wir darauf, unnötige Emissionen zu vermeiden, bestehende Emissionen zu reduzieren und unvermeidbare Emissionen auszugleichen. Entscheidend dafür sind energiesparendes Verhalten und die Verwendung von neuesten Technologien. Bei der Beleuchtung setzen wir in unseren Räumen auf moderne LEDs, die weniger Energie verbrauchen als klassische Leuchtmittel. Einen weiteren großen Ein-

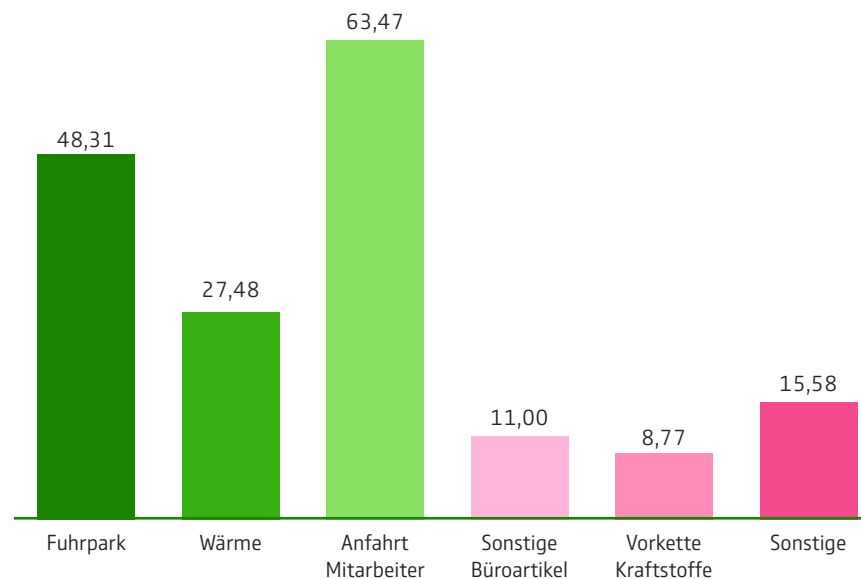
sparungsposten stellt die IT dar. Deshalb verfolgen wir bei unseren eigenen Servern den neuen Ansatz sogenannter IT-Safes, die an den Energiebedarf unserer Hardware angepasst sind. Außerdem kombinieren sie Klimatisierung, Brandschutz, Zutrittskontrolle und einen unterbrechungsfreien Betrieb. Wie wir selbst nutzen auch die wichtigsten externen Serverdienstleister der JobRad Gruppe Ökostrom.

Im Jahr 2020 haben wir eine erste Klimabilanz erstellt, 2019 diente hierfür als Basisjahr. Sie hat bestätigt, dass die Emissionen der JobRad Gruppe gering sind. Ende 2020 hat die JobRad Gruppe 842 Tonnen CO₂ kompensiert. Darin enthalten waren nicht nur 174,62 Tonnen CO₂ aus dem Jahr 2019, sondern die gesamten Emissionen der Firmengeschichte (2008–2020). Berücksichtigt wurden dazu Scope-1- und -2- sowie die Scope-3-Kategorien des Greenhouse Gas Protocol. Außerdem wurden die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase einbezogen: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF₃).

CO₂-Emissionen der JobRad Gruppe 2019

| Emissionsquelle | Tonnen CO ₂ | % |
|---------------------------|------------------------|--------------|
| Scope 1 | | |
| Fuhrpark | 48,31 | 27,7 |
| Wärme | 27,48 | 15,7 |
| Zwischensumme Scope 1 | 75,80 | 43,4 |
| Scope 2 | | |
| Fernkälte | 0,0 | 0,0 |
| Fremderzeugte Wärme | 0,0 | 0,0 |
| Strom | 0,0 | 0,0 |
| Zwischensumme Scope 2 | 0,0 | 0,0 |
| Scope 3 | | |
| Anfahrt Mitarbeiter | 63,47 | 36,3 |
| Sonstige Büroartikel | 11,00 | 6,3 |
| Vorkette Kraftstoffe | 8,77 | 5,0 |
| Vorkette Strom | 6,91 | 4,0 |
| Vorkette Wärme/Kälte | 6,13 | 3,5 |
| Miet- und Privatfahrzeuge | 1,53 | 0,9 |
| Externes Rechenzentrum | 0,39 | 0,2 |
| Wasser | 0,33 | 0,2 |
| Druckerzeugnisse | 0,29 | 0,2 |
| Büropapier | 0,0 | 0,0 |
| Zwischensumme Scope 3 | 98,82 | 56,6 |
| Summe | 174,62 | 100,0 |

Die größten Emmissionsquellen in Tonnen CO₂



Der größte Anteil der berechneten CO₂-Emissionen entsteht durch das Pendeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb erstatten wir die Kosten für den öffentlichen Nahverkehr (genutzt von rund 16 Prozent der Beschäftigten), unterstützen BahnCards sowie Pendelräder an den verschiedenen Standorten und natürlich ermöglichen wir eigene JobRäder (genutzt von rund 61 Prozent der Beschäftigten).

Im Außendienst sind unsere Kolleginnen und Kollegen viel unterwegs – manche im urbanen Raum, andere betreuen große, ländliche Gebiete. Daher haben wir eine Mobilitätsrichtlinie, die verschiedene Mobilitätsformen ermöglicht und gleichzeitig umweltschonende Varianten attraktiv macht: Beschäftigte, die die Bahn (und das Fahrrad) nutzen, fahren besonders günstig. Wo es nötig ist, ermöglichen wir Dienstwagen, fördern dabei aber gezielt die Nutzung von Elektro- und Hybridfahrzeugen. So lassen wir zum Beispiel Ladesäulen bei den jeweiligen Beschäftigten zu Hause installieren. Von den zwölf im Jahr 2021 neu bestellten Dienstwagen waren sieben Hybridfahrzeuge und ein Wagen vollelektrisch.

Die Emissionen der Fahrräder, die unsere JobRadler nutzen, sind aktuell nicht zu ermitteln. Wir stehen jedoch auch zu unserer ökologischen Verantwortung in diesem Teil der Wertschöpfungskette. Darum erarbeiten wir aktuell eine entsprechende Roadmap, um künftig unsere Lieferketten besser nachvollziehen sowie ökologische und soziale Risiken aufdecken und managen zu können.

Die Emissionen der JobRad Gruppe betragen im Berichtsjahr 278,6 Tonnen CO₂ (Hochrechnung). Auch diese haben wir vollständig kompensiert.

Ressourcen schonen

Abfälle entstehen insbesondere in unseren Büros, wo wir daher weitgehend auf papierlose digitalisierte Prozesse setzen, im Restaurant, im Café und im Sanitärbereich. An unserem Hauptsitz gibt es Trennungseinseln, um das Recycling der Wertstoffe zu unterstützen. Auch auf Mülleimer an den Arbeitsplätzen verzichten wir, weil wir über die zentralen Trennungseinseln eine deutlich bessere Mülltrennung erreichen. Unsere Nachunternehmer sind streng zur Sortierung angehalten.

Als Diensthandys stellen wir auf Wunsch Fairphones zur Verfügung, die vergleichsweise nachhaltig produziert werden und leichter zu reparieren sind. Bei anderen IT-Geräten achten wir darauf, dass sie möglichst lange genutzt und bei Bedarf generalüberholt werden. Dazu haben wir mit einem externen Partner entsprechende Serviceverträge und erweiterte Garantiezeiten vereinbart. Erreichen Geräte das Ende ihres Nutzungs- beziehungsweise Lebenszyklus im Unternehmen, unterstützt dieser Partner zudem die Zweitverwertung.

Menschen & Gesellschaft

Unsere Vision, die Mobilitätswende, gibt unserer Arbeit Sinn. Dabei geht die Leidenschaft fürs Rad über unsere Dienstleistung hinaus: Wir engagieren uns dafür, den gesellschaftlichen und politischen Stellenwert des Fahrrads zu stärken.

” Ich schätze an JobRad, dass hier so viele unterschiedliche Menschen arbeiten, die sich alle mit ihrer Persönlichkeit und Fähigkeit einbringen. Wir gehen mit der Einzigartigkeit jedes Menschen offen und tolerant um. Und so entsteht auf beruflicher und privater Ebene etwas Besonderes.

Lilian Áts arbeitet seit mehr als fünf Jahren bei JobRad. Als Organisationsentwicklerin mit Fokus Mitarbeitende beschäftigt sie sich mit Themen rund um die Weiterentwicklung der Organisation und Unternehmenskultur. Sie begleitet Umstrukturierungsprozesse, plant interne Events und entwickelt das Unternehmensleitbild weiter.



Unsere Unternehmenskultur: gemeinsam unterwegs

JobRad ist seit der Gründung stark gewachsen. Dabei ist es uns besonders wichtig, offen zu kommunizieren und uns gemeinsam weiterzuentwickeln. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, JobRad mitzugestalten. Zusammen treiben wir unsere Vision der nachhaltigen Mobilitätswende voran.

Als Unternehmen wird JobRad von Jahr zu Jahr größer. Während wir wachsen, ist es uns besonders wichtig, unsere Werte im Blick zu behalten und die Unternehmenskultur stetig weiterzuentwickeln. Wir hören deshalb regelmäßig in die Teams hinein und geben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vertrauen, Orientierung und Einflussmöglichkeiten. Unsere Beschäftigten sollen ihre Arbeit als wirksam und sinnvoll erachten und sich wohlfühlen. Der interne Austausch ist dabei das A und O. Um uns zu vernetzen, setzen wir daher auf verschiedene Formate, zum Beispiel Onboarding-Veranstaltungen zum Kennenlernen anderer Bereiche und Prozesse, interne Events, Gesprächsformate wie einen „Kulturflurfunk“ oder unseren wöchentlichen Gesamt-Jour-fixe mit der Geschäftsführung, in dem die wichtigsten Neuerungen kommuniziert und auch hinterfragt werden können. So stellen wir sicher, dass alle informiert sind, sich einbringen können und im Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen stehen.

Unser Leitbild prägt unser Miteinander

Um unsere Unternehmenskultur weiter zu fördern, widmen wir uns ab 2022 der Weiterentwicklung unseres [Leitbilds](#). Dieses begleitet uns bereits

Bei JobRad selbstverständlich:

- New Work: flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, moderner JobRad-Campus, flache Hierarchien
- New Pay: auf die Beschäftigten und ihre Tätigkeit abgestimmte Gehaltsstruktur
- Teilzeit auch auf Führungsebene
- ehrliche Kommunikation auf Augenhöhe
- aktives Mitgestalten und Verantwortungsübernahme erwünscht
- crossfunktionale und agile Projektteams
- regelmäßige Team-Events

seit 2017 und ist ein fester Bestandteil beim Onboarding neuer Kolleginnen und Kollegen. Das Leitbild beinhaltet unsere Unternehmenswerte und gibt Orientierung, wie wir gemeinsam mit Sinn arbeiten und wachsen wollen.

Darüber hinaus bestärkt uns das Leitbild in unserem Bestreben, den verschiedenen Kundengruppen die beste Dienstleistung am Markt anzubieten. Dafür tragen wir unsere transparente Kommunikationskultur auch nach außen und versuchen, regelmäßig im Kontakt mit unserer Mitwelt zu sein, um unsere starken Kooperationen zu pflegen.

Möglichst vielen Menschen den Zugang zu einem guten Fahrrad zu ermöglichen – daran arbeiten wir gemeinsam mit Herzblut. Gleichzeitig ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig, dass wir uns öffentlich zu Themen wie der Klimakrise und der Stärkung des Fahrrads als Verkehrsmittel positionieren. Denn alle Beschäftigten vereint das Ziel, die gesellschaftliche Entwicklung hin zu einer nachhaltigen Mobilität zu lenken.

Zwei Fragen an das Team Politische Kommunikation

1. Warum braucht JobRad ein eigenes Team für politische Kommunikation?

Josefine Wickenbrock: „Das Fahrrad im politischen Sinne zu stärken und eine nachhaltige Verkehrswende voranzutreiben ist eine Herzensangelegenheit unseres Gründers Ulrich Prediger. Das Team Politische Kommunikation arbeitet deshalb intensiv mit Verbänden und Organisationen auf bundespolitischer und europäischer Ebene zusammen. Wichtig für unser Geschäftsmodell ist es zudem, die für das Dienstradleasing relevanten steuerrechtlichen Entwicklungen zu beobachten. Darüber hinaus positionieren wir uns bei fahrradpolitischen Veranstaltungen und stehen als Wissensvermittler zum Thema Dienstradleasing zur Verfügung.“

2. Was hat JobRad bis jetzt erreicht und wo soll es noch hingehen?

Josefine Wickenbrock: „Ohne JobRad gäbe es wahrscheinlich kein Dienstradleasing. Denn es waren Ulrich Prediger und Holger Tumat, die 2012 gemeinsam mit zahlreichen anderen Organisationen erreicht haben, dass auch Fahrräder Dienstfahrzeuge sein können. Auf diese Arbeit bauen wir auf und haben seitdem weitere wichtige Meilensteine erreicht: 2019 kam die Steuerfreiheit für das Dienstrad als Gehaltsextra und mit der 0,5 Prozent-Regel wurde das Dienstrad per Gehaltsumwandlung steuerlich gefördert.“

Was versteht ihr eigentlich unter nachhaltiger Verkehrswende?

„Das Fahrrad muss ein zentraler Baustein der Verkehrspolitik werden. Dafür sind zahlreiche Veränderungen nötig: breitere Radwege, eine bessere Straßenbeleuchtung, eine faire Aufteilung der Straßen und Wege – und bezahlbare Fahrräder für alle.“

Josefine Wickenbrock, Team Politische Kommunikation

2020 wurde dann die Steuer, die Beschäftigte auf ihr Dienstrad per Gehaltsumwandlung zahlen müssen, auf nur noch 0,25 Prozent gesenkt.* All das haben wir aktiv begleitet.

Ein weiterer Erfolg ist, dass mit der Freien und Hansestadt Hamburg bereits das zweite Bundesland seinen Beamtinnen und Beamten sowie seinen Richterinnen und Richtern Dienstradleasing anbietet – und das mit JobRad als Dienstleister. Außerdem unterstützen wir mit unserem Expertenwissen zu spezifischen Anforderungen, etwa bei tarifgebundenen Unternehmen, bei der Vorbereitung und Einführung von Dienstradleasing.

Unser nächstes großes Ziel ist es, für das Dienstrad eine eigene steuerrechtliche Grundlage zu schaffen – unabhängig vom Dienstwagen. Dafür arbeiten wir eng mit den Fahrradverbänden zusammen und suchen den intensiven Austausch mit Entscheiderinnen und Entscheidern im Bundestag und in den Ministerien.“

*Angestellte dürfen ihr Dienstrad auch in der Freizeit nutzen. Dadurch entsteht ein geldwerter Vorteil, der zu versteuern ist. Bis Ende 2018 lag die Bemessungsgrundlage dafür wie beim Dienstwagen bei ein Prozent der unverbindlichen Preisempfehlung (UVP) des Rads. (Wichtig: Das Dienstrad ist gegenüber Pkws mit Verbrennungsmotor bessergestellt; für E-Autos, die als Dienstwagen genutzt werden, gilt ebenfalls die 0,25 Prozent-Regel.)

Der Mensch im Mittelpunkt

Professionelles Personalmanagement ist eine Voraussetzung für das schnelle Wachstum der JobRad Gruppe. Doch erst das gute Zusammenspiel jeder und jedes Einzelnen macht JobRad erfolgreich.

Um das starke Wachstum von JobRad zu unterstützen, haben wir auch im Berichtsjahr viele neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt. Zum 31. Dezember 2021 arbeiteten angestellt 553 Personen für die Gruppe in Deutschland. Somit kamen in diesem Zeitraum 188 Beschäftigte hinzu, im Vorjahr waren es 179. Dabei setzten wir keine Leih- oder Zeitarbeitskräfte ein.

Dieser massive Personalaufbau gelingt auch aufgrund einer geringen Fluktuation in der Unternehmensgruppe. Unser Ziel ist es, Beschäftigte von Anfang an langfristig für JobRad zu begeistern. Wesentliche Bausteine dafür sind: Onboarding, Partizipation, Entwicklungsperspektiven, eine Arbeit mit Sinn und eine Vergütung, die Beschäftigte am Unternehmenserfolg partizipieren lässt.

Anzahl Angestellte

| | 2020 | 2021 |
|---|------------|------------|
| Gesamt | 371 | 553 |
| Befristet beschäftigte Angestellte | 44 | 78 |
| Davon weiblich | 30 | 50 |
| Davon männlich | 14 | 28 |
| Unbefristet beschäftigte Angestellte | 327 | 475 |
| Davon weiblich | 153 | 237 |
| Davon männlich | 174 | 238 |
| Vollzeitangestellte | 241 | 373 |
| Davon weiblich | 101 | 171 |
| Davon männlich | 140 | 202 |
| Teilzeitangestellte | 130 | 180 |
| Davon weiblich | 82 | 116 |
| Davon männlich | 48 | 64 |

Neue Angestellte und Fluktuation 2020*

| | Jahre | | | weiblich | männlich | gesamt |
|--|-------|-------|------|----------|----------|--------|
| | < 30 | 30-50 | > 50 | | | |
| Eintritte (absolut) | 38 | 119 | 22 | 85 | 94 | 179 |
| Anteil der Eintritte an Gesamtbelegschaft (prozentual) | 10,2 | 32,1 | 5,9 | 22,9 | 25,3 | 48,3 |
| Austritte (absolut) | 0 | 9 | 5 | 2 | 12 | 14 |
| Fluktuation (prozentual) | 0,0 | 4,4 | 9,8 | 1,3 | 7,9 | 4,7 |

* Zahlen wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

Neue Angestellte und Fluktuation 2021*

| | Jahre | | | weiblich | männlich | gesamt |
|--|-------|-------|------|----------|----------|--------|
| | < 30 | 30-50 | > 50 | | | |
| Eintritte (absolut) | 51 | 116 | 21 | 108 | 80 | 188 |
| Anteil der Eintritte an Gesamtbelegschaft (prozentual) | 9,2 | 21,0 | 3,8 | 19,5 | 14,5 | 34 |
| Austritte (absolut) | 8 | 17 | 3 | 13 | 15 | 28 |
| Fluktuation (prozentual) | 7,3 | 5,9 | 4,6 | 5,4 | 6,7 | 6,1 |

* Zahlen wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

Gemeinsam wachsen und gestalten

Wir sind überzeugt, dass nachhaltiger Unternehmenserfolg nur möglich ist, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich entsprechend ihrer Fähigkeiten optimal entfalten und die Zusammenarbeit gemeinsam weiterentwickeln können.

Personalarbeit und Organisationsentwicklung haben daher einen hohen Stellenwert bei JobRad. Der dafür zuständige Bereich „Mensch & Organisation“ (M&O) arbeitet ganzheitlich und kultursensibel. Er bündelt die Themen Entwicklung und Wachstum, Personalbetreuung und HR-Administration, Personal- und (agile) Organisationsentwicklung sowie Projekt- und Prozessmanagement.

Ziele definieren und verfolgen

Im Bereich M&O legten wir 2021 Schwerpunkte auf den Personalaufbau, das (digitale) Onboarding und den Umgang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie.

Bei der strukturellen und strategischen Weiterentwicklung von M&O leitet uns der Anspruch, unsere Arbeit – immer an den Bedarfen der Organisation orientiert – etwa in den Bereichen Kompetenzmanagement und Führung kontinuierlich zu professionalisieren und Themen des Personalmanagements weiter zu standardisieren. Alignment und Fokussierung sind dabei für uns – als wachsendes Unternehmen in einem sich entwickelnden Markt – elementar. Um beides organisationsweit zu fördern, haben wir 2021 die agile Managementmethode „Objectives and Key Results“ (OKR) eingeführt. M&O hat im Berichtszeitraum diese Methode im eigenen Bereich implementiert und die Einführung im Gesamtunternehmen unterstützt.



Weitere Informationen zu OKR und zum Managementansatz von JobRad
→ Strategie & Management.

Die JobRad-Kultur pflegen

Unsere Unternehmenskultur fußt auf der Vision: „Wir bringen Menschen aufs Rad.“ Orientierung gibt dabei unser Leitbild, dessen Quintessenz lautet: „Mit Sinn gemeinsam wachsen und professionell mitgestalten.“

Damit diese übergeordneten Anliegen auch im JobRad-Alltag handlungsleitend bleiben, achten wir sehr auf eine lebendige Unternehmenskultur. Verschiedene Initiativen und Formate haben sich dabei besonders bewährt:

Beim wöchentlichen Gesamt-Jour-fixe (GJF) für alle Beschäftigten werden Informationen zur wirtschaftlichen Lage sowie Neuigkeiten aus Projekten oder Teams geteilt und Fragen aus der Belegschaft beantwortet. Im GJF stellen sich zudem alle neuen Kolleginnen und Kollegen vor. Ebenso werden hier interne Wechsel und Austritte kommuniziert.

In unserem monatlichen Kulturflurfunk nehmen wir aktuelle Diskussionen zu Themen wie Wachstum und Wandel auf oder laden externe Expertinnen und Experten ein. Eine ähnliche Zielrichtung verfolgt auch der zweiwöchentlich stattfindende Reflexionskreis, in dem sich sechs bis acht Beschäftigte unterschiedlicher Arbeitsbereiche über aktuelle Entwicklungen und Stimmungen in der Organisation austauschen.

Einen größeren Rahmen für Gespräche über die genannten Themen bietet das jährliche Kulturevent. Alle Beschäftigten können dabei aus einem umfangreichen Programm aus Workshops und anderen Diskussions- und

Kulturformaten wählen. Erkenntnisse und Ergebnisse des Kulturevents werden systematisch ausgewertet und fließen in die Organisationsentwicklung ein.

Eine wichtige Rolle für die JobRad-Kultur nehmen auch die Vertrauenspersonen ein. Diese gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Belegschaft stehen bei Gesprächsbedarf zur Verfügung, vermitteln bei Konflikten und können anonymisiert Impulse und Anliegen an Führungskräfte und Geschäftsführung herantragen. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

JobRad überzeugt als Arbeitgeber

Die JobRad Gruppe hat 2021 erstmals an der Great Place to Work-Initiative teilgenommen. Besonders häufig stimmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen Aussagen zu:

- Beschäftigte werden unabhängig von Geschlecht, Nationalität oder sexueller Orientierung fair behandelt. (100 Prozent Zustimmung)
- Es herrscht eine sehr gute Willkommenskultur. (99 Prozent Zustimmung)
- Geschäftspraktiken der Führungskräfte sind ehrlich und ethisch vertretbar. (96 Prozent Zustimmung)
- Führungskräfte setzen primär auf Vertrauen statt Kontrolle. (95 Prozent Zustimmung)
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind stolz auf JobRad als Arbeitgeber. (94 Prozent Zustimmung)

Vielfältig und mit gleichen Chancen

Vielfalt ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor unserer Zusammenarbeit. Eine klare Position für Diversität und die Ablehnung jedweder Diskriminierung sind in unserem Nachhaltigkeitskompass (→ Kapitel Strategie & Management) festgeschrieben und bereits seit Jahren prominent in unserem Leitbild verankert:

” Was uns zusammenhält

Bei JobRad treffen vielfältige Lebenswege aufeinander. Wir sind verschieden, fahren aber in die gleiche Richtung. Dabei begegnen wir uns mit Respekt und Wertschätzung für unsere unterschiedlichen Fähigkeiten und Lebenssituationen. Jede(r) Mitarbeiter(in) darf als ganzer Mensch mit seiner ganzen Persönlichkeit Teil unserer Gemeinschaft werden.

JobRad unterstützt verschiedene Lebensentwürfe durch eine flexible Verbindung von Berufs- und Privatleben. So ist zum Beispiel Führung in Teilzeit selbstverständlich möglich: Im Berichtszeitraum waren 56 Führungskräfte

auf Bereichs- und Teamleitungsebene tätig, davon elf in Teilzeit. Das eindeutig positive Feedback der Beschäftigten im Rahmen der Great Place to Work-Umfrage zeigt uns, dass dieser Teil der Unternehmenskultur bereits ein Stück weit gelebte Realität ist. Gleichzeitig spornt uns das an, Diversität noch stärker zu fördern – etwa beim Thema „Frauen in Führung“.

Verteilung der Angestellten nach Geschlecht in Prozent*

| | 2020 | 2021 |
|----------|------|------|
| Weiblich | 49,3 | 51,9 |
| Männlich | 50,7 | 48,1 |

* Zahlen wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

Altersstruktur der Angestellten in Prozent*

| | 2020 | 2021 |
|-------------|------|------|
| < 30 Jahre | 14,8 | 23,9 |
| 30–50 Jahre | 68,2 | 62,0 |
| > 50 Jahre | 17,0 | 14,1 |

* Zahlen wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben

| | 2020 | 2021 |
|---------------|-----------|-----------|
| Weiblich | 8 | 11 |
| Männlich | 2 | 20 |
| Gesamt | 10 | 31 |

Anzahl der Beschäftigten, die nach Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind

| | 2020 | 2021 |
|---------------|----------|-----------|
| Weiblich | 7 | 3 |
| Männlich | 2 | 17 |
| Gesamt | 9 | 20 |

Faire Vergütung

Um Arbeit auch in einem schnell wachsenden Unternehmen möglichst fair zu vergüten, hat JobRad im Jahr 2020 das Projekt „NewPay“ gestartet und im Jahr 2021 maßgeblich vorangetrieben. Ziel von NewPay ist die Entwicklung eines fairen, transparenten und kulturadäquaten Vergütungssystems.

NewPay wird in einem crossfunktional und aus allen Bereichen des Unternehmens besetzten Projektteam entwickelt. Eine wichtige Komponente ist das „Basisgehalt“, das oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns angesiedelt ist. Weitere Grundlagen für die Entlohnung sind das Anforderungsprofil der jeweiligen Funktion und die fachliche Eignung der Person. Hinzu kommt eine Erfolgsbeteiligung, deren Systematik für alle Beschäftigten gleich ist.

Beschäftigte in Führungspositionen*

| | 2020 | 2021 |
|--|------|------|
| Verteilung nach Geschlecht in Prozent | | |
| Weiblich | 34,7 | 32,8 |
| Männlich | 65,3 | 67,2 |
| Altersstruktur in Prozent | | |
| < 30 Jahre | 2,0 | 1,7 |
| 30–50 Jahre | 71,4 | 70,7 |
| > 50 Jahre | 26,5 | 27,6 |

* Zahlen wurden auf eine Nachkommastelle gerundet.

Das Projekt soll im Laufe des Jahres 2022 abgeschlossen werden. Die Vergütungssystematik selbst wird auch in den Folgejahren iterativ weiterentwickelt werden.

Schon heute partizipieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen variablen Gehaltsanteil direkt am Unternehmenserfolg. Eine Verknüpfung individueller Ziele mit persönlichen Boni lehnen wir ab.

Betriebliche Altersvorsorge

Um unsere Beschäftigten bei der Vorsorge für das Alter zu unterstützen, hat JobRad 2019 eine eigene, selbstverwaltete betriebliche Altersvorsorge geschaffen, die deutlich über den gesetzlich verpflichtenden Anteil hinaus bezuschusst und deren Kapital nachhaltig investiert wird. Die Entscheidung über die Anlagestrategie trifft ein Komitee, das mit je einem Mitglied der Geschäftsführung, des Bereichs Mensch & Organisation, des kaufmännischen Bereichs, des Nachhaltigkeitsmanagements und der Vertrauenspersonen besetzt ist.

Ausbildung und lebenslanges Lernen

Gerade als schnell wachsendes Unternehmen ist es wichtig, bei allen tagesaktuellen Anforderungen die Zukunft nicht aus dem Blick zu verlieren. Deshalb ist uns die Aus- und Weiterbildung unserer Beschäftigten sehr wichtig.

Einstieg und Begleitung

Wir bilden unter anderem Kaufleute für Büromanagement und Fachinformatikerinnen sowie Fachinformatiker aus und ermöglichen dual Studierenden den Einstieg in die Arbeitswelt. Erklärtes Ziel ist es, alle Auszubildenden beziehungsweise dual Studierenden später zu übernehmen.

Nicht nur unsere Auszubildenden, sondern alle neuen Kolleginnen und Kollegen bekommen eine umfassende Einarbeitung, die unter anderem aus einer Vielzahl von Einführungsveranstaltungen besteht. Aufgrund der Corona-Pandemie haben wir im Jahr 2021 alle Onboarding-Veranstaltungen digital durchgeführt. Zudem erhalten alle neuen Beschäftigten bei JobRad eine Mentorin oder einen Mentor, um sie in den ersten Monaten der Einarbeitung und Integration zu unterstützen.

Darüber hinaus führen Beschäftigte und Führungspersonen regelmäßig Gespräche über die persönliche und fachliche Entwicklung. Diese Mitarbei-

tendendialoge finden auf Basis standardisierter Leitfäden statt und werden dokumentiert. Dabei wird auch besprochen, welche Weiterbildungsformate und -inhalte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinnvoll sind.

Entwicklungsangebote

Wir bieten unseren Beschäftigten jedes Jahr ein umfassendes internes Workshop-Angebot. Die Inhalte sind an die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen sowie an die Unternehmensstrategie angepasst. Die Bedarfe ermitteln wir im Rahmen der Mitarbeitendialoge und in einer jährlichen Umfrage. Stark nachgefragt sind Angebote zu agilem Arbeiten, Moderation, Resilienz und Veränderungsmanagement. 2021 fanden insgesamt 40 Workshops zu 15 verschiedenen Themen statt. Diese dauerten von vier Stunden bis zu zwei Tagen.

Neben den internen Angeboten können unsere Beschäftigten auch externe Weiterbildungen besuchen oder Coachings in Anspruch nehmen. Dafür stehen eigene Budgets zur Verfügung.

Hervorzuheben ist auch das modular aufgebaute und an Leitbild und Führungsgrundsätzen (→ [Kapitel Strategie & Management](#)) orientierte JobRad-Führungsentwicklungsprogramm. Gerade neue Führungspersonen erhalten auch darüber hinaus eine intensive Begleitung etwa durch Mentoring, spezifische Workshops und regelmäßige Austauschformate.

Arbeitsicherheit & Gesundheit

Die Gesundheit aller Beschäftigten hat für uns höchste Priorität. Damit ihre Sicherheit zu jedem Zeitpunkt gewährleistet ist, werden die Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld jährlich auf mögliche Gefährdungen hin beurteilt. Die Verantwortung für die verschiedenen Aspekte der Arbeitsicherheit und des Gesundheitsschutzes liegt bei den Bereichen Gebäudemanagement sowie Mensch & Organisation.

Neue Kolleginnen oder Kollegen werden im Rahmen des Onboardings zur Arbeitsicherheit unterwiesen. Die Einführungsveranstaltung umfasst unter anderem Themen wie Arbeitsschutz, Brandschutz, Erste Hilfe und Hygiene.

Unsere Arbeitsplätze sind ergonomisch ausgestattet und verfügen alle über höhenverstellbare Schreibtische, zwei Bildschirme sowie Tageslichtlampen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten kostenfreie Getränke und Obst. 2021 wurde der JobRad-Campus mit einem eigenen Betriebsrestaurant eröffnet. Das Restaurant bietet täglich frisch zubereitete, gesunde und zum Teil vegetarische Gerichte an, die von JobRad bezuschusst werden.

Selbstverständlich bieten wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit, ein eigenes JobRad zu nutzen, wobei wir die monatlichen Kosten bezuschussen.

Weitere Angebote sind beispielsweise die Mitgliedschaft bei einem Firmenfitnesspartner oder Sponsorings bei der Teilnahme an Sportveranstaltungen wie dem „B2Run“ oder dem „Black Forest Ultra Bike Marathon“.

Zur Erhaltung der psychischen Gesundheit unserer Beschäftigten wurden im Jahr 2021 verschiedene Workshops zu Resilienz und Selbstwirksamkeit angeboten. Bei Konflikten kann zudem eine Mediation durch Vertrauenspersonen oder durch Beschäftigte im Bereich M&O in Anspruch genommen werden. Wo erforderlich, stehen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung.

Im September 2021 hat JobRad eine Umfrage unter den Beschäftigten nach dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) durchgeführt. Der COPSOQ ist ein weltweit anerkannter, branchen- und berufsübergreifender Fragebogen zur Messung psychischer Belastungen bei der Arbeit. In der Umfrage haben wir im brancheninternen wie auch im gesamten Vergleich überdurchschnittliche Werte erreicht – gerade im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit und den Gesundheitszustand. Teil des Fragebogens sind Themen wie Sicherheit am Arbeitsplatz, Fairness und die Verhinderung sexueller Belästigung. Damit wir auch zukünftig positive Ergebnisse erzielen, sollen weitere Präventions- und Interventionsmaßnahmen entwickelt und durchgeführt werden. Konkret ist etwa in Planung, eine externe Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Themen der psychischen Gesundheit anzubieten.

Corona-Schutzmaßnahmen

Gerade in den vergangenen, von der Corona-Pandemie geprägten Jahren waren für den angemessenen Gesundheitsschutz aller Beschäftigten besondere Maßnahmen erforderlich. Die JobRad Gruppe hat deshalb eine bereichsübergreifende Corona-Taskforce eingerichtet, die bis heute insbesondere für eine aktuelle Informationslage und ein umfassendes Hygienekonzept verantwortlich ist. Beschäftigte erhielten verschiedene Hygienemittel am Arbeitsplatz, täglich kostenfreie Antigen-Schnelltests, eine Ergonomie-Pauschale zur Verbesserung des heimischen Arbeitsplatzes und kostenfreie Coaching-Angebote. Zudem wurden Corona- und Grippe-Impfangebote für Beschäftigte und Angehörige in Arbeitsplatznähe organisiert.

Eltern wurde es ermöglicht, sich zusätzlich zu den Ansprüchen nach Infektionsschutzgesetz für weitere 20 Tage bezahlt freistellen zu lassen, um ihre Kinder angesichts der pandemiebedingten Schul- und Kitaschließungen angemessen betreuen zu können.

Engagement fürs Rad

Auch über die eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus übernimmt die JobRad Gruppe unternehmerische Verantwortung, denn wir sind davon überzeugt, dass sozialer Zusammenhalt und ein lebendiges Gemeinwesen allen zugutekommen. Unseren Beitrag dazu leisten wir mit Geld-, Sach- und Zeitspenden.

Die Verantwortung für Spendenstrategie und Spendenvergabe liegt bei der Nachhaltigkeitsreferentin. Die Verantwortung für Sponsorings liegt im Bereich Marketing.

Welche Ziele verfolgen wir für die Gesellschaft?

- Wir bringen Menschen aufs Rad (stärken den gesellschaftlichen und politischen Wert des Fahrrads).
- Wir sind ein Freiburger Unternehmen und engagieren uns für ein lebenswertes Umfeld in der Region – aber auch darüber hinaus.
- Wir setzen uns für Klimaschutz und Biodiversität ein.
- Wir fördern christliche Werte und interreligiösen Dialog.

Damit das Engagement der JobRad Gruppe möglichst wirkungsvoll ist, fußt die Spendenstrategie auf folgenden Prinzipien:

- Wir spenden **wirkungsorientiert** und setzen uns insbesondere bei Großspenden mit der Empfängerorganisation und ihrer Arbeitsweise auseinander.
- Wir gehen **große und langfristige Partnerschaften** ein, um den Spendempfangern Planungssicherheit zu geben und den Arbeitsaufwand effizient zu halten.
- Wir betrachten das Spendenengagement von JobRad als Gelegenheit, die **Identifikation** der Beschäftigten mit dem Unternehmen zu **steigern**. Darum binden wir sie in die Auswahl und Ausgestaltung ein. Darüber hinaus können Beschäftigte jederzeit Projekte vorschlagen.
- Wir **unterstützen Vertrieb und Marketing**, indem wir uns je nach Projektart an Spendenaktionen von Kunden beteiligen.
- Wir steigern unsere **Reputation und Bekanntheit** – insbesondere in der Region Freiburg.

Im Berichtsjahr hat die JobRad Gruppe insgesamt 464.610 Euro gespendet, im Vorjahr 249.262 Euro. Die deutliche Steigerung resultiert vor allem daher, dass sich der wirtschaftliche Erfolg der JobRad Gruppe auch in ihrem Engagement für die Gesellschaft widerspiegeln soll.

Um die Nutzung von Fahrrädern zu fördern, hat JobRad verschiedene Initiativen, Vereine und eine Partei unterstützt. Dazu gehören unter anderem der NABU, die Bergwacht Schwarzwald sowie Organisationen wie [World Bicycle Relief](#) oder [Bike Bridge](#). Neben religiösen Einrichtungen und Organisationen für den interreligiösen Dialog haben außerdem soziale Einrichtungen wie die Bürgerstiftung und das Frauenhaus in Freiburg Spenden erhalten.

Eine besondere Tradition ist die jährliche Weihnachtsspende. In einem ersten Schritt konnten unsere Beschäftigten Spendenempfänger vorschlagen. Ein Gremium, das aus der Nachhaltigkeitsreferentin und einem Mitglied der Geschäftsführung bestand, hat schließlich neun Initiativen ausgewählt. Anschließend konnten alle Beschäftigten selbst wählen, welche Initiative das persönliche Budget von je 150 Euro erhalten soll. Insgesamt wurden so über 100.000 Euro gespendet.

Sponsoring

Der Bereich Marketing nutzt gezielt Sponsoring-Möglichkeiten, um einerseits mithilfe aufmerksamkeitsstarker Partnerschaften die Bekanntheit von JobRad zu steigern und das Image zu schärfen. Andererseits wollen wir über kleine Sponsorings verschiedene Organisationen in ihrem Wirken unterstützen. Dabei sponsern wir verschiedene Vereine, Events und Organisationen, beispielsweise die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“, initiiert von der Krankenkasse AOK und dem Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC) oder das Damen-Basketballteam der Freiburger Eisvögel.

Ein weiterer Baustein sind Kooperationen wie im Rahmen des Projekts Mobility Policy, in dem wir – unter anderem mit B.A.U.M., mit dem Umweltbundesamt (UBA) und mit dem Umweltministerium – Empfehlungen für nachhaltige Mobilitätsrichtlinien in Unternehmen erarbeitet haben.

Darüber hinaus unterstützen wir das Institut T3 Transportation Think Tank, um den Verkehr menschen- und umweltfreundlicher zu gestalten. Das Institut leistet durch Forschung und faktenbasierte Meinungsbildung dazu einen wesentlichen Beitrag. JobRad unterstützt unter anderem mit einem Forschungsstipendium.

GRI-Inhaltsindex

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI Standards (Option „Kern“) erstellt.

| GRI-Standards | | Seite | Auslassungen/Kommentar |
|----------------|---|---------------|------------------------|
| GRI 102 | Allgemeine Angaben 2016 | | |
| | Organisationsprofil | | |
| 102-1 | Name des Unternehmens | 5 | |
| 102-2 | Aktivitäten, Marken, Produkte, Dienstleistungen | 5-6, 26-28 | |
| 102-3 | Hauptsitz des Unternehmens | | Freiburg (Deutschland) |
| 102-4 | Betriebstätten | 5 | |
| 102-5 | Eigentumsverhältnisse und Rechtsform | 5 | |
| 102-6 | Bediente Märkte | 5, 26-28 | |
| 102-7 | Größe des Unternehmens | 5-6 | |
| 102-8 | Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern | 42 | |
| 102-9 | Lieferkette | 28-29 | |
| 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | 5, 28 | |
| 102-11 | Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen | 17 | |
| 102-12 | Externe Initiativen | 11-12, 21, 50 | |
| 102-13 | Mitgliedschaften in Verbänden | 21 | |
| | Strategie | | |
| 102-14 | Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers | 3 | |
| 102-15 | Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen | 11-12, 17 | |
| | Ethik und Integrität | | |
| 102-16 | Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen | 14-15 | |
| 102-17 | Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik | 16 | |
| | Unternehmensführung | | |
| 102-18 | Führungsstruktur | 13-14 | |

| GRI-Standards | | Seite | Auslassungen/Kommentar |
|---|--|--------------|--|
| Einbindung von Stakeholdern | | | |
| 102-40 | Liste der Stakeholder-Gruppen | 20 | |
| 102-41 | Tarifverträge | | Es fallen keine Beschäftigten unter Tarifvereinbarungen. |
| 102-42 | Ermittlung und Auswahl der Stakeholder | 20 | |
| 102-43 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | 20 | |
| 102-44 | Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen | 19-20 | |
| Vorgehensweise bei der Berichterstattung | | | |
| 102-45 | Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten | 4 | |
| 102-46 | Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen | 18 | |
| 102-47 | Liste der wesentlichen Themen | 19 | |
| 102-48 | Neudarstellung von Informationen | | Erstbericht |
| 102-49 | Änderungen der Berichterstattung | | Erstbericht |
| 102-50 | Berichtszeitraum | 4 | |
| 102-51 | Datum des letzten Berichts | | Erstbericht |
| 102-52 | Berichtszyklus | 4 | |
| 102-53 | Ansprechpartner für Fragen zum Bericht | 55 | |
| 102-54 | Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards | | Die Berichterstattung erfolgt in Anlehnung an die GRI. |
| 102-55 | GRI-Inhaltsindex | 51-54 | |
| 102-56 | Externe Prüfung | | Keine externe Prüfung. |
| 200 Wirtschaftliche Angaben | | | |
| GRI 201 Wirtschaftliche Leistungen 2016 | | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 13-14 | |
| GRI 201-2 | Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen | 17 | |
| GRI 201-3 | Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne | 46 | |
| GRI 201-4 | Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand | | Keine |
| GRI 202 Marktpräsenz 2016 | | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 44, 46 | |

| GRI-Standards | | Seite | Auslassungen/Kommentar |
|----------------|--|-------|---|
| 202-1 | Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn | 46 | |
| GRI 203 | Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 49 | |
| 203-1 | Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen | 50 | |
| GRI 204 | Beschaffungspraktiken 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 28-29 | |
| GRI 204-1 | Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten | 28-29 | |
| 300 | Ökologische Angaben | | |
| GRI 305 | Emissionen 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 35-37 | |
| 305-1 | Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) | 35-36 | |
| 305-2 | Indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2) | 35-36 | |
| 305-3 | Sonstige indirekte THG Emissionen (Scope 3) | 35-36 | |
| GRI 306 | Abfall 2020 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 37 | |
| 306-1 | Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen | 37 | |
| 306-2 | Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | 37 | |
| GRI 308 | Umweltbewertung der Lieferanten 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 28-29 | |
| 308-1 | Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft werden | | Zum aktuellen Zeitpunkt werden Lieferanten nicht unternehmensübergreifend nach der gleichen Systematik anhand von Umweltkriterien bewertet. |
| 308-2 | Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 28-29 | |
| GRI 401 | Beschäftigung 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 42-44 | |
| 401-1 | Neueinstellungen und Fluktuationsrate | 43 | |
| 401-3 | Elternzeit | 46 | |
| GRI 403 | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 48-49 | |

| GRI-Standards | | Seite | Auslassungen/Kommentar |
|----------------|---|-----------|--|
| 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | Prozesse und Maßnahmen sind etabliert, ein Managementsystem befindet sich im Aufbau. |
| 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 48-49 | |
| 403-3 | Arbeitsmedizinische Dienste | 48-49 | |
| 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 48-49 | |
| 403-5 | Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 48-49 | |
| 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | 48-49 | |
| 403-7 | Vermeidung und Minderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz | 48-49 | |
| 403-9 | Arbeitsbedingte Verletzungen | | Eine Verletzung bei einer nicht-angestellten Person. |
| GRI 404 | Aus- und Weiterbildung 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 47 | |
| 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | 47 | |
| GRI 405 | Diversität und Chancengleichheit 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 45 | |
| 405-1 | Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppe und anderen Indikatoren für Vielfalt | 46 | |
| GRI 414 | Soziale Bewertung der Lieferanten 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 28-29 | |
| 414-1 | Neue Lieferanten, die nach sozialen Kriterien bewertet wurden | | Zum aktuellen Zeitpunkt werden Lieferanten nicht unternehmensübergreifend nach der gleichen Systematik anhand von sozialen Kriterien bewertet. |
| GRI 415 | Politische Einflussnahme 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 16-17 | |
| 415-1 | Parteispenden | 16-17, 50 | |
| GRI 417 | Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 30 | |
| 417-3 | Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation | | Keine |
| GRI 418 | Schutz der Kundendaten 2016 | | |
| GRI 103 | Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) | 30 | |
| 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | 30 | |

Impressum

Herausgeber

JobRad GmbH
Heinrich-von-Stephan-Str. 13
79100 Freiburg
0761 205515-0
info@jobrad.org
www.jobrad.org

Ansprechpartnerin

Christel Nelius
Nachhaltigkeitsreferentin
nachhaltigkeit@jobrad.org

Konzeption, Text und Layout

akzente kommunikation und beratung GmbH,
München

Bildnachweis

Titel: © JobRad, Urheber: Hoshi Yoshida;
Seite 2, 4, 5, 7, 11, 22, 23, 31, 32, 34, 35, 39: © JobRad,
Urheber: Christoph Duepper;
Seite 3: © JobRad, Urheber: Peter Hermann;
Seite 8: © JobRad, Urheber: Rainer Waelder
Seite 10: © Bundesverband Zukunft Fahrrad
Seite 24: © Riese & Müller
Seite 25: © Barmer

Redaktionsschluss

30. Juni 2022