

Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023

Das Ziel vor Augen.

116 Seiten.
Danke fürs
Durchstöbern.

JOBRAD



**Eine lebenswerte Zukunft mitzugestalten
ist unser Ansporn. Eine fahrradfreundliche
Mobilitätswende unser Weg dahin. Ein
umwelt- und gesellschaftsfreundliches
Geschäftsmodell unser größter Hebel.**

**Digital lesen,
Papier sparen.
Danke!**

Vorwort Seite 4

Berichtsprofil Seite 6

Unternehmensprofil Seite 7

Strategie & Management Seite 17

Nachhaltige Produkte & Dienstleistungen Seite 44

Umwelt & Klima Seite 61

Mensch & Gesellschaft Seite 77

GRI-Inhaltsindex Seite 105

Vorwort

Liebe Leser:innen, wir freuen uns, dass Sie Interesse am zweiten JobRad Nachhaltigkeitsbericht haben! Dieser ist viel mehr als eine Fortschreibung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts zum Berichtsjahr 2021.

Unser Anspruch ist es, in einer neuen Tiefe und Transparenz darüber zu berichten, wie JobRad das Thema Nachhaltigkeit angeht: Was wir darunter verstehen und wo wir unseren größtmöglichen Hebel sehen.

Seit dem letzten Bericht ist die JobRad Gruppe weitergewachsen, neue Firmentöchter sind dazu gekommen und die Anzahl der Mitarbeitenden hat die 1000er-Marke geknackt. Geblieben ist unsere Vision: Wir wollen Menschen aufs Rad bringen. Wie wir das erreichen wollen? Indem wir immer neue Impulse setzen, um die radzentrierte Mobilität voranzubringen.

Aus dem ehemaligen Startup JobRad ist heute eine der wichtigsten Akteurinnen auf dem Fahrradmarkt geworden.

Das bringt viel Verantwortung mit sich: Für unsere Kund:innen, Partner:innen, unsere Belegschaft – und die Lieferketten der zahlreichen Fahrräder, die

als JobRad tagtäglich im Einsatz sind. Wir sind uns bewusst, dass wir bei vielen Themen wie der Lieferkette am Anfang eines langen Prozesses stehen. Ob uns das entmutigt? Nein. Mit ermutigenden Beispielen zeigen wir, wie die Nachhaltigkeit mit innovativen Ideen an vielen Stellen vorangetrieben wird.

Wir haben seit unserer Gründung über 1,5 Millionen Menschen aufs Rad gebracht – und möchten auch zukünftig Menschen für diese freudvolle, emissionsarme und staufreie Art der Fortbewegung begeistern.

Die Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen wird eine immer zentralere Rolle spielen. Was das im Detail bedeutet? Das lesen Sie im vorliegenden Bericht. Oder Sie besuchen unseren neuen

Nachhaltigkeitshub auf unserer Website.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!



Andrea Kurz
Geschäftsführerin
JobRad GmbH



Stefan Rosengarten
Geschäftsführer
JobRad Leasing GmbH



Reiner Heine
CFO
JobRad Holding SE

Im Namen des Nachhaltigkeitssteuerungskreises
der JobRad Gruppe
Freiburg, 31. August 2024

Mehrwert schaffen.

In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über:

- den Konsolidierungskreis und Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts
- den zugrundeliegenden Reportingstandard



Berichtsprofil

Wir haben viel zu berichten

Dieser freiwillige Nachhaltigkeitsbericht für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 ist der zweite der JobRad Gruppe, der erste wurde für das Geschäftsjahr 2021 erstellt.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung wird der Konsolidierungskreis aus der Finanzberichterstattung komprimiert und entsprechend auf die dafür wirtschaftlich wesentlichen Entitäten eingegrenzt: JobRad Holding SE, JobRad GmbH und JobRad Leasing GmbH. Die ebenfalls zur JobRad Gruppe gehörende JobRad Österreich GmbH, bravobike GmbH, LOFINO GmbH, WHATEVER.WORKS GmbH, mylo GmbH und die Startrampe GmbH werden nicht berücksichtigt. Diese Unternehmen sind entweder im Jahr 2022 bzw. 2023 Teil der Gruppe geworden oder befinden sich im Aufbau. Der Bericht informiert über die Nachhaltigkeitsaktivitäten im Geschäftsjahr 2022 (1. Januar 2022 bis

31. Dezember 2022) und Geschäftsjahr 2023 (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023) der drei genannten Gesellschaften. Er enthält, wo immer möglich, Daten für alle diese Gesellschaften. Wir weichen bewusst aufgrund der Freiwilligkeit von dem Berichtszeitraum und dem Konsolidierungskreis für die Finanzberichterstattung ab. Die Veröffentlichung unseres nächsten Nachhaltigkeitsberichts als CSRD-Vollbericht ist für das Jahr 2026 vorgesehen. Die Berichterstellung orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative (2021). Es ist eine Fortschreibung und Vertiefung des ersten Berichts von 2021 mit einer Ausweitung entsprechender Datenpunkte.



Nachhaltig wachsen.

Eine Vision
mit
Leidenschaft

In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über:

- die Aufgaben und Kontrollorgane der drei zentralen Entitäten der JobRad Gruppe: JobRad Holding SE, JobRad GmbH, Jobrad Leasing GmbH
- die weiteren Unternehmen der JobRad Gruppe
- zentrale Kennzahlen



Wir haben die Vision einer Welt, in der nachhaltige Mobilität in Schwung kommt, weil Menschen aufs Rad steigen. Deswegen hat die JobRad Gruppe den Anspruch, alles zu unternehmen, um das Erlebnis und Angebot rund um das Fahrrad so einfach und attraktiv wie möglich zu gestalten.

Eine Gruppe, neun Unternehmen

Aus dem einstigen Start-up JobRad® hat sich eine Unternehmensgruppe – die JobRad Gruppe – entwickelt.

Die JobRad Gruppe zählt zu den führenden Anbieter:innen innovativer Dienstleistungen rund um nachhaltige und flexible Radmobilität und HR-Benefits. Zu ihr gehören Unternehmen aus den Bereichen Dienstradleasing, Miet- und Gebrauchträder und HR-Tech. Neben ihrer Tätigkeit an verschiedenen Standorten in Deutschland ist die Unternehmensgruppe mit der JobRad Österreich GmbH auch im europäischen Ausland vertreten.

Die JobRad Holding SE

Zentraler Gegenstand der in Freiburg im Breisgau ansässigen Muttergesellschaft JobRad Holding SE ist der Erwerb, das Halten sowie die Steuerung und Überwachung von Beteiligungen an anderen Unternehmen und die Verwaltung eigenen Vermögens. Als Muttergesellschaft der JobRad Gruppe übernimmt die JobRad Holding SE die übergreifende

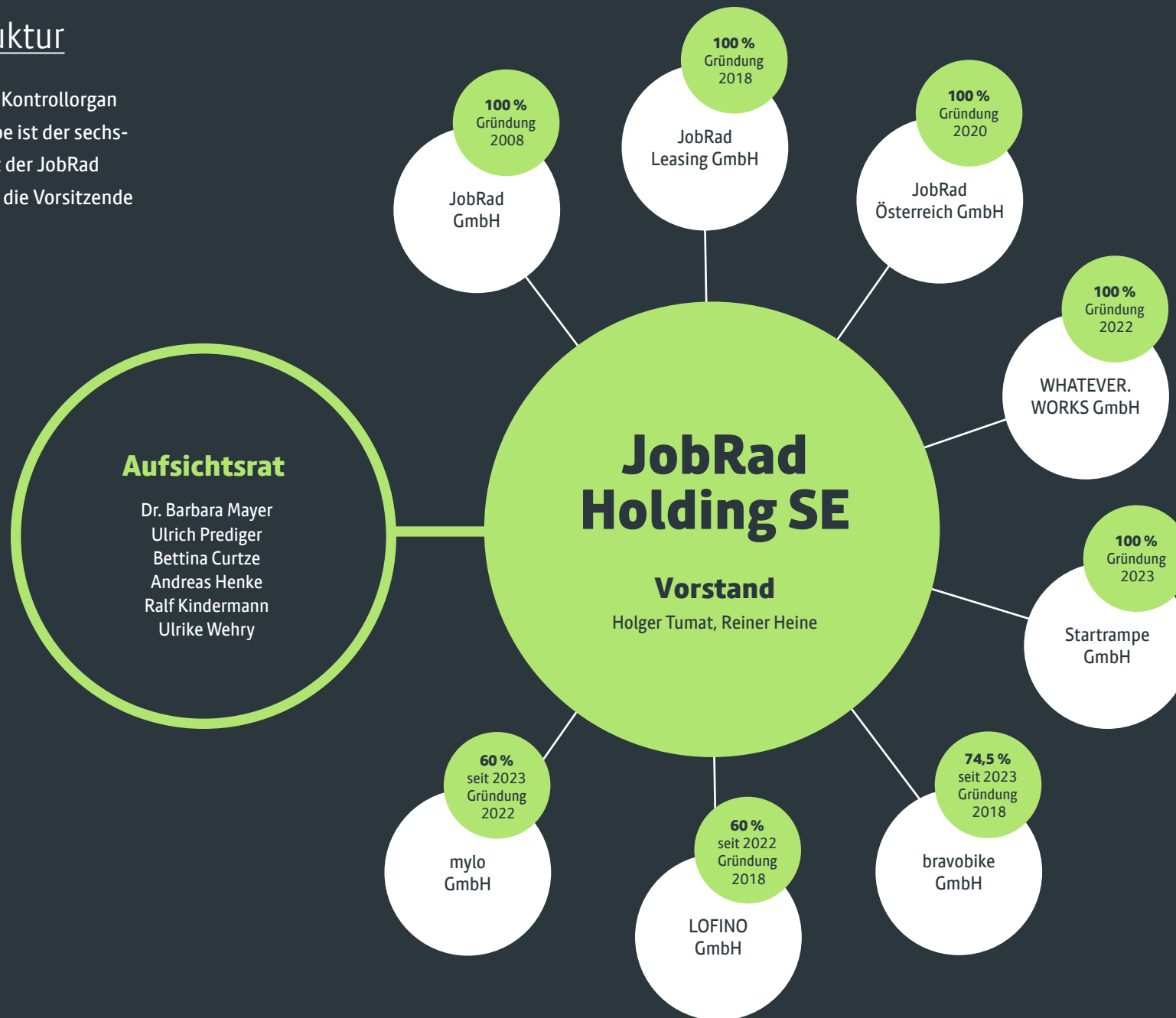
Zukunftsplanung und stellt damit die Weichen für die nachhaltige Weiterentwicklung der gesamten Gruppe. Sie entwickelt Strategien und Initiativen, um die Beteiligungen und Ausgründungen der JobRad Gruppe beim erfolgreichen Wachstum zu unterstützen. Daneben verantwortet sie die strategische Planung zukünftiger Beteiligungen und Kooperationen sowie Projekte zur Internationalisierung der Gruppe. Nach dem Formwechsel von der JobRad Holding GmbH in die JobRad Holding AG im Jahr 2022 vollzog die JobRad Holding im Geschäftsjahr 2023 den geplanten Formwechsel von der JobRad Holding AG in die Rechtsform einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Die Umfirmierung erfolgte am 13. April 2023. Im Rahmen der Beschlussfassung über den Formwechsel in die JobRad Holding SE haben die Gesellschafter:innen der familiengeführten Muttergesellschaft

den ersten Aufsichtsrat der JobRad Holding SE bestellt. Aus der Erweiterung der Konzernstruktur im Jahr 2022 und 2023 resultiert zum Jahreswechsel 2024 eine Unternehmensgruppe mit neun Tochtergesellschaften unter dem Dach der Muttergesellschaft JobRad Holding SE. Dabei sind die Eigentumsverhältnisse mit der von drei Familien gehaltenen Muttergesellschaft und ihren neun Mehrheitsbeteiligungen transparent und auf eine langfristige strategische Unternehmensführung ausgelegt. ▶

„JobRad“ ist eine eingetragene deutsche und Unionsmarke der JobRad GmbH. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im weiteren Bericht auf eine Verwendung der Schreibweise JobRad® verzichtet.

Konzernstruktur

Das aktuell höchste Kontrollorgan in der JobRad Gruppe ist der sechsköpfige Aufsichtsrat der JobRad Holding SE rund um die Vorsitzende Dr. Barbara Mayer.



Stand: 31.12.2023

Die JobRad Deutschland

Die JobRad Deutschland ist mit ihren beiden Unternehmen JobRad GmbH und JobRad Leasing GmbH Marktführerin im Dienstradleasing. Mit ihrer digitalen Portallösung ist JobRad eine moderne Tech-Company, die mit ihren Lösungen unkompliziert die Dienstrad-Überlassung zwischen Arbeitgeber:innen und Mitarbeitenden organisiert. Vor rund 15 Jahren hatte JobRad Gründer Ulrich Prediger die Idee des Dienstradleasings – heute hat JobRad bereits über 1,5 Millionen Menschen zu einem Dienstrad verholfen. Als Pionierin im Dienstradleasing hat JobRad einen neuen Markt geschaffen, dem E-Bike zum Durchbruch verholfen und sich als stabiler und relevanter Umsatzposten des Fahrradfachhandels etabliert. 2022 und 2023 hat JobRad jeweils über 300.000 Menschen Zugang zu dem für sie perfekten Rad verschafft. JobRad ist die mit Abstand größte Radeinkäuferin in Deutschland. Mit der JobRad Leasing GmbH verfügt JobRad über starke Leasingkompetenz im eigenen Haus und reagiert auf die Anforderungen des schnell wachsenden Markts für Dienstradleasing. Die BaFin-zugelassene JobRad Leasing GmbH entwickelt ihre voll digitalen Services permanent weiter und geht als Green Finance Pionierin voran.

>1,5 Mio. JobRäder auf deutschen Straßen

>600.000 neue JobRäder im Berichtszeitraum

Rund 850 Menschen arbeiten bei JobRad Deutschland daran, Dienstradleasing für alle Beteiligten so einfach wie möglich zu gestalten. 2023 vertrauten bereits über 70.000 Arbeitgeberkund:innen mit mehr als sechs Millionen JobRad Berechtigten auf Dienstradleasing mit der JobRad GmbH. Davon sind rund 30.000 zugleich Kund:innen der JobRad Leasing GmbH. Daneben besteht auch weiterhin die bewährte Partnerschaft mit der MLF Mercator-Leasing GmbH & Co. Finanz-KG als zweite Leasinggesellschaft. Des Weiteren kooperiert JobRad mit einem bundesweiten Netzwerk von über 7.600 Fachhandelspartner:innen in der Fahrradwirtschaft. ▶

JobRad ist die mit Abstand größte Radeinkäuferin in Deutschland

JobRad Österreich GmbH

Seit 2021 gibt es JobRad auch in Österreich. Abgesehen von einzelnen steuerrechtlichen Unterschieden ist das Prinzip das Gleiche: Mit wenigen Klicks bringen wir alle Beteiligten über das JobRad Portal zusammen und damit immer mehr Menschen aufs Rad. Dabei profitiert JobRad Österreich von der langjährigen Erfahrung von JobRad Deutschland.

WHATEVER.WORKS GmbH

WHATEVER.WORKS unterstützt Arbeitgeber:innen dabei, berufliche Auszeit-Modelle wie beispielsweise Workations für Mitarbeitende zu ermöglichen – rechtskonform, flexibel und komplett digital. Die Dienstleistung reduziert den Aufwand für die rechtliche Prüfung und Umsetzung von Auszeiten auf ein Minimum.

Startrampe GmbH

Die Startrampe ist das hauseigene Venture Studio der JobRad Gruppe. Sie bietet die Plattform, Ressourcen sowie Methoden- und Fachexpertise, um nachhaltige Mobilitätslösungen in kurzer Zeit zu entwickeln und erfolgreich am Markt zu platzieren. Sie bewertet Gründungsideen und entwickelt sie zu Geschäftsmodellen, die bei erfolgreicher Validierung und Testung als Teil der JobRad Gruppe ausgegründet werden.

Kontrollorgane der JobRad Holding SE

Das aktuell höchste Kontrollorgan in der JobRad Gruppe ist der sechsköpfige Aufsichtsrat der JobRad Holding SE. Die primäre Aufgabe ist die Überwachung des Vorstands der JobRad Holding SE, bestehend aus dem Vorstandsvorsitzenden Holger Tumat (CEO) und Vorstandsmitglied Reiner Heine (CFO). Bei der Auswahl und Nominierung des Aufsichtsrats durch die Aktionär:innen wurde darauf geachtet, dass ein möglichst heterogenes Gremium, insbesondere im Hinblick auf für die Organisation relevante Kompetenzen bestellt wird. Er wurde nach einem mehrstufigen Auswahlverfahren besetzt. Bei den Aufsichtsratsmitgliedern handelt es sich ausschließlich um nicht geschäftsführende Mitglieder, welche weiteren Verpflichtungen nachgehen dürfen, insofern die Sicherstellung der Unabhängigkeit sowie die notwendige Zeit und Aufmerksamkeit für die Fähigkeit der Aufgabenerfüllung gewahrt werden kann. Dr. Barbara Mayer ist als Vorsitzende zum Stichtag 31.12.2023 (seit Juni 2024 ist Ralf

Kindermann Aufsichtsratsvorsitzender, Dr. Barbara Mayer fortan Aufsichtsratsmitglied) weder als Führungsperson in der Organisation noch in einer der Gruppengesellschaften angestellt. Ihre Bestellung sowie die des gesamten Gremiums erfolgte im April 2023 in Anlehnung an § 30 Abs. 3 AktG für die Zeit bis zur nächsten Hauptversammlung, die über die Entlastung für das erste Rumpfgeschäftsjahr beschließt.

Die Interessen der Mitarbeitenden werden im Rahmen eines SE-Betriebsrats auf Gruppenebene vertreten und gewahrt. Der SE-Betriebsrat ist das Gremium, das die Interessen der Arbeitnehmer:innen in einer Europäischen Gesellschaft (SE) vertritt.

Kontrollorgane der JobRad Deutschland

Das Kontrollorgan der JobRad GmbH ist ein obligatorischer Aufsichtsrat gem. § 1 Abs. 1 Nr. 3 DrittelbG. Er setzt sich aus zwei Vertreter:innen der JobRad Holding SE und einer Vertretung der Arbeitnehmerschaft zusammen. Der Aufsichtsrat ►

der JobRad GmbH tagt gemäß seiner Geschäftsordnung zwei Mal jährlich. Gem. § 4 Abs. 4 DrittelbG sollen unter den Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat Frauen und Männer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen vertreten sein. Da die einzige Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat der JobRad GmbH eine Frau ist, ist § 4 Abs. 4 DrittelbG erfüllt. Als höchstes Kontrollorgan der JobRad Leasing GmbH fungiert die Gesellschafterversammlung. Die Vorstände der JobRad Holding SE vertreten die Alleingesellschafterin JobRad Holding SE in diesem Gremium. Die JobRad Leasing GmbH wird durch die beiden Geschäftsführer vertreten. Wie in Finanzdienstleistungsunternehmen üblich, befasst sich neben der Gesellschafterversammlung auch das vierteljährlich tagende Risikokomitee mit den Chancen und Risiken der Gesellschaft. Neben vom Vorstand benannten

dauerhaften Vertreter:innen der JobRad Holding SE – darunter der CFO selbst – und der Geschäftsführung JobRad Leasing GmbH, ist der Abteilungsleiter Risikocontrolling ebenfalls ein stimmberechtigtes Mitglied des Komitees. Darüber hinaus gehören weitere Fachexpert:innen als nicht-stimmberechtigte Mitglieder dem Komitee an. ▶

bravobike GmbH

Die Kreislauffähigkeit in der Wertschöpfungskette stellen wir über unser Gruppenunternehmen bravobike sicher. Sie ist Servicedienstleisterin für die Abholung, Aufbereitung und Instandsetzung von Leasingrückläufern (gebrauchte Räder) und zuständig für die Zweitvermarktung über einen Webshop.

LOFINO GmbH

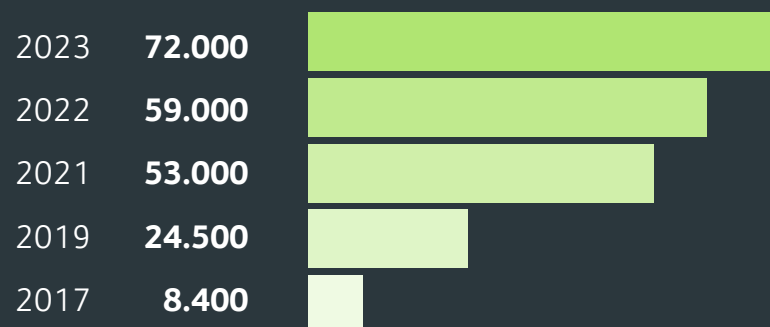
LOFINO ist die All-in-One-Plattform für Benefit- und Mobilitätsmanagement für Unternehmen aller Branchen und Größen. Die LOFINO-App ermöglicht das unkomplizierte und steuerkonforme Management von Mobilitätsbudgets und weiteren Corporate Benefits für Mitarbeitende und die Vereinfachung von Abrechnungs- und Verwaltungsprozessen.

mylo GmbH

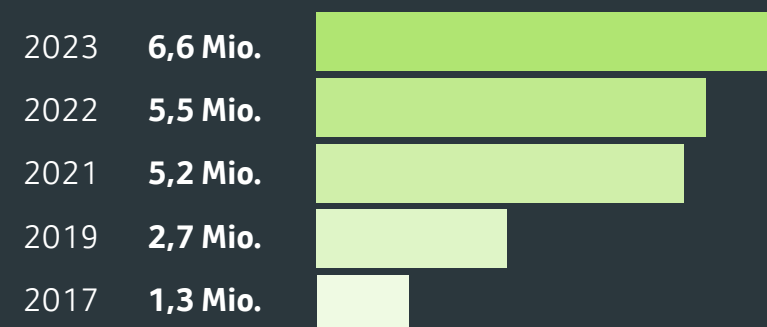
mylo bietet verschiedene Abo-Modelle für Fahrräder und E-Bikes. Mit dem Mietmodell bekommen Nutzer:innen ihr Rad zum monatlichen Festpreis inklusive Versicherung, Lieferung, Service und Wartung – ohne die hohen Anschaffungskosten eines Neukaufs, aber mit Kaufoption. Eines der Modelle ist das Dienstrad-Abo: Es kombiniert Steuervorteile mit maximaler Flexibilität und ist damit insbesondere für Mitarbeitende interessant, für die Dienstradleasing nicht in Frage kommt, z. B. Auszubildende, Werkstudent:innen oder befristet Beschäftigte.

JobRad in Zahlen*

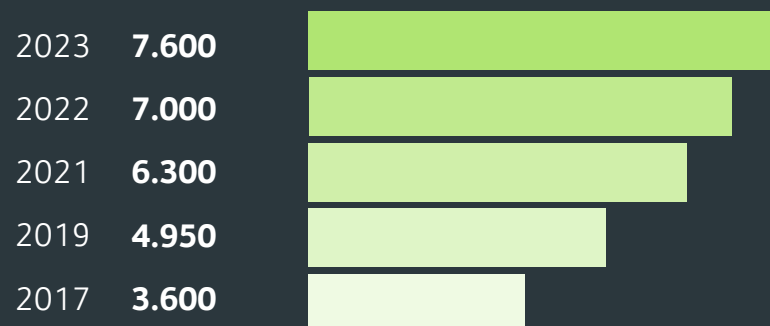
Arbeitgeber:innen, die JobRad anbieten



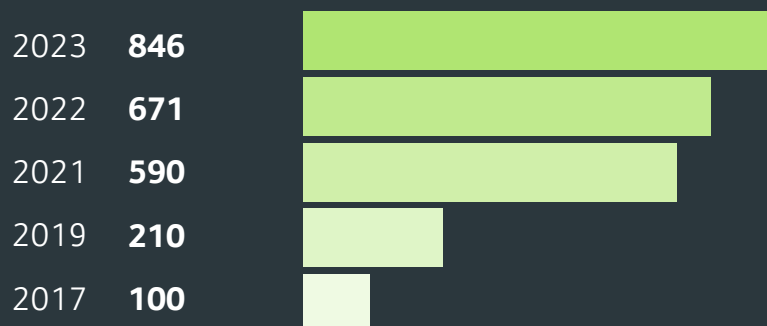
JobRad Berechtigte



JobRad Fachhandelspartner:innen



Beschäftigte bei JobRad**



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

** Die Anzahl der Mitarbeitenden beinhaltet die Mitarbeitenden der JobRad GmbH, JobRad Leasing GmbH und JobRad Holding SE.

1,3 Millionen

8.400

72.000
Arbeitgeber:innen, die
JobRad anbieten

6,6 Millionen
JobRad Berechtigte

7.600
JobRad
Fachhandels-
partner:innen

3.600

100

846

JobRad Beschäftigte

2017

2023

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung zum Geschäftsjahr 2022*

	TEUR
1. Umsatzerlöse	990.135
2. Sonstige betriebliche Erträge	17.999
3. Materialaufwand	
a. Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	-688.829
b. Aufwendungen für bezogene Leistungen	-41.872
	-730.701
4. Personalaufwand	
a. Löhne und Gehälter	-35.350
b. Soziale Abgaben	-8.420
	-43.770
5. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	-105.927
6. Sonstige betriebliche Aufwendungen	-82.744
7. Zinsen und ähnliche Erträge	199
8. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	-580
9. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-7.312
10. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-11.570
11. Ergebnis nach Steuern	25.729
12. Sonstige Steuern	-1
13. Konzernjahresergebnis	25.728
14. Nicht beherrschte Anteile	272
15. Konzerngewinnvortrag	23.573
16. Ausschüttungen	0
17. Konzernbilanzgewinn	49.573

* vom 01.01.2022 - 31.12.2022 der JobRad Holding SE, Freiburg i.Br.

Der unmittelbar erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert ergibt sich aus den handelsrechtlichen Gewinn- und Verlustrechnungen der JobRad Holding SE für das Geschäftsjahr 2022. Die Zahlen für das Geschäftsjahr 2023 werden in einem Konzernabschluss nach dem 31.12.2024 bekannt gegeben.



[Link zum Konzernabschluss für das Jahr 2022](#)

Im Berichtszeitraum 2022 und 2023 gab es bei der JobRad Leasing GmbH und der JobRad Holding SE keine finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand. Im Jahr 2022 erhielt die JobRad GmbH von der Agentur für Arbeit (3.961 Euro) und vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (20.000 Euro) insgesamt 23.961 Euro von der öffentlichen Hand. Im Jahr 2023 erhielt die JobRad GmbH insgesamt 12.516 Euro von der öffentlichen Hand. Dazu gehörten Zuschüsse in Höhe von 2.016 Euro von der Agentur für Arbeit und Investitionszuschüsse in Höhe von 10.500 Euro vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Veränderung anstoßen.

In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über:

- die Zukunft der Radmobilität und wieso das Rad zunehmend zu einem Politikum wird
- den strategischen Fokus der JobRad Holding SE und der JobRad Deutschland
- politische Erfolge von JobRad für eine bessere Radmobilität
- die Nachhaltigkeitsstrategie der JobRad Deutschland und wo wir unsere größten Hebel sehen



Wir wollen eine Welt, in der sich die Frage nach dem Fortbewegungsmittel seltener stellt. Denn die Fahrt mit dem Rad ist nicht nur klimafreundlich, sondern auch mit die freudvollste, gesündeste, praktischste, ressourcenschonendste und wirtschaftlichste Art der Fortbewegung.

Strategie & Management


Die Problemlösung auf zwei Rädern

Das Fahrrad hat das Potential, viele Probleme beim Thema Verkehr zu lösen.

Das haben die vielen Menschen, die täglich in die Pedale treten, längst erkannt. Auch viele Städte und Gemeinden in Deutschland investieren in eine zukunftsfähige Radinfrastruktur und sichere Radwege. Doch es ginge noch viel mehr: Eine aktuelle, vom ADFC in Auftrag gegebene Studie zeigt, dass Deutschland den Radverkehrsanteil problemlos verdreifachen könnte. Wir bei JobRad setzen uns tagtäglich dafür ein, dass das Fahrrad irgendwann zur Selbstverständlichkeit wird: Ich fahre Fahrrad, weil es das praktischste Verkehrsmittel ist – auf kurzen Strecken sogar meist das schnellste.

Zukunftsfähiges Geschäftsmodell

Die JobRad Gruppe arbeitet auf eine Welt hin, in der nachhaltige Mobilität in Schwung kommt, weil ►

A man with curly hair and a goatee, wearing a light grey t-shirt, blue jeans, and brown shoes, stands next to a black bicycle. He has a black backpack on. In the background, a large Ferris wheel is visible against a clear blue sky. The scene is outdoors, likely at a fair or festival.

**Unsere Vision:
Wir bringen
Menschen
aufs Rad**

Menschen aufs Rad steigen. Deshalb unternehmen wir alles, um das Erlebnis und Angebot rund ums Rad so einfach und attraktiv wie möglich zu gestalten. Nachhaltige Mobilität ist vor allem ans Rad geknüpft: Wir verbinden Märkte und verbessern systematisch Angebot, Nachfrage, Nutzung und das Erlebnis rund ums Rad. Dabei setzen wir auf eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie auf die Realisierung strategischer Wechselwirkungen mit allen Beteiligten.

Strategie der JobRad Deutschland

Die JobRad Deutschland, bestehend aus der JobRad GmbH und der JobRad Leasing GmbH, entwickelt und lebt ihre Ziele und Strategien gemeinsam, da eine enge Abstimmung für langfristigen Erfolg des gemeinsamen Geschäftsmodells – dem besten und fortschrittlichsten Dienstradleasing am Markt – unerlässlich ist. Unsere Vision ist es, Menschen aufs Rad zu bringen. Dazu wollen wir einen wesentlichen Beitrag leisten – mit innovativen Ideen und einem starken Partnernetzwerk. Unser Ziel: Menschen für das Radfahren zu begeistern und die Radnutzung signifikant zu steigern. Die Geschäftsführer:innen erarbeiten die Inhalte der Unternehmensstrategie gemeinsam mit den Bereichsleitenden der JobRad Deutschland. Die wei-

teren Führungsebenen als unerlässliches Bindeglied zwischen Top-Management und den Mitarbeitenden werden ebenfalls einbezogen. Mitarbeitende werden regelmäßig informiert, beispielsweise über jährliche Visions- und Strategieevents. Auch hier achten wir auf ein hohes Interaktionslevel, um die Identifikation mit Vision, Zielen und Strategie sicherzustellen. Diese wird regelmäßig abgefragt, um aus den Antworten zu lernen und uns sowohl inhaltlich als auch prozessual weiterzuentwickeln. Das Strategieframework setzt sich zusammen aus Vision, strategischen Unternehmenszielen, Jahreszielen und Strategien und bricht dieses in die Kategorien Finanzen, Kund:innen, Markt, Organisation, Risikomanagement und Nachhaltigkeit herunter. Operationalisiert werden diese mittels OKR-Methodik.

Unsere Werte

Wir orientieren uns weiterhin an dem 2017 entwickelten Leitbild. In diesem wurde gemeinsam formuliert, was JobRad antreibt, zusammenhält und wie die Zusammenarbeit gestaltet wird. In der Führung und Zusammenarbeit orientieren wir uns zusätzlich am 2023 neu entstandenen „Führungsfokus“. Der Führungsfokus soll eine Antwort auf den Wunsch der Mitarbeitenden, die sich einer wachsenden Dynamik und Komplexität innerhalb

Definition „Objectives and Key Results“

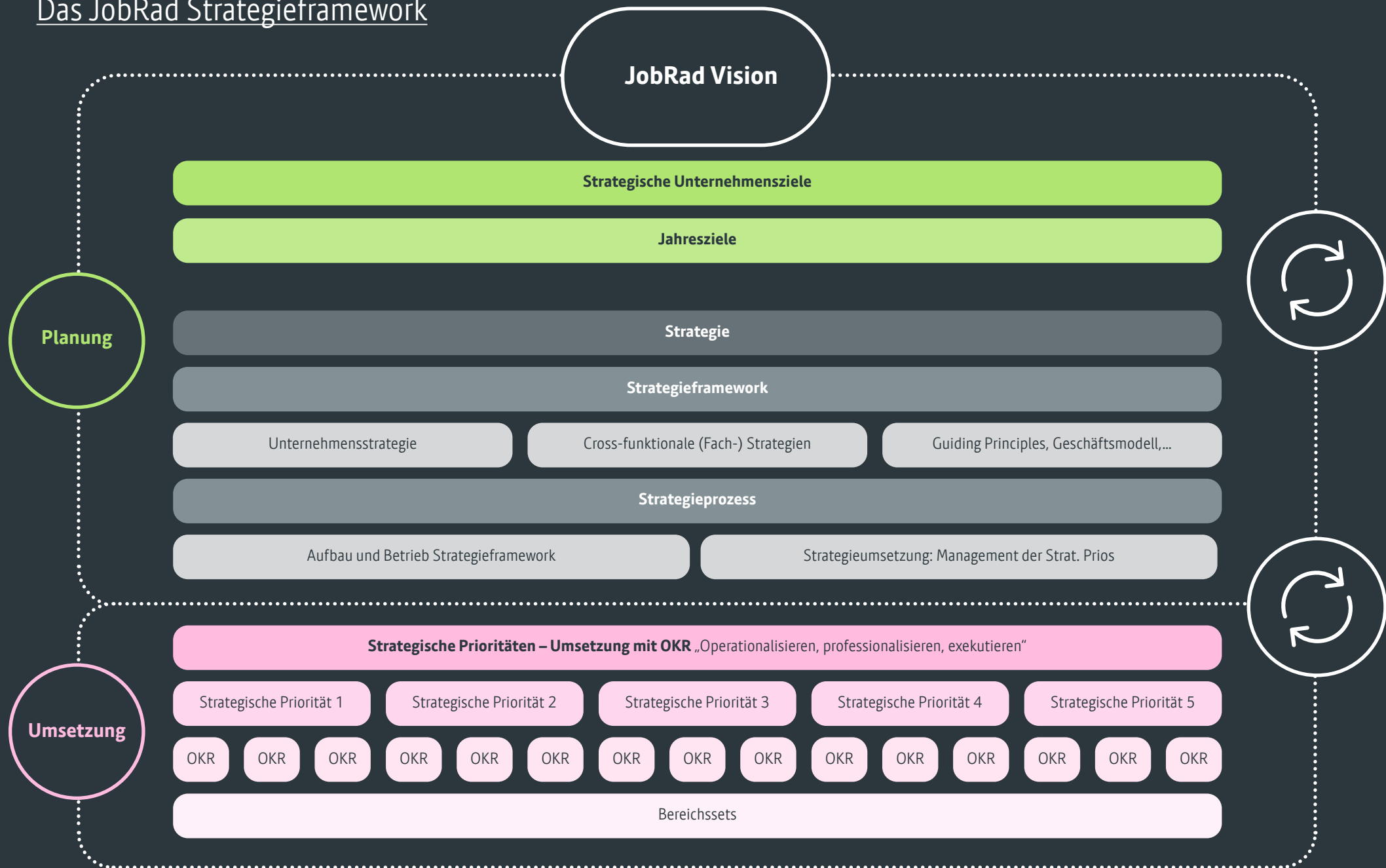
OKR (Objectives and Key Results) ist eine Managementmethode, welche die Unternehmensziele mit den Zielen von Bereichen und Teams verbindet. Bei den drei berichtenden JobRad Entitäten werden die Ziele im OKR-Prozess für jeweils vier Monate (Tertial) in Form von OKRs auf jeder Organisationsebene definiert. Dabei orientieren sie sich an dem definierten Zielbild, das nach zwölf Monaten bzw. drei Tertialen erreicht werden soll. OKRs sind zum einen qualitative und inspirierende Ergebniszustände in der Zukunft (die „Objectives“) und zum anderen messbare Schlüsselergebnisse, mit denen die Zielerreichung quantitativ bewertet werden kann (die „Key Results“).

des Unternehmens gegenübersehen, nach klarer Führungsorientierung geben. Die Basis des Führungsfokus bilden die sechs Führungsdimensionen Kundenorientierung, Zutrauen, Rahmgebung, Priorisierung, Entwicklung und Ergebnisorientierung. Dieser gibt den Führungspersonen und Mitarbeitenden einen wirksamen Handlungskontext für ihre anspruchsvollen Aufgaben. ●



Link zu weiteren Informationen
zu unserem Leitbild.

Das JobRad Strategieframework



Engagement fürs Fahrrad

Seit Gründung setzt sich JobRad als politische Fürsprecherin des Fahrrads ein. Damit haben wir das Erfolgsmodell Dienstrad auf den Weg gebracht. Dies ist für uns jedoch nur ein erster Schritt. Wir wollen, dass Fahrradfahren attraktiv, einfach und sicher ist – und dass die politischen Rahmenbedingungen entsprechend ausgestaltet werden.

Politische Kommunikation

In unserer politischen Arbeit achten wir auf steuerrechtliche und tarifvertragliche Änderungen, um Rechtssicherheit zu gewährleisten und Marktentwicklungen zu antizipieren. Dafür stehen wir im regelmäßigen Austausch mit Entscheider:innen auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Im Zuge dessen kann es zu einer direkten Einflussnahme auf politischer Ebene kommen. Selbstverständlich werden alle gesetzlichen Transparenzvorgaben und sonstige Regularien vollumfänglich eingehalten. JobRad ist in den Transparenzregistern („Lobbyregistern“) des EU-Parlaments sowie des Deutschen Bundestags registriert.

Erfolge unserer politischen Arbeit

Zusammen mit Verbänden auf EU- und Bundesebene haben wir 2022 und 2023 viel erreicht. So wurde die erste interinstitutionelle EU-Erklärung zum Radverkehr (EU Cycling Declaration) ausgearbeitet und beschlossen. In Deutschland haben nach Baden-Württemberg im Jahr 2020 und Hamburg im Folgejahr mehrere andere Bundesländer in den Berichtsjahren ihren Beamt:innen den Zugang zu Dienstradleasing ermöglicht. Zudem können seit Ende 2023 rund 850.000 Tarifangestellte in 15 Bundesländern, die bisher vom Fahrradleasing per Gehaltsumwandlung ausgeschlossen waren, Zugang zu einem der nachgefragtesten Mobilitätsbenefits erhalten. ▶

Die EU Cycling Declaration

- Initiative der EU-Kommission zur Stärkung des Radverkehrs und der Fahrradwirtschaft, um „das volle Potential des Radverkehrs in der EU auszuschöpfen“.
- Diese Erklärung erkennt das Radfahren als eine der nachhaltigsten, zugänglichsten und inklusivsten, kostengünstigsten und gesündesten Formen der Fortbewegung und Freizeitgestaltung an.
- Sie ist ein klares Bekenntnis zu besseren Radfahrbedingungen in ganz Europa – sichere und durchgehende Radwegenetze, gute Abstellmöglichkeiten, flächendeckende Ladeinfrastruktur für E-Fahrräder und ein Netz von Radschnellwegen, die Stadt und Land miteinander verbinden.

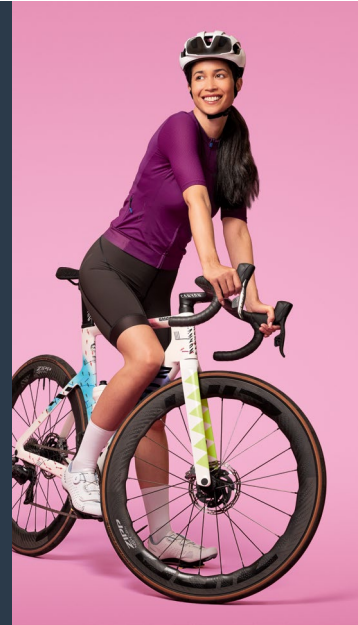


[Link zum vollständigen PDF der EU Cycling Declaration.](#)

Die besten Fahrzeuge werden mit Frühstück betrieben. Dein Fahrrad.

Dein Traumrad. Dein Dienstrad.
Dein JobRad.

JOBRAD



Mit einer deutschlandweiten JobRad Medienkampagne haben wir darüber hinaus das Fahrrad in die breite Öffentlichkeit getragen und damit auch politisch gestärkt. Mit der Kampagne „Dein Fahrrad“ hat JobRad 2023 die bis dato größte Kampagne für das Thema Dienstrad und das Fahrrad generell im deutschsprachigen Raum lanciert.

Parteispenden

Im Zuge unserer politischen Arbeit haben wir im Berichtszeitraum insgesamt 38.373,47 Euro an Parteien gespendet. Darin enthalten sind zum einen Sachkosten zur Repräsentation als ausstellendes Unternehmen bei den Bundesparteitag der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP. Zum anderen fördern wir als Freiburger Unternehmen die aktive Demokratie vor Ort mit direkten Spenden an die Kreisverbände der im Bundestag vertretenen, demokratischen Parteien. ▶



Auch der SC Freiburg fährt JobRad.
Wie das aussieht? [Hier klicken.](#)

Parteispenden Übersicht

	2022	2023
Bündnis 90/Die Grünen	6.212 Euro	11.841 Euro
davon Sachzuwendung	6.212 Euro	4.641 Euro
SPD	–	9.898 Euro
davon Sachzuwendung	–	4.998 Euro

	2022	2023
FDP	–	6.423 Euro
davon Sachzuwendung	–	4.043 Euro
CDU	–	4.000 Euro
davon Sachzuwendung	–	–

Unterstützte Initiativen und Mitgliedschaften

Ein wichtiges politisches Kommunikationsinstrument ist für uns die Zusammenarbeit mit Verbänden und die Unterstützung von radbezogenen Initiativen und ausgewählten Nachhaltigkeitsorganisationen. Ein besonderes Augenmerk liegt für JobRad auf den Verbänden der Fahrradbranche, um auch auf diesem Weg dem Fahrrad mehr politisches Gewicht zu verleihen. Den Verband Zukunft Fahrrad hat JobRad mitgegründet, JobRad Gründer Ulrich Prediger ist derzeit Vorstandsvorsitzender.

Beim Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) ist JobRad langjähriges Mitglied. Viele Jahrestagungen und weitere B.A.U.M.-Veranstaltungen haben wir als Sponsorin und mit Redner:innen unterstützt. Im Jahr 2023 waren wir Gastgeberin der B.A.U.M.-Jahrestagung in Freiburg. Auch haben wir uns an der Ausarbeitung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex für die Fahrradindustrie, der im Jahr 2023 veröffentlicht wurde, beteiligt.

[Zum Leitfaden.](#)



JobRad GmbH
Geschäftsführerin Andrea Kurz auf der B.A.U.M. Jahrestagung 2023

Partnerschaft mit der AGFS NRW
Die Arbeitsgemeinschaft fußgänger- und fahrradfreundlicher Städte, Gemeinden und Kreise in Nordrhein-Westfalen e.V. (AGFS NRW) setzt sich bereits seit 1993 für die Förderung nachhaltiger Mobilität ein. Ein Ansatz der AGFS sind sogenannte Umsetzungsinitiativen, mit denen die Attraktivität von Radfahren oder Zufußgehen schnell und unbürokratisch gesteigert werden soll. Beispiele für solche Initiativen sind die Schaffung von provisorischen Radwegen, sogenannten Protected Bike Lanes, bis langfristige Lösungen geschaffen sind. Die Arbeit der AGFS NRW zahlt unmittelbar auf eine infrastrukturelle Stärkung des Radverkehrs ein. JobRad unterstützt die bundesweite Entwicklung der AGFS mit einer umfangreichen, mehrjährigen Spende.

Branchenbezogene Verbände:



Nachhaltigkeitsverbände:



Unser Beitrag zur Agenda 2030

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

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 bestimmter SDGs bei. In erster Linie tun wir dies durch unseren Einsatz für eine fahrradfreundliche Mobilitätswende. Gleichzeitig sind wir bestrebt, negative Auswirkungen zu reduzieren, die entlang der Wertschöpfungskette durch direkte und indirekte Geschäftstätigkeiten entstehen.

SDGs entlang der Wertschöpfung

Mit dem Geschäftsmodell „Dienstradleasing“ hat JobRad einen neuen Markt in Deutschland etabliert.

Davon profitieren die gesamte Fahrradindustrie, die Leasingbranche und deren Dienstleister:innen, Banken, Versicherungen, die Arbeitgeber:innen sowie die Arbeitnehmer:innen. Die Vision „Menschen aufs Rad zu bringen“ fußt auf der tiefen Überzeugung, dass eine nachhaltige Mobilitätswende zentral für das Klima, unsere Gesundheit und unser Wohn- und Lebensumfeld ist.

Umwelt- und sozialgerecht wirtschaften

Unser Unternehmen setzt sich im Kern für eine nachhaltige Verkehrswende ein: Radfahren produziert weniger schädliche Klimagase als das Auto und ist vergleichsweise niedrigschwellig zugänglich – unser Dienstradleasing befördert diese Mobilitätsform direkt (Kapitel Produkte & Dienstleistungen) und bringt Menschen vom Auto aufs Rad. Betriebliche Mobilität kann dadurch neu gedacht und direkte Einsparungen in der Klimabilanz realisiert werden. Als Erfinderin des Dienstradleasings haben wir die Grundlage für eine komplett neue Branche geschaffen – mit zahlreichen neuen Arbeitsplätzen bundesweit. Für die Schaffung von Arbeitsplätzen in der ▶



8.5, 8.8



12.2, 12.5



13.2

Region Südbaden hat JobRad bereits sieben Mal die Auszeichnung „Jobmotor“ erhalten. Auch sind wir „Top Company“ bei Kununu, einer Online-Plattform für Arbeitgeberbewertungen. Über das Kerngeschäft hinaus ist JobRad selbstverständlich auch im Unternehmen selbst umweltfreundlich aktiv: Wir arbeiten klimafreundlich und haben in unseren neuen Gebäuden, wo möglich, Einsparungspotentiale gehoben ([mehr im Kapitel Umwelt & Klima](#)).



3.6, 3.9



11.2, 11.6

Gesundheit stärken und Mobilitätswende vorantreiben

Menschen, die regelmäßig Rad fahren, leben länger, sind belastbarer und sind seltener krank. JobRadler:innen steigen im Alltag erwiesenermaßen häufiger aufs Fahrrad – und legen damit auch Wege zurück, für die sie sonst das Auto genutzt hätten. Radfahren ist emissionsarm und trägt damit zu einer Verbesserung der Luftqualität bei. Es verursacht weder Staus noch Lärm und spart öffentlichen sowie privaten Raum. So machen Fahrräder und E-Bikes unsere Städte und Gemeinden lebenswerter.

Dialog mit Partner:innen und Politik gestalten

JobRad steht im engen Austausch mit Politik, Gesellschaft und der Fahrradindustrie. Zusammen mit Mobilitäts- und Wirtschaftsverbänden haben wir bereits erreicht, dass beim Dienstradleasing per Gehaltsumwandlung der geldwerte Vorteil für die private Nutzung von einem Prozent auf 0,25 Prozent des Bruttolistenpreises reduziert wurde. Damit werden Diensträder seit 2019 steuerlich ebenso gefördert wie E-Dienstwagen und sind gegenüber einem Dienstwagen mit Verbrennungsmotor steuerlich bessergestellt.

Mit Blick auf unsere Kund:innen haben wir über 70.000 Arbeitgeber:innen für das Dienstradleasing begeistert. So können sich über sechs Millionen Beschäftigte ein JobRad von einem unserer 7.600 Fachhandelspartner:innen aussuchen ([mehr in Kapitel Produkte & Dienstleistungen](#)). Neben geschäftlichen Kooperationen pflegen wir langfristige Spendenpartnerschaften ([mehr im Kapitel Menschen & Gesellschaft](#)). Denn wir sind überzeugt davon, dass sozialer Zusammenhalt und ein lebendiges Gemeinwesen uns allen nutzen. ●



17.17

Die Würde des Fahrrads ist ...

Der ehemalige Wahlkampfstrategie der Grünen, Matthias Riegel, über das Fahrrad als Politikum, und warum das Velo bereits in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist.

Trump vs. Harris. Gendern oder nicht gendern. Omas gegen Rechts. Straße gegen Schiene. Scholz gegen Merz und alle gegen die Grünen... Wir könnten die Liste der beliebtesten Gegensatzpaare innerhalb der gesellschaftspolitischen Landschaft sehr leicht weiterführen. Für Reden, Schlagzeilen oder Postings müssen die Pole in dieser aufgeheizten und übersättigten Zeit nun mal sehr prägnant zugespitzt sein. Eines der beliebtesten Kulturkampfbilder der letzten Jahre ist das des Lastenrads gegen ein PS-starkes Auto. Bullerbü-Idylle versus Großstadt-SUV. Erst vor kurzem noch skandierte ein Ministerpräsident auf einer Jubiläumsfeier eines Automobilherstellers: „Deutschlands Zukunft liegt nicht im Lastenrad.“ Und damit nicht genug: Man muss das Fahrrad gar nicht erst erwähnen und kann es trotzdem implizit als Gegenbild mitschwingen

lassen. „Berlin ist für alle da – auch für Autofahrer“. Mit diesem Plakatspruch konnte man im Jahre 2023 sogar ernsthaft Wahlen gewinnen. Selbst wenn ein Bundesminister zu seiner Vereidigung die kurze Strecke vom Bundestag bis zum Schloss Bellevue mit Fahrrad und Helm und eben nicht mit der Eskorte absolviert, berichtet der Boulevard anschließend, dass damit jedes Klischee über die Partei und ihre Vertreter:innen bestätigt wurde. Die Medienwelt liebt schließlich Gegensätze. Wir alle lieben Gegensätze. Und doch haben diese Sprachbilder und Gegenüberstellungen konkrete Auswirkungen auf politisches Handeln und Realitäten: Raten Sie mal, wie oft das Wort Fahrrad im Koalitionsvertrag der Ampel auftaucht? Genau. Kein einziges Mal. Raten Sie ruhig weiter, welche Ausbau-Budgets im notwendigen Sparkurs des ▶

Ein Gastbeitrag von
**Matthias
Riegel**



Verkehrsministeriums zuerst mit gekürzt wurden? Oder welcher Spitzenpolitiker in Deutschland etwas über die immense Wirtschaftskraft von über 45 Milliarden Euro Umsatz in 2023 und die Weltmarktführerschaft der Fahrradbranche berichten könnte?! Die gesellschaftspolitische Rolle des Fahrrads ist nahezu festgefahren. Das Verkehrsmittel wird unterschätzt, unterkomplex dargestellt und dient noch immer als Gegenbild bzw. Abbild für alles, was grün, niedlich und simpel ist. Dass Fahrrad-Start-ups, wie etwa JobRad, zu Einhörnern werden können, Hersteller:innen so groß sind, dass sie eigene Tarifverträge abschließen, der Markt sich insgesamt durch die Elektrifizierung transformiert hat – das wissen die wenigsten. Eine vom ADFC in Auftrag gegebene Studie des Fraunhofer Instituts ISI hat Ende Mai 2024 gezeigt, dass Deutschland den Radverkehrsanteil ohne viel Aufwand verdreifachen könnte. Damit würden bis zu 19 Millionen Tonnen CO2 im Verkehr eingespart. Ernstzunehmende Reaktionen aus der Politik dazu? Fehlanzeige. Dass innerhalb der Branche der Fachkräftemangel, die Diskussion um Lieferketten oder Industriearbeitsplätze ebenso laut und heikel geführt wird wie in vielen anderen Zukunftsbereichen, ist fast nicht vorstellbar. Mit der

Autobranche assoziieren wir Begriffe wie Industrie, Wirtschaftskraft, Freiheit, Arbeitsplätze und Notwendigkeit. Das Fahrrad hingegen steht für Freizeit, alternatives Leben, Unsicherheiten, Kindheitserlebnisse – ökonomische Relevanz trauen ihm nur die wenigsten zu.

Was lernen wir aus alledem?

Das Fahrrad ist politisch. Es ist Streitbar. Und jetzt kommt's – das ist gut so. Darauf können wir aufbauen. Denn: Ein Gegenbild zu sein, heißt eben auch, relevant zu sein. Das muss man aufgreifen und mit Antworten, Druck und Öffentlichkeit bedienen. Genau deswegen nutzt es ja schließlich auch die Gegenseite. Man kann es an der aktuellen Ryanair-

Kampagne gut erkennen. Die Billigairline sorgt mit ihrer Kampagne gegen das Fahrradfahren und die irischen Grünen für ordentlich Furore. Unter dem Hashtag #flightsnotbikes – also Flüge statt Fahrräder – führt der Firmenaccount auf X lautstark Mobilitätsdebatten an. Anders und vor allem besser sieht es an großen Plakatflächen in Berlin aus: „Chat GPT – repariere mein Fahrrad.“ Das ist nicht nur humorvoll, passt in die Zeit und zur Zielgruppe. Der Slogan vermittelt „Handwerk, Wertschätzung und Tradition“, ohne genau diese Wörter zu benutzen. Es braucht diese und ähnliche Kampagnen für das Rad. Es braucht die Aufwertung. Es braucht Mut und das Bewusstsein für die Relevanz des Rades. Das Gute ist – wir müssen dafür nicht mal etwas erfinden oder ►

”

Was lernen wir aus alledem? Das Fahrrad ist politisch. Es ist Streitbar. Und jetzt kommt's - das ist gut so. Darauf können wir aufbauen.



vorgaukeln: In Deutschland gibt es mehr Fahrräder als Einwohner:innen und man muss auch gar nicht lange googeln, bis man sieht, dass das Verkehrsmittel hierzulande, genauer sogar in Baden-Württemberg erfunden wurde. Bei E-Bikes müssen wir uns keine Sorgen um Ladeinfrastrukturen oder neue Zielgruppen machen. Es ist bereits zu einem völlig neuen Verkehrsmittel gewachsen. Die Krankenschwester auf dem Land fährt von ihrem Hof mit dem E-Bike zur Frühschicht ins viele Kilometer entfernte Krankenhaus. Nicht wegen des Klimas, sondern wegen fehlenden Parkplätzen und teuren Spritpreisen. Der Homeoffice-Papa bringt seine Kids mit dem Lastenrad in den Kindergarten und bringt auf dem Rückweg noch Einkäufe mit, weil es praktisch ist, er an der frischen Luft und aktiv ist – nicht weil er gegen vier Räder oder deren Marktmacht ist. Beide identifizieren das Fahrrad nicht als

Politikum, sondern als praktisches Verkehrsmittel. Die Menschen sind viel weiter als die politische Realität und die Gegenbilder, die in ihr und durch sie produziert werden. Und das Fahrrad ist – und war schon immer – eine Lösung. Es gilt, dies so zu vermarkten und zu übersetzen. JobRad geht hier mit dem besten Marketingbeispiel für die Masse voran: Dort, wo sonst nur Telefonanbieter, Automarken oder Airlines ihre Logos platzieren, trägt man beim SC Freiburg seit einer Saison das Logo von einem Fahrradleasinganbieter auf der Trikotbrust. Überhaupt scheint der Fußball sich hier zu wandeln. Während der EM sah man die polnische Mannschaft durch Hannover oder auch unsere deutschen Jungs zum Trainingsplatz radeln. Genau von diesen Bildern und Ideen, von dieser Größe und Strahlkraft braucht es mehr ... bis es dann irgendwann heißt: Einigkeit und Recht und Fahrrad. ●



Matthias Riegel ist Kommunikationsdramaturg und berät Unternehmen, Verbände und Einzelpersonen in ihrem Wirken rund um Veränderungen. Zwölf Jahre lang hat er die Wahlkämpfe von Spitzenpolitiker:innen der Grünen geleitet – und dabei das politische Leben und seine Bedingungen, die Bedeutung von Inszenierung und Kommunikation studiert.

Nachhaltigkeitsstrategie und -management

2023 haben wir die Nachhaltigkeitsstrategie der JobRad Deutschland unter Berücksichtigung der Unternehmensvision und gesteigener Regulatorikanforderungen umfangreich überarbeitet. Am Prozess beteiligt waren Aufsichtsrät:innen, Gesellschafter:innen, Geschäftsführer:innen, Führungspersonen, Mitarbeitende und Nachhaltigkeitsexpert:innen. Teil des Projekts war ein regulatorischer Check sowie die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsvision und -mission mit der Ausarbeitung einer strategischen Roadmap mit Zielbildern und Zielen.

Nachhaltigkeitsvision = Unternehmensvision

Unsere Nachhaltigkeitsvision entspricht unserer Unternehmensvision: Wir bringen Menschen aufs Rad. Das JobRad Geschäftsmodell ist ein per se nachhaltiges mit positiven Auswirkungen für die Gesellschaft. Verknüpft mit unserer Nachhaltigkeitsmission findet eine Fokussierung unserer Nachhaltigkeitsbestrebun-

gen und -leistungen auf die Aspekte mit dem größtmöglichen Hebel aus unserem Geschäftsmodell statt:

- Starker Fokus auf die Mobilitätswende und die Liefer- und Wertschöpfungskette des Fahrrads
- begleitet von unserem Verständnis als attraktive Arbeitgeberin mit starkem Sinnversprechen

Entsprechend bewegen wir uns auf unterschiedlichen Ambitionsniveaus: Best practice, better practice und compliant. Wir wollen in den genannten Themenfeldern als Vorreiterin der Branche agieren, uns ambitionierte Ziele setzen und deren Erfüllung weitsichtig verfolgen. ▶

”
Wir treiben die fahrradfreundliche Mobilitätswende voran, die Menschen und Umwelt zugutekommt. Gleichzeitig nutzen wir unseren Gestaltungsspielraum aktiv, um die Liefer- und Wertschöpfungskette des Fahrrads ökologischer und sozialer zu gestalten. Wir sind eine attraktive Arbeitgeberin mit starkem Sinnversprechen.

Unsere Nachhaltigkeitsmission

Strategische Nachhaltigkeitsroadmap

Bei der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns bewusst entschieden, die bestehende Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2021 als Grundlage für die Ausarbeitung der strategischen Roadmap zu nutzen. Diese haben wir neu bewertet und angepasst. Die Untergliederung von vier strategischen Handlungsfeldern haben wir beibehalten, Subthemen neu sortiert und Themen ergänzt. Vor dem Hintergrund der kommenden CSRD- (Corporate Social Responsibility Directive) Anforderungen werden wir die Wesentlichkeitsanalyse grundsätzlich überarbeiten. Die strategische Roadmap werden wir perspektivisch auf die JobRad Gruppe ausweiten.

Handlungsfeld Strategie & Management

Das Handlungsfeld Strategie & Management umfasst Themen wie unternehmerische Unabhängigkeit, strategische Planung, Compliance und Datenschutz. Neu in diesem Bereich ist das Thema „Engagement fürs Rad“ aufgrund seiner strategischen Wichtigkeit (bisher im Themenfeld Mensch & Gesellschaft).

Handlungsfeld Produkte & Dienstleistungen

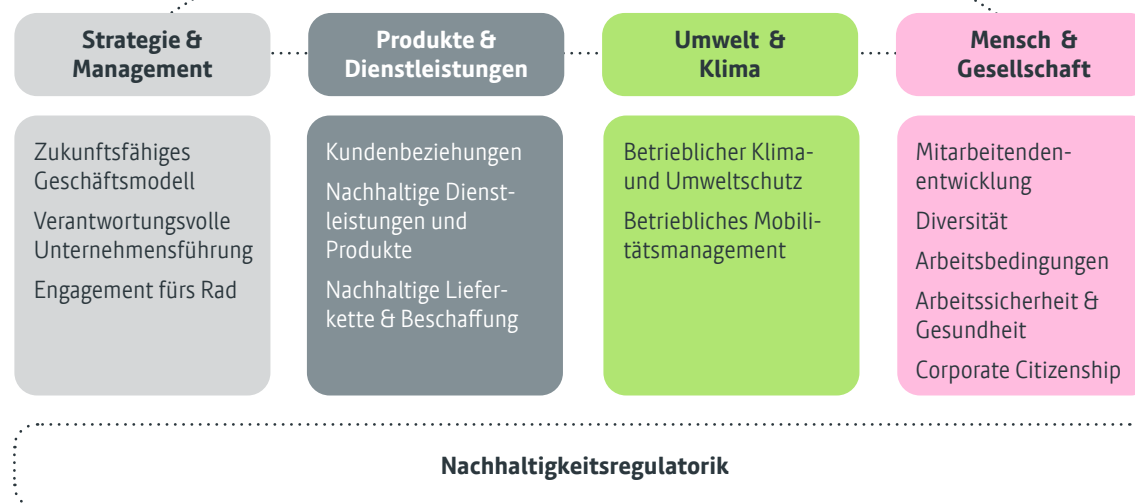
Das Handlungsfeld Produkte & Dienstleistungen umfasst Themen wie unsere Produkte sowie unsere Dienstleistungen, Kundenbeziehungen und Nachhaltigkeit in der Beschaffung.

Handlungsfeld Umwelt & Klima

Das Handlungsfeld Umwelt & Klima umfasst Themen des betrieblichen Umweltschutzes wie bspw. Energieeffizienz und Klimaauswirkungen im eigenen

Zielbilder für 2027 + smarte Ziele bis T1 2025

(mit Ambitionsniveaus)

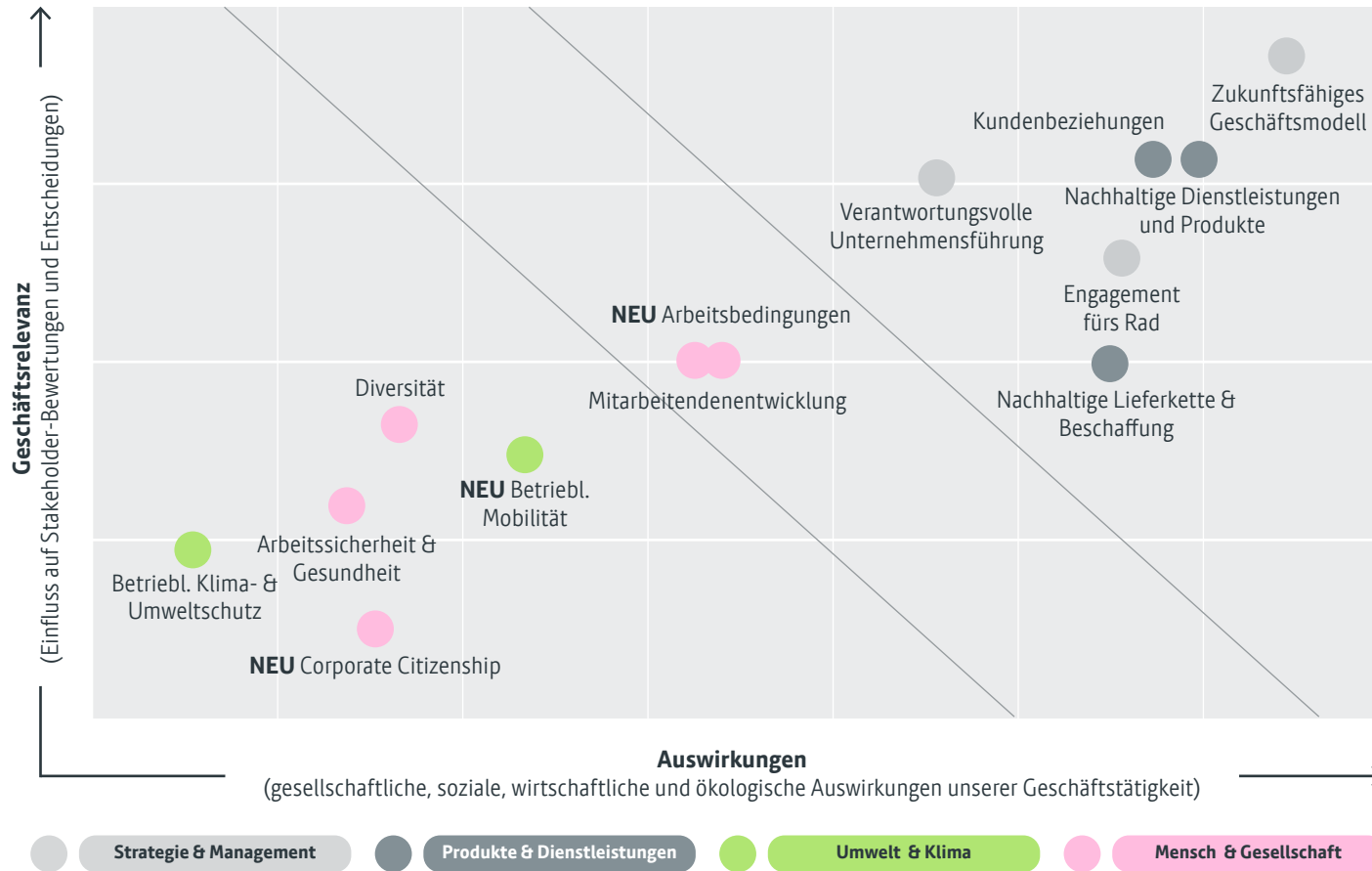


Betrieb sowie den verantwortungsvollen Einsatz natürlicher Ressourcen. Das Thema „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ haben wir als priorisiertes Thema neu aufgenommen.

Handlungsfeld Mensch & Gesellschaft

Das Handlungsfeld Mensch & Gesellschaft umfasst Themen wie Mitarbeitendenentwicklung, Diversität, Arbeitsbedingungen (neu), Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie Corporate Citizenship. ►

Wesentlichkeitsmatrix



Strategische Roadmap

Für jedes der Subthemen in den Handlungsfeldern wurden Zielbilder für 2025 und 2027 entwickelt und Ambitionsniveaus durch die zuständigen Bereiche und Teams festgelegt. Diese Ziele werden in einem strukturierten Prozess jährlich berichtet. Ebenso werden neue Ziele für das folgende Jahr festgelegt. In diesem Bericht findet sich am Ende der vier Hauptkapitel jeweils eine Tabelle mit den Zielen zu den entsprechenden Handlungsfeldern und Subthemen.

Organe und Organisation der Nachhaltigkeit

Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine Stabsstelle Nachhaltigkeit eingerichtet, die direkt an die Geschäftsführung der JobRad GmbH berichtet. Diese Stabsstelle wurde personell erweitert und ist in Verantwortung für die Steuerung des Themas in der JobRad Gruppe. Im Berichtszeitraum lagen die Schwerpunkte auf der Entwicklung bei JobRad Deutschland, der Erstellung der ersten umfassenden Klimabilanz und des EcoVadis-Ratings. Das oberste Nachhaltigkeitssteuerungsgremium ist der Nachhaltigkeitssteuerungskreis. Dieser setzt sich aus dem Finanzvorstand der JobRad Gruppe sowie jeweils einem:einer Geschäftsführer:in der JobRad GmbH und der JobRad Leasing zusammen. ▶

Die operative Umsetzung und Begleitung der einzelnen Themen finden in den Fachbereichen der Entitäten statt. Zudem gibt es fachspezifische, unternehmens- und bereichsübergreifende Arbeitskreise, wie bspw. einen Arbeitskreis für die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Zusätzlich gab es im Berichtszeitraum ein bereichs- und entitätsübergreifendes Nachhaltigkeitskernteam.

Nachhaltigkeitsregulatorik

In den kommenden Jahren werden sich die regulatorischen Nachhaltigkeitsanforderungen deutlich ausweiten und maßgeblich für die Fortentwicklung des Themas in der JobRad Gruppe sein. Ab 2024 fällt die JobRad Holding SE unter das LkSG. Die JobRad GmbH als größte Entität wird voraussichtlich zu Beginn 2025 über die 1.000 Mitarbeitenden-Grenze gelangen und damit ebenfalls LkSG-pflichtig werden. Ab 2026 muss die JobRad Gruppe für das Geschäftsjahr 2025 die Regularien aus der CSRD sowie der EU-Taxonomie umsetzen. Ab diesem Zeitpunkt ist die JobRad Gruppe verpflichtet, jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zu veröffentlichen. ●

Selbstverpflichtungen

JobRad ist Branchenvorreiterin. Entsprechend sind wir Unterzeichnerin zahlreicher Selbstverpflichtungen. Beispielhaft genannt sind hier:

Charta der Vielfalt:

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2023 geht JobRad Deutschland eine freiwillige Selbstverpflichtung ein, um durch ein Diversity-Management ein inklusives und vorurteilsbewusstes Arbeitsumfeld zu fördern, in dem Gleichstellung und Wertschätzung im Fokus stehen.

BIKEBRAINPOOL „Bike Charta“:

Die „Bike Charta“ von BIKEBRAINPOOL ist der CSRD-Aktionsplan für Ressourcenschonung und Klimaschutz rund um die Produkte und Dienstleistungen der Fahrradindustrie und die erste Brancheninitiative dieser Art. Die Charta umfasst 18 Themenbereiche wie etwa Produktion, Standort, soziale Relevanz und strategisches CSR-Management. Unser Engagement besteht seit Ende 2021.

Cycling Industries Europe (CIE)

„Climate Action Pledge“:

Der „Climate Action Pledge“ wurde von der CIE und der CONEBI Cycling Industry Sustainability Expert Group ausgearbeitet und soll Unternehmen dazu auffordern, konkrete Schritte zur CO₂-Reduktion umzusetzen. Im Rahmen dieser Ziele müssen Unternehmen ihre Scope 1- und Scope 2-Emissionen bis 2025 und ihre Scope 3-Emissionen bis 2030 berichten. Außerdem sind sie verpflichtet, die Reduktionsziele mit Umsetzungsstrategien und Zeitplan zu veröffentlichen.

Wirtschaft pro Klima:

Wirtschaft pro Klima ist eine Initiative für klimaengagierte Unternehmen, die zukunftssicher und grün wirtschaften wollen. Die Unternehmen orientieren sich dabei am Pariser Klimaschutzabkommen und übernehmen Verantwortung dafür, zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels beizutragen.

Auszeichnungen und Ratings

In der vorliegenden Berichtsperiode durften wir uns über verschiedene Auszeichnungen und Ratings freuen.



Deutscher Nachhaltigkeitspreis:

JobRad wurde im Oktober 2023 mit dem 16. Deutschen Nachhaltigkeitspreis in der Kategorie „Zweiräder“ ausgezeichnet. Die deutschland- und europaweit reputationsstärkste Auszeichnung im Bereich Nachhaltigkeit wird jährlich von der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis in Zusammenarbeit mit der Bundesregierung verliehen. Wir sind damit das erste Unternehmen der Dienstradleasingbranche, das diesen renommierten Preis erhalten hat.



EcoVadis-Rating:

2023 haben wir freiwillig unsere ersten EcoVadis-Ratings für die JobRad GmbH und die JobRad Leasing GmbH durchgeführt und wurden jeweils mit der Silbermedaille ausgezeichnet. Somit gehören wir zu den besten 25 Prozent der von EcoVadis bewerteten Unternehmen. EcoVadis ist das bekannteste Nachhaltigkeitsrating im B2B-Bereich mit weltweit insgesamt ca. 100.000 beteiligten Unternehmen.

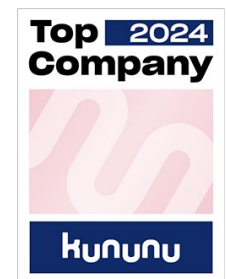
Zertifizierung als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ durch den ADFC (Allgemeiner Deutscher Fahrradclub e.V.):

2021 haben wir das erste Mal das Siegel „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ in Gold erhalten, das bis 2024 gültig ist. Der ADFC zeichnet mit dem Siegel Unternehmen aus, die die Fahrradmobilität ihrer Belegschaft aktiv fördern. Punkte für diese Auszeichnung gibt es unter anderem für Fahrradabstellplätze, Umkleidemöglichkeiten und Duschen, saisonale Fahrradchecks oder die Anschaffung von Dienstfahrzeugen.



Kununu „Top Company Award“:

Seit 2022 zeichnet die Online-Plattform für Arbeitgeberbewertungen kununu Unternehmen auf Basis von Bewertungen von Mitarbeitenden mit dem Top Company Award aus. Im Jahr 2023 wurde JobRad erneut mit dem „Top Company Award“ für seine hervorragenden Bewertungen ausgezeichnet.



Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen

Sowohl intern als auch extern pflegen wir einen aktiven Austausch auf Augenhöhe. Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen gehören Kund:innen, die Fahrradwirtschaft, Beschäftigte und Führungspersonen, Verbände sowie die Landes- und Bundespolitik.

Anspruchsgruppen	Form der Einbindung der Anspruchsgruppen	Hauptthemen/Anliegen der Anspruchsgruppen	Zwei Beispiele für JobRad Reaktionen auf diese Anliegen
Kund:innen	<ul style="list-style-type: none"> • breite Kommunikationsmaßnahmen • First- und Second-Level-Support (Telefon, E-Mail) • Veranstaltungen (Messen, JobRad Forum) • Umfragen und qualitative Interviews 	<ul style="list-style-type: none"> • einfache und unkomplizierte Abwicklung • direkter & schneller Kontakt • Rechtssicherheit • Weiterentwicklung der Produkte und Prozesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimierung von digitalen Systemen • sichere Kundendaten (z. B. ISMS-Zertifizierung nach ISO 27001)
Fahrradwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • JobRad Akademie im On-demand-Format • Kommunikationsmaßnahmen wie das Fachhandelsportal • Teilnahme an Messen und Fachveranstaltungen • persönliche und strategische Betreuung der FH- und Herstellerpartner:innen durch unser Partnermanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • schnelle Abwicklung und Bezahlung • transparente Konditionen • direkter Kontakt • Unterstützung bei Marketingmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Prozesse für den Fachhandel • Einrichtung des Webshops
Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> • wöchentlicher Gesamt-Jour-fixe für alle Mitarbeitenden • individuelle Mitarbeitendengespräche • Weiterbildungsangebote • regelmäßige Mitarbeitendenevents 	<ul style="list-style-type: none"> • Sinnbeitrag • angemessene Bezahlung • Führungskultur • persönliche Weiterentwicklung • passende Arbeitsauslastung • Jobsicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Events zur Vision und Strategieframework mit Unternehmenszielen, Jahreszielen und strategischen Prioritäten • Einführung transparenter Gehaltssystematik
Verbände	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Sitzungen • gemeinsame Auftritte 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von gemeinsamen Zielsetzungen und Aktionen 	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßiger Austausch und Zusammenarbeit • Ausrichtung von Branchenevents
Landes- und Bundespolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Positionspapiere • persönliche Kommunikation 	<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 innovative Mobilitätslösungen

Gesetze einhalten

Interessenkonflikte, kritische Anliegen oder sonstige Verdachtsmomente beleuchten wir in einem engen Austausch mit den Führungspersonen der Gesellschaften frühzeitig und kritisch. Diese evaluieren wir gemeinsam mit dem Ziel, Konflikte und Anliegen mit Negativauswirkungen auf Anspruchsgruppen der JobRad Gruppe frühzeitig zu beheben bzw. zu vermeiden.

Die JobRad Holding SE hat im Berichtsjahr 2023 einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) für sich und alle Töchterunternehmen eingeführt. Dieser dient als Orientierung des geschäftlichen Handelns und festigt unser gemeinsames Verständnis für wertorientiertes Verhalten und transparente Entscheidungen. Er basiert auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, den Prinzipien der World Federation of the Sports Goods Industry und dem UN Global Compact.

Zur Wahrung und Einhaltung der festgelegten Verhaltensstandards sind in der JobRad Leasing GmbH und der JobRad GmbH Compliance Management Systeme (CMS) implementiert, welche durch die Compliance-Funktionen der jeweiligen Gesellschaft

gesteuert und weiterentwickelt werden. Als reguliertes Finanzdienstleistungsinstitut weist das CMS der JobRad Leasing GmbH einen hohen Reifegrad auf. Das CMS der JobRad GmbH befindet sich aufgrund der unterschiedlichen Risikostruktur in der Etablierung. Beide CMS orientieren sich im Aufbau an den sieben Grundelementen des IDW PS 980.

Compliance-Funktionen

Zur Steuerung der unternehmensspezifischen Compliance-Risiken planen und koordinieren die Compliance-Funktionen in den Gesellschaften Präventions-, Überwachungs-, Kontroll- und Reaktionsmaßnahmen und beraten in relevanten Sachverhalten. Hierzu sind in beiden Gesellschaften Compliance-Richtlinien implementiert, welche die einzuhaltenden Regeln für die Beschäftigten festlegen. Dazu gehört auch ein Melde- und Genehmigungsverfahren für Zuwendungen als Teil der Korruptionsprävention. Zur frühzeitigen Aufdeckung von Gesetzesverstößen ist eine Ombudsstelle durch die JobRad GmbH, JobRad Leasing GmbH und JobRad Holding SE eingerichtet. Diese nimmt Hinweise auf potenzielle Gesetzesverstöße entgegen und leitet diese an die entsprechenden Stellen in der jeweiligen Gesellschaft weiter. Die Kommunika-

tion zwischen der hinweisgebenden Person und der Ombudsstelle ist vertraulich. Die Kontaktdaten der Ombudsstelle sind sowohl im Intranet als auch auf unserer Homepage veröffentlicht. Die Beschäftigten der JobRad Leasing GmbH werden regelmäßig zu den Themen Compliance, Geldwäsche- und Betrugsprävention, Datenschutz sowie Informationssicherheit geschult. Darüber hinaus erhalten neue Mitarbeitende im Rahmen ihrer Einführung eine Schulung zum Verhaltenskodex und zu den diversen Meldekanälen. In der JobRad GmbH werden die Beschäftigten zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit regelmäßig geschult. Die Einführung einer Compliance Schulung ist geplant. Im Berichtszeitraum 2022 gab es keine Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen einer der berichtenden Gesellschaften. 2023 gab es insgesamt drei Vorfälle, die die JobRad GmbH sowie die JobRad Holding SE betrafen und von denen zwei meldepflichtig waren. Bei diesen Vorfällen wurden keine Geldbußen oder nicht-monetäre Sanktionen verhängt. Der nicht meldepflichtige Verstoß betraf die JobRad Holding SE.

Risikomanagement

Um der unternehmerischen Verantwortung nachzukommen und gesetzliche sowie regulatorische Vorgaben zu erfüllen, optimiert die JobRad Gruppe konstant ihr Risikomanagementsystem.

Primäres Ziel des gruppenweiten Risikomanagementsystems ist es, die wesentlichen Unternehmensrisiken gesellschaftsübergreifend zu identifizieren, zu bewerten und Maßnahmen zur Risikosteuerung zu koordinieren. In der JobRad GmbH erfolgt der systematische Ausbau eines umfassenden Risikomanagements. Hierfür werden finanzielle, operative und strategische Risiken erfasst und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen implementiert. Außerdem gibt es einen Risikomanagementzirkel als wertunterstützende Kontroll-, Überwachungs- und Steuerungsinstanz. Dieser besteht aus Vertreter:innen unterschiedlicher Bereiche, inklusive der Geschäftsführung. Die JobRad Leasing GmbH hat als Finanzdienstleistungsinstitut ein MaRisk-konformes Risikomanagementsystem eingerichtet. Die Geschäftsführung und das Kontrollorgan werden regelmäßig und anlassbezogen durch das Risikocontrolling über den

Stand der wesentlichen Risiken (inkl. ESG-Risiken), Maßnahmen zur Risikosteuerung und der Risikotragfähigkeit informiert. Die Steuerung erfolgt nach den ICAAP-Grundsätzen.

ESG-relevante physische Risiken

Nach erster Experteneinschätzung der JobRad Leasing GmbH können im Berichtszeitraum keine wesentlichen physischen Risiken identifiziert werden, welche eine erhebliche Veränderung der Geschäftstätigkeit sowie der Einnahmen oder Aufwendungen der Organisation in den nächsten drei bis zehn Jahren herbeiführen. Dies lässt sich u. a. auch auf ein sehr diversifiziertes Leasingnehmer:innen-Portfolio, die breite geographische Streuung der verleasteten Objekte und der kooperierenden Fachhändler:innen zurückführen. Mildere Winter könnten zukünftig möglicherweise die Hemmnisse des Radfahrens über den gesamten Jahreszyklus hinweg reduzieren und die Radnutzungsrate steigern. Die JobRad GmbH folgt im Wesentlichen der Risikoanalyse der JobRad Leasing GmbH und sieht im Berichtszeitraum keine physischen Risiken, welche die Geschäftstätigkeit erheblich verändern

könnten. Beide Entitäten stehen im kontinuierlichen Austausch und sehen jedoch grundsätzlichen Handlungsbedarf im Klimaschutz, um die gesamtwirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung langfristig zu sichern.

ESG-relevante regulatorische bzw. sonstige Risiken

Es werden derzeit keine regulatorischen bzw. sonstigen Risiken (z. B. Technologiewandel etc.) gesehen, die eine erhebliche negative Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit der JobRad Leasing GmbH in den nächsten drei bzw. zehn Jahren haben. Das Leasingobjekt „Fahrrad“ sehen wir vielmehr als Chance, CO₂-Emissionen zu reduzieren und die nachhaltige Mobilitätswende voranzutreiben. ●

Verkehrswende in Deutschland: Mehr Kopenhagen wagen?



Ein Interview mit
Katja Diehl

Wo klemmt es eigentlich bei der Mobilitätswende in Deutschland? Was können wir von Vorzeige-Fahrrad-Städten wie Kopenhagen lernen? Beim Radeln durch ihre Wahlheimat Hamburg beantwortete die **Mobilitätsexpertin und Bestsellerautorin Katja Diehl** diese und andere Fragen.

Was können deutsche Metropolen von Kopenhagen lernen?

Das Spannende an Kopenhagen ist: Du kommst dort überall gut mit dem Auto hin. Es dauert nur länger. Die meisten Leute in Kopenhagen nutzen jedoch das Fahrrad, weil es praktisch, schnell und sicher ist. Es zeigt sich auch, dass dieser Wandel der Mobilität für Kopenhagen auch einen wirtschaftlichen Vorteil hat: Er bringt Tourist:innen und damit Geld in die Stadt. ►

In vielen europäischen Städten ist man in Sachen Verkehrstransformation weiter als hierzulande. Wien, Barcelona...

Ein großartiges Beispiel ist auch Paris. Anne Hidalgo, die Oberbürgermeisterin, gibt die Stadt den Menschen zurück. Städte sind nicht entstanden für Autos, zumindest nicht in Europa. Wir haben hier eine mittelalterliche Geschichte von Städten mit kleinen Gassen, in denen wir gerne sitzen, unseren Cappuccino trinken und uns unterhalten können, ohne zu brüllen.

Heute radeln wir nicht durch die fahrradfreundliche Stadt Kopenhagen, sondern durch Hamburg. Wo sind Sie denn gerne mit Ihrem Fahrrad unterwegs?

Zum Beispiel auf der Reeperbahn. Dort wurde eine von zwei Autospuren pro Richtung in eine Radspur umgewandelt. Wir Radler:innen teilen uns jetzt den Platz zwar mit den Bussen – das ist noch nicht ideal, aber besser als vorher. Was spannend ist: Eine Studie hat gezeigt, dass es nicht zu einem Verkehrsstau auf der Reeperbahn gekommen ist, wie oft vermutet wird. Und dass es sicherer geworden ist, auf der Reeperbahn Rad zu fahren.

Sie fordern ein Grundrecht auf Wahlfreiheit in der Mobilität. Was bedeutet das?

Jeder Mensch sollte selbst entscheiden, ob er oder sie ein Leben mit Führerschein und eigenem Auto führen möchte oder nicht. Wahlfreiheit in der Mobilität ist nur dann gegeben, wenn ich mehrere Optionen habe, die ich nutzen kann: Zum Beispiel das Auto, vielleicht sogar als Carsharing und das Fahrrad. Aber dann braucht es sichere Radwege. Denn nur wenn es sichere Radwege gibt, steigen Menschen aufs Rad um.

Wie lauten die Grundprinzipien einer umweltgerechten Verkehrswende?

Erste Regel: Verkehr vermeiden. Also überlegen: Muss ich für ein Businessmeeting in die USA fliegen oder geht das nicht auch online? Zweitens: Verkehr verlagern, zum Beispiel vom Flugzeug auf den Zug, vom Auto auf das Fahrrad. Und die dritte Regel: Verkehr verbessern, etwa durch elektrische Antriebe bei Autos. Das ist aber nur die drittbeste Regel, weil die ersten beiden viel wichtiger sind. ▶

Mehr Platz für Radfahrende:
Auf der Reeperbahn in Hamburg wurde eine
Autospur in eine Radspur umgewandelt.



”

Licht beim Thema Mobilität sehe ich da, wo es sichere Radwege und eine radfreundliche Infrastruktur gibt. Und außerdem in den vielen Begegnungen: in der Bahn, auf dem Rad und an der Ampel, wenn ich zum Beispiel Kindern im Fahrradsitz zuwinke.

Wie könnten wir die Hürden der Verkehrswende überwinden und eine gute Mobilität für alle gestalten?

Es braucht für die Verkehrswende nur den Willen, alles andere haben wir. Es braucht den Willen, das Klimaschutzgesetz und die Pariser Klimaziele ernst zu nehmen. Es braucht den Willen, alle wichtig zu nehmen und nicht nur die mit den Autos. Und es braucht den Willen, demokratisch zu denken, damit es allen gut geht. Was sich ändern muss im Straßenverkehr ist, dass alle Menschen gleich sind. Egal, ob ich ein Fahrrad dabei habe oder ein Auto,

ob ich im Rollstuhl sitze oder ein Kind bin oder ein älterer Mensch. Ich muss genauso viel Wert sein wie jede:r andere. Leute, die zu Fuß gehen, mit dem Rad oder Bus und Bahn fahren, müssten belohnt werden, denn sie vermeiden Belastungen in Form von Emission und Lärm.

Welche Rolle spielt das Fahrrad bei der Mobilitätswende?

Im Fahrrad liegt viel Kraft für die Demokratie. Menschen auf Rädern können sich einfach, günstig und schnell fortbewegen und ihren Radius erweitern. Ein Verkehr, der inklusiv und demokratisch ist, ist eine große Stärkung für die Probleme, die wir mit dem Rechtsruck in Deutschland haben. Ich war an Projekten beteiligt, bei denen geflüchtete Personen Radfahren gelernt haben. Weil sie aus Ländern kommen, wo es Frauen nicht erlaubt ist, Fahrrad zu fahren. Und wenn du diesen Frauen zuschaust und siehst, was für eine Freude sie auf dem Fahrrad haben und dass sie sofort begreifen, wie unabhängig sie das macht, dann wirst du nie wieder nicht sehen können, wie viel Freiheit ein Fahrrad bedeutet.

Was bedeutet Ihnen persönlich das Fahrrad?

Ich bin chronisch krank und nicht so gut zu Fuß. Deshalb radle ich meist mit elektrischem Antrieb. Wenn ich mich gerade nicht fit fühle, fahr ich trotzdem los. Denn ich weiß, ich kann diesen Knopf drücken und ich komme an mein Ziel und auch wieder zurück.

Und welche Rolle spielt das Zufußgehen?

Das Zufußgehen ist die am meisten vernachlässigte Form von Mobilität, obwohl es so selbstverständlich und kostenfrei ist. Eigentlich müsste alles beim Fußverkehr beginnen. Wir jubeln, wenn ein Kind den ersten Schritt macht. Doch Kinder müssen schnell lernen, dass sie draußen nur an der Hand der Eltern oder eines Erwachsenen gehen dürfen, weil es auf der Straße so gefährlich ist. Dass das anders wird, daran arbeiten einige europäische Städte, wie Oslo und Helsinki. Sie verfolgen die „Vision Zero“. Das bedeutet: Ihr Ziel ist es, die Zahl der Toten und Schwerverletzten im Straßenverkehr auf null zu bringen. Damit sind sie sehr erfolgreich. Das gelingt aber nur, wenn man die Schwächsten schützt. Und das sind die Menschen, die zu Fuß unterwegs sind. ▶



Katja Diehl war 15 Jahre in der Mobilitäts- und Logistikbranche tätig. Seit 2017 setzt sie sich als freiberufliche Mobilitätsexpertin, Autorin, Speakerin und Moderatorin für den gesellschaftlichen (Mobilitäts-) Wandel ein. Für ihre Arbeit hat Diehl zahlreiche Auszeichnungen erhalten, etwa den „Deutschen Mobilitätspreis 2022“, den „Deutschen Wirtschaftsbuchpreis 2022“ und viele andere.

Intermodale Mobilität ist ein Schlüssel der Verkehrswende und bedeutet, beim Pendeln mehrere Verkehrsmittel zu nutzen: etwa das Faltrad, wie Katja Diehl auf dem Foto, und die S-Bahn.

Wie sieht es mit den buchstäblichen Hürden in unserem Verkehrssystem aus?

Ich bin häufig mit meinem Faltrad und großem Rucksack im Zug in ganz Deutschland unterwegs. Und da merke ich schon, wie wenig inklusiv das ist. In manche Züge komme ich nicht rein mit meinem Gepäck, weil es drei steile Stufen gibt. Ich fühle mich dann wie ein gestrandeter Wal. Es reicht also schon, viel Gepäck zu haben, um behindert zu werden. Wie geht es dann erst Menschen, die im Rollstuhl sitzen? Sie müssen zum Beispiel, wenn sie ICE fahren wollen, einen Tag vorher bei der Bahn anrufen. Das ist definitiv nicht inklusiv. ●



Video: Katja Diehl und die Mobilitätswende

Fahrrad-Welthauptstadt Kopenhagen

Die dänische Hauptstadt gilt als Paradies für Radler:innen mit mehr als **390 Kilometer gut ausgebauten Radwegen**. Seit den 1970er Jahren fördert die Stadt den Radverkehr. Heute nutzen über 60 Prozent der Einwohner:innen täglich das Fahrrad als Hauptverkehrsmittel auf gut ausgebauten, oft vom Autoverkehr abgetrennten, breiten Radwegen und genießen die „grüne Welle“, sie müssen also selten an einer roten Ampel anhalten. Die Stadt plant, bis **2025 die CO2-neutralste Hauptstadt der Welt** zu werden, und fördert daher das Radfahren intensiv.



Ziel- und Maßnahmentabelle für das Themenfeld Strategie & Management

Wesentliches Thema	Zielbild 2027	Zielbild 2025	Ziele bis T1 2025 (bis Ende Feb 2025)	Ambitionsniveau	Zuständigkeit
Zukunftsfähiges Geschäftsmodell	Die JobRad Leasing GmbH trägt wesentlich zum Wachstum des Marktes für Green Finance in Deutschland bei.	Die JobRad Leasing GmbH bietet externen Investoren eine grüne Anlagemöglichkeit an.	Ein Großteil der Refinanzierung der JobRad Leasing GmbH des jährlichen Neugeschäftsvolumens läuft über grüne Finanzierungen.	best practice	Team Treasury
	Das JobRad Deutschland-Geschäftsmodell zeigt gesamtgesellschaftlich einen Netto Plus-Beitrag und verbessert sukzessive seinen positiven Beitrag.	JobRad Deutschland stellt den positiven Impact ihres Geschäftsmodells unter Beweis.	JobRad Deutschland evaluiert anhand einer Fallstudie die positiven und negativen Einflüsse ihres Geschäftsmodells.	best practice	Stabstelle Nachhaltigkeit
Engagement fürs Rad	JobRad Deutschland hat das Fahrrad als zukunftsweisende Mobilitätsalternative etabliert und dauerhafte Rechtssicherheit für das Dienstradleasing erreicht.	Absicherung für das Dienstradleasing, um positiven Anreiz für die Nutzung von Fahrrädern als Dienstfahrzeuge zu schaffen und somit die Gleichstellung mit anderen Verkehrsmitteln zu unterstützen.	JobRad hat wichtige Schritte in Richtung einer eigenständigen Regelung im Einkommensteuergesetz erreicht.	best practice	Team Politische Kommunikation
	JobRad Deutschland hat den gesellschaftlichen Diskurs ums Fahrrad verändert, um so Barrieren zur Fahrradnutzung abzubauen und Fahrradfahren für mehr Menschen zu einer attraktiven Option zu machen.	Die Marke JobRad setzt auf überraschende und inspirierende Geschichten, die das Fahrrad aus der Nische holen und es einer breiten Zielgruppe neu zugänglich machen.	JobRad Deutschland hat kreative Marketingstrategien zur Bedeutung des Fahrrads als alltägliches Fortbewegungsmittel entwickelt.	better practice	Bereich Marke und Kommunikation

Wesentliches Thema	Zielbild 2027	Zielbild 2025	Ziele bis T1 2025 (bis Ende Feb 2025)	Ambitionsniveau	Zuständigkeit
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	JobRad Deutschland setzt die Nachhaltigkeitsregulatorik im Sinne der und im Anschluss an die Strategie und Vision um.	Die JobRad Gruppe ist gut auf die künftige Regulatorik vorbereitet bzw. wo schon gefordert, sind die Regularien in Umsetzung.	Der Nachhaltigkeitsbericht für die Geschäftsjahre 2022/2023 wurde veröffentlicht.	better practice	Stabstelle Nachhaltigkeit
			JobRad Deutschland hat sich auf das LkSG vorbereitet und ihr Lieferkettenmanagement professionalisiert.	LkSG: compliant Lieferkettenmanagement: better practice	Bereich Partnermanagement Fahrradwirtschaft
			JobRad Deutschland hat wichtige Schritte im Sinne der CSRD-Readiness gemacht.	compliant	Stabstelle Nachhaltigkeit
			Die Vorbereitungen für die Umsetzung der EU-Taxonomie wurden getroffen.	compliant	Stabstelle Nachhaltigkeit
			Weitere Nachhaltigkeitsregularien wurden auf Anwendbarkeit in der JobRad Gruppe geprüft.	compliant	Stabstelle Nachhaltigkeit
	Die internen und externen Anspruchsgruppen von JobRad Deutschland nehmen die Nachhaltigkeitsratings und -selbstverpflichtungen als positives Asset wahr.	JobRad Deutschland sichert sich ein EcoVadis-Silberrating.	JobRad Deutschland setzt für das nächste EcoVadis-Rating die geforderten Maßnahmen um, um ein Silber-Rating zu sichern.	better practice	Stabstelle Nachhaltigkeit
	Bis in 2027 hat die JobRad Deutschland eine angemessene Risiko- und Chancenpolitik implementiert, die unseren Kund:innen einen Mehrwert an Vertrauen und Sicherheit verschafft.	JobRad Deutschland hat ihr Risikomanagement verbessert.	Das IS- und IT-Risikomanagement ist weiterentwickelt.	better practice	Stabstellen Risikomanagement und ISMS
			Die Aufbau- und Ablauforganisation des Risikomanagements ist weiter professionalisiert.	better practice	Stabstellen Risikomanagement
			Die Compliance i.w.S. ist sichergestellt.	better practice	Stabstellen Legal
			Die Risikokultur und -inventur ist verbessert.	better practice	Stabstellen Risikomanagement

Das Rad weiter- denken.

1,5 Mio.
JobRäder

In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über:

- das zentrale Geschäftsmodell der JobRad Deutschland
- unseren Ansatz für eine langfristig nachhaltigere Lieferkette
- unsere Sponsoring-Aktivitäten
- ein Unternehmen, das Fahrradrahmen aus Recyclat herstellt



Unser Ziel ist es, das bestmögliche Nutzungserlebnis rund ums Rad zu schaffen – weil wir davon überzeugt sind, dass jede Person das für sie perfekte Rad fahren sollte. Aus der Idee des Dienstradleasings heraus hat JobRad einen neuen Markt geschaffen, der Wertschöpfung, Arbeitsplätze und Innovation bringt.

Das Angebot der JobRad Deutschland: das JobRad Modell

Der Markt für Dienstradleasing verzeichnet ein enormes Wachstumspotenzial: Aktuelle Studien wie der Fahrrad-Monitor 2023 zeigen, dass rund 50 Prozent der Menschen künftig mehr Rad fahren möchten und jede vierte Person beim geplanten Fahrradkauf ein Leasingangebot nutzen möchte.

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

JobRad bringt als Marktführerin so viele Menschen aufs Rad wie kein anderer Einzelakteur: In den vergangenen Jahren hat JobRad insgesamt mehr als 1,5 Millionen Räder auf die Straße gebracht.

Unser Anspruch ist es, unseren Arbeitgeberkund:innen, den JobRadler:innen und dem Fachhandel das beste Gesamtpaket am Dienstradleasingmarkt zu bieten. JobRad stellt dafür alle nötigen Verträge und Abläufe zur Verfügung. Dazu zählen umfassende Versicherungs- und Servicepakete für die JobRadler:innen. Arbeitgeberkund:innen haben keine Kosten und minimalen Aufwand, während sie von höchsten Sicherheitsstandards hinsichtlich Datenschutz und Versicherung profitieren.

Mit gezielten Maßnahmen investiert JobRad in die Servicequalität des Fahrradfachhandels. Das ermöglicht schnellere Reparaturzeiten und erhöht die Langlebigkeit der Räder. Kernprodukt von JobRad Deutschland ist ein digitales Portal, das alle Beteiligten am Fahrradleasing intuitiv zusammenbringt. Es ist das Ergebnis jahrelanger praktischer Erfahrung, kontinuierlicher Weiterentwicklung und konsequenter Kund:innenzentrierung. Ob Handwerksbetrieb, Konzern oder öffentliches Unternehmen: Unsere Product- und Tech-Expert:innen entwickeln die JobRad Portallösung permanent für unsere Kund:innen und Partner:innen weiter. Die JobRad Leasing GmbH ist die BaFin-zugelassene, volldigitalisierte Leasingexpertin der JobRad Deutschland. Sie hat den Anspruch, Vorreiterin im Bereich Green Finance zu sein. Ein erster Schritt

wurde mit der Umsetzung eines grünen ABCP (asset backed commercial paper) Programms zur Refinanzierung erreicht, das Ende 2023 angelaufen ist und Anfang 2024 als grün qualifiziert wurde. ▶

So einfach geht JobRad:

- ➊ Beschäftigte lassen sich im Fachhandel beraten oder suchen online das für sie perfekte Rad aus.
- ➋ Der Handel erstellt mit wenigen Klicks ein Angebot.
- ➌ Die Arbeitgeber:innen prüfen und geben es frei. Die Workflows sind digital und maximal effizient.
- ➍ Kurze Zeit später steht dann das JobRad zur Abholung bereit oder wird geliefert.

Nachhaltige Lieferkette & Beschaffung

Transparente Dienstleistungen

Über Produktneuerungen und Prozessanpassungen informieren wir unsere Kund:innen zeitnah, transparent und regelmäßig über alle relevanten Kommunikationskanäle. Es gibt keine speziellen Kennzeichnungspflichten für Produkt- und Dienstleistungsinformationen.

Um die sichere Nutzung unserer Produkte bzw. Dienstleistungen durch die JobRadler:innen zu gewährleisten, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise bieten Fachhändler:innen eine professionelle Einweisung und geben ein Nutzerhandbuch heraus, das über den korrekten Gebrauch der Fahrräder informiert. Ein jährliches Inspektions- und Servicebudget sorgt dafür, dass die Fahrräder während der Leasingdauer technisch einwandfrei und sicher bleiben.

Bei Schäden oder Verschleiß an der Batterie ist der:die ausliefernde Fachhändler:in für die Rücknahme und Entsorgung verantwortlich. Die verpflichtende Versicherung und unsere Mobilitätsgarantie bieten umfassenden Schutz bei Schäden oder Unfällen. Die Pflege der Fahrräder liegt grundsätzlich in der Eigenverantwortung der JobRadler:innen.

Leasingrückläufer werden von unserem Gruppenunternehmen bravobike abgeholt, gewartet und für den Gebrauchtfahrradmarkt aufbereitet. JobRad Interessierten stellen wir einen [Vorteilsrechner](#) zur Verfügung, über den sich eine mögliche Ersparnis durch das Leasing detailliert errechnen lässt. In unseren Verträgen, die kontinuierlich entsprechend den Produktentwicklungen sowie im Hinblick auf rechtliche Änderungen angepasst werden, streben wir ein möglichst hohes Maß an Verständlichkeit und Lesbarkeit bei gleichzeitiger Rechtssicherheit an.

Um unseren Kund:innen einen vereinfachten Überblick über Umweltaspekte im Zusammenhang mit unseren Produkten zu geben, stellen wir auf unserer

Ersparnis
durch Leasing:

**Hier gehts zum
JobRad Vorteils-
rechner**

CO₂-Emissionen
durchs Dienstradfahren
einsparen:

**Der [Link](#)
zum JobRad
CO₂-Rechner**

Website den [JobRad CO₂-Rechner](#) zur Verfügung. Damit können diese in nur wenigen Klicks herausfinden, wie viele CO₂-Emissionen sie durchs Dienstradfahren einsparen.

Der Einkauf von Zweirädern

Als größte Fahrradeinkäuferin in Deutschland sind wir uns der Verantwortung bewusst, die diese Position mit sich bringt. Wir wollen mittelfristig die Transparenz in der weitverzweigten, globalen Lieferkette der Fahrradherstellung erhöhen und damit die Entwicklung und Stärkung ESG-konformer Praktiken voranbringen. Diese Entwicklung kann aufgrund der hohen Komplexität der Fahrradherstellung nur langfristig und in engem Austausch innerhalb der ►

JobRad kooperiert mit über 7.600 Fachhandelspartner:innen. Darunter sind sowohl große Handelsketten als auch viele kleine, inhabergeführte Unternehmen. Diese sind zu 99 Prozent in Deutschland ansässig und unterliegen der deutschen Gesetzgebung und europäischen Standards. Daneben betreibt JobRad auch direkte Kooperationen mit rund 100 Fahrradhersteller:innen.

Wertschöpfungskette funktionieren. Bei der Auswahl ihrer Partnerschaften legt JobRad zunehmend einen Fokus auf den Aspekt der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit. Dies umfasst derzeit insbesondere eine Überprüfung der Service- und After-Sale-Konzepte sowie der Wirtschaftlichkeit der Partner:innen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die gekauften Räder möglichst lange nutzbar und in Schadens- und Gewährleistungsfällen schnell und unkompliziert wieder einsatzbereit sind. Begleitend wird derzeit ein Konzept zur Ferndiagnose und

videounterstützten Services mit einem Partner erarbeitet. Ziel ist es, JobRadler:innen unkompliziert bei kleineren Service-Fällen helfen zu können, um so die Standzeiten des Rads zu minimieren, höchste Verkehrssicherheit des Rads zu gewährleisten und Reklamations-Rücksendungen zu vermeiden. Wir sind bestrebt, verstärkt mit Rahmen- und Komponentenhersteller:innen zusammenzuarbeiten, die das Thema Nachhaltigkeit über die verschiedenen Dimensionen und die gesamte Wertschöpfungskette hinweg umsetzen. Hier reichen die Ansätze von

der Optimierung der Produktionsprozesse hin zur Entwicklung gänzlich neuer Produkte und Designs. Beispiele sind die zunehmende Verwendung recycelter Materialien, insbesondere von Aluminium in der Produktion von Fahrradrahmen und Komponenten. Andere Hersteller:innen entwickeln neue kunststoffbasierte Materialien, mit denen im Spritzgussverfahren Rahmen produziert werden, die recyclingfähig sind und eine niedrigere CO₂-Belastung als konventionelle Rahmen aufweisen. Ein weiterer Aspekt ist die Verlagerung der Produktion zurück nach Europa (Reshoring). Weiterhin setzen erste Akteur:innen in der Branche Nachhaltigkeitszertifizierungen wie etwa B Corp ein. ►

„Wir verfolgen die Vision der Kreislaufwirtschaft“

Welches Fahrradbauteil verursacht am meisten CO2? Diese Frage treibt den Radhersteller Advanced Bikes seit seiner Gründung 2011 um – und liefert viel Innovationspotential.

Ein Protokoll von
Helge von Fugler





Helge von Fugler ist CEO & Gründer von Advanced Bikes, einem deutschen Hersteller von elektrischen Fahrrädern mit über 100 Mitarbeitenden und Sitz in Offenbach. Das Unternehmen plant, bis 2025 komplett klimaneutral zu sein. Advanced ist langjähriger JobRad Partner.

„Als wir 2011 Advanced Bikes gründeten (damals noch „E-Bike. Das Original“), waren wir der erste deutsche Fahrradhersteller, der sich ausschließlich auf die Produktion von E-Bikes konzentriert und spezialisiert hat. Unsere Überzeugung war und ist es: Das Elektrofahrrad kann das Auto auf kurzen bis mittleren Strecken ersetzen und ist der Schlüssel zur Mobilitätswende. Doch obwohl Fahrradfahren grundsätzlich nachhaltig ist, hat das Fahrrad und die Produktion desselben auch Schattenseiten, die oft übersehen werden. Bei unseren Analysen stellten wir zum Beispiel fest: Der größte CO₂-Verursacher in der Produktionskette ist der Fahrradrahmen. 90 Prozent der herkömmlichen Rahmen, aus Aluminium oder Carbon, werden energieintensiv in Asien hergestellt. Danach legen sie lange Wege zurück, um nach ihrer Lebensdauer wieder in Asien zu landen – auf dem Müll. Das widerspricht unserem Verständnis von Nachhaltigkeit.

Deshalb verfolgen wir bei Advanced das Cradle-to-Cradle-Prinzip. Das ist ein Ansatz, der die herkömmliche Wirtschaftsweise – produzieren, nutzen,

wegwerfen – durch ein Kreislaufsystem ersetzt. Die Grundidee dabei ist, dass alle verwendeten Materialien nach ihrer Nutzung wieder vollständig in biologische oder technische Kreisläufe zurückgeführt werden. Mit unserem RECO-Fahrradrahmen („recyclable“ und „composit“) gehen wir diesen innovativen Weg. Unser RECO-Rahmen ist komplett kreislauffähig, er besteht aus recyclebarem Kunststoff-Rezyklat: 40 Prozent davon stammt aus der Automobilindustrie, 60 Prozent ist High-Performance-Kunststoff. Wir lassen ihn in einem Spritzgussverfahren in Deutschland herstellen, in Deutschland bauen wir das RECO-E-Bike auch zusammen. Nach dem Lebenszyklus, wir geben 30 Jahre Garantie, kann der Rahmen geschreddert, eingeschmolzen und zu einem neuen Fahrrad werden. Das Ergebnis: 68 Prozent weniger CO₂-Ausstoß im Vergleich zu einem Aluminiumrahmen aus Asien.

Kreislaufwirtschaft ist der Schlüssel

Zukünftig planen wir, die RECO-Technologie auf unsere gesamte Modellpalette auszurollen und auch

Aus diesem recyclebaren Kunststoffrezyklat werden die RECO-Rahmen hergestellt



die langlebigen Fahrradkomponenten, wie Schutzbleche, Gepäckträger, Felgen, Speichen aus unserem Kompositmaterial zu fertigen. Mit diesem Ansatz sind wir Innovationsführer in Deutschland. Aber wir wollen mehr: Die gesamte Fahrradindustrie muss das Thema Kreislaufwirtschaft gemeinsam anpacken, um das Fahrrad wirklich nachhaltig zu gestalten. Geschlossene Kreisläufe sind für uns der Schlüssel für nachhaltige E-Mobilität: Eine Welt ohne Verschwendung ist keine Utopie, sondern greifbare Realität.“ ●



Video: Kreislaufwirtschaft von Advanced Bikes

Herausforderungen in der Herstellung

Kritische Aspekte der Fahrradherstellung sind zum einen die sozialen Bedingungen bei der Fertigung von Fahrrädern, insbesondere im Hinblick auf Beschäftigungsbedingungen wie Arbeitssicherheit und Entlohnung. Zum anderen sind die umweltschädliche Förderung, Verarbeitung und die mangelnde Recyclingfähigkeit von Rohstoffen wie Karbon, die zur Herstellung von Fahrradrahmen dienen, problematisch. Insbesondere E-Bike-Hersteller:innen stehen aufgrund der Beschaffung von problematischen Rohstoffen für die Akkuproduktion vor großen Herausforderungen. E-Bike-Akkus beinhalten Kobalt und Lithium, deren Gewinnung, Verarbeitung und Wiederaufbereitung am Ende des Lebenszyklus problematisch ist. Der Fußabdruck eines E-Bikes hängt wesentlich auch davon ab, mit welchem Strommix die Akkus geladen werden. Gleichzeitig haben E-Bikes aufgrund der höheren Reichweite und der Einsetzbarkeit auch bei herausfordernden Geländereiefs und längeren Strecken das Potential, das Auto zu ersetzen und zusätzliche Nutzer:innengruppen zu erschließen. Unsere erste vollständige Klimabilanz (mehr im Kapitel Umwelt & Klima) verdeutlicht den Unterschied beim Product Carbon Footprint von

Fahrrädern ohne Unterstützungsantrieb im Vergleich zu E-Bikes.

Nachhaltige, indirekte Beschaffung

Seit 2023 unterstützt ein indirekter Einkauf die einzelnen Bereiche in der Beschaffung und sorgt dafür, dass die vorhandenen Leitlinien zur nachhaltigen Beschaffung weiter ausgebaut und implementiert werden. Ein übergreifendes, zertifizierbares Managementsystem für die soziale und ökologische Bewertung von Lieferant:innen nutzen wir aktuell nicht. Im JobRad Betriebsrestaurant und dem öffentlich zugänglichen Café achten wir auf regionale und saisonale Angebote sowie ein vegetarisches und veganes Angebot. Außerdem stellen wir unseren Beschäftigten täglich frisches Bio-Obst sowie Bio-Kaffee und -Tee zur Verfügung. Die Bodenbeläge in unseren Büros sind Cradle-to-Cradle-Lösungen. Zudem setzen wir wo immer möglich hoch effiziente und energiesparende Leuchtmittel ein. Bei der Auswahl von Give-aways, Kundengeschenken und Corporate Clothing legen wir Wert auf nachhaltige Produkte. Beispielhaft genannt seien hier T-Shirts mit GOTS-Zertifizierung oder Snacks mit Bio- und Fairtrade-Siegel. Bei Veranstaltungen achten wir

auf eine möglichst emissionsarme Umsetzung. Wir arbeiten mit regionalen Dienstleister:innen zusammen, nutzen vorhandene Infrastrukturen und stellen sicher, dass die Veranstaltungsorte unkompliziert per Fahrrad oder öffentlichem Verkehrsmittel zu erreichen sind. Die Caterings erfolgen nach dem Grundsatz der Regionalität und Saisonalität. Ebenso setzen wir bei Veranstaltungen immer wieder neue Impulse zum Thema Nachhaltigkeit, wie etwa mit einem sogenannten Solarkino auf dem Campus. ●

Product Carbon Footprint Fahrrad

		
140-190 kg CO ₂ e		160-470 kg CO ₂ e
2-4 kg CO ₂ e		5-7 kg CO ₂ e
15-20 kg CO ₂ e		75-90 kg CO ₂ e
0 kg CO ₂ e		0-80 kg CO ₂ e
0,4-2,5 kg CO ₂ e		0,6-11 kg CO ₂ e

Kundenbeziehungen

JobRad nutzt gezielt Sponsoring-Möglichkeiten, um mithilfe aufmerksamkeitsstarker Partnerschaften die Bekanntheit unserer Dienstleistungen zu steigern und das Image als Purpose Brand zu schärfen. Mit diesen Partnerschaften wollen wir außerdem die Vorzüge des Fahrrads als tägliches Fortbewegungsmittel in den Fokus rücken. Das größte und umfassendste Sponsoring dieser Art ist das Hauptsponsoring beim Bundesligisten Sport-Club Freiburg (SC Freiburg), welches im Jahr 2023 anließ. Als Partnerin der Herrenmannschaft, der Damenmannschaft und der U23 nutzt JobRad die Aufmerksamkeit, um unsere Mission weiter voranzubringen: dem Fahrrad eine große Bühne bieten und Menschen aufs Rad bringen. Im ersten Jahr der Partnerschaft lancierte JobRad eine bundesweite Werbekampagne, in der auch Spieler:innen des SC Freiburgs auftraten und das Fahrrad promoteten. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Partnerschaft mit dem SC Freiburg ein starker Treiber unserer Bekanntheit in der breiten Öffentlichkeit ist. Eine mit dem SC Freiburg Sponsoring verbundene Aktion ist die sogenannte Fahrrad-Fan-Zahl – siehe Kapitel Menschen & Gesellschaft. Weitere aktive Sponsoringpartnerschaften unterhält JobRad mit dem Damen-Basketballteam der Freiburger Eisvögel

oder Musik- und Kulturveranstaltungen wie dem Zelt-Musik-Festival in Freiburg. Zu unseren weiteren Engagements und Sponsorings zählt unsere Beteiligung an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“, initiiert von der Krankenkasse AOK und dem Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC). Seit mehreren Jahren unterstützt JobRad die Mitmach-Aktion mit Preisen für Teilnehmer:innen oder

teilnehmende Unternehmen. Aktuell lobt JobRad einen „Fahrrad-Aktionstag“ für Unternehmen aus, die sich besonders für Radmobilität engagieren. ▶



Mehr zur
Fahrrad-Fan-Zahl

JobRad und der SC Freiburg

Verwurzelt in Freiburg, auf Wachstumskurs und die nachhaltige Mobilität im Herzen: Warum sind JobRad und der SC Freiburg ein Perfect Match?



Werte, die zueinander passen

„JobRad ist nicht nur deutschlandweite Marktführerin im Dienstradleasing und bereits über die Landesgrenzen hinaus aktiv, sondern passt mit dem Thema nachhaltige Mobilität, ihren Wurzeln in der Fahrradstadt Freiburg, ihrem Wertegerüst und dem sympathischen Auftreten hervorragend zum SC Freiburg.“



Oliver Leki
Vorstand des
SC Freiburg



Partner auf Wachstumskurs

„Der Sport-Club gilt nicht umsonst als einer der nachhaltigsten Vereine im Profifußball, der sich – genau wie JobRad – aktuell in einer tollen Wachstumsphase befindet. Die Entscheidung, Haupt- und Trikotsponsor zu werden, haben wir daher leicht und aus voller Überzeugung getroffen.“



Florian Baur
JobRad GmbH
Geschäftsführer



Ulrich Prediger
JobRad Gründer und
Aufsichtsrat

Bewusstsein für klimaschonendes Handeln schaffen

„JobRad und der SC Freiburg passen sehr gut zusammen – vor allem, weil beide Partner Dinge schon immer etwas anders denken, als es die jeweilige Branchenlogik vielleicht gebietet. Der SC Freiburg hat sich als erster Verein der Bundesliga einen Hauptsponsor aus der Fahrradbranche ausgesucht und JobRad das Dienstrad erstmals möglich gemacht. Als Partner:innen bündeln wir jetzt unsere hohe nationale Strahlkraft und schaffen gemeinsam mehr Bewusstsein für klimaschonendes Handeln, grüne Mobilität und Nachhaltigkeit: für alle Fans von Fußball und Fahrrad in Freiburg und ganz Deutschland.“

Akkuretter aus Leidenschaft

Wie die Firma Liofit E-Bike-Batterien ein zweites Leben schenkt.

Es begann mit einer einfachen Idee: Warum wegwerfen, wenn man reparieren kann? Diese Frage trieb den promovierten Chemiker Ralf Günther an, als er 2013 die Liofit GmbH im sächsischen Kamenz gründete. Sein Ziel: E-Bike-Akkus ein zweites Leben schenken. „Reparieren macht Sinn und ist nachhaltig. Wegschmeißen ist Verschwendung!“, erklärt Günther. Diese Philosophie teilt er mit seinem Sohn



Rico, einem studierten Maschinenbauer, der 2017 ins Unternehmen einstieg. Gemeinsam haben sie seitdem viel erreicht. Bei Liofit, dem Marktführer im Bereich Recycling, der Wiederaufbereitung und der Reparatur von E-Akkus, sind derzeit 31 Personen beschäftigt. Der Name „Liofit“ verrät bereits das Geschäftsmodell: „Lithium-Ionen-Batterien wieder fit machen“. In einer Zeit, in der Elektromobilität boomt, aber auch Ressourcenknappheit und Umweltschutz brennende Themen sind, trifft Liofit einen Nerv.

Doch wie funktioniert die Akku-Rettung?

Das Expertenteam von Liofit nimmt die defekten Akkus unter die Lupe. Es identifiziert defekte Komponenten, ersetzt sie und nutzt intakte Teile weiter. Zu den Kund:innen zählen sowohl Privatleute als auch Geschäftskund:innen. Da E-Bike-Akkus als Gefahrgut gelten, werden sie ADR-konform bei den Fahrradgeschäften durch einen externen Dienstleister mit Gefahrgutzulassung abgeholt. Nach erfolgreicher Reparatur gehen die Akkus auf diese Weise zurück zum:zur Kund:in – und das innerhalb von ungefähr sieben Werktagen.

Schenken Akkus ein zweites Leben:
Rico und Ralf Günther (von links) von Liofit.

Die Vorteile liegen auf der Hand:

Kund:innen sparen Geld im Vergleich zum Neukauf und die reparierten Akkus erhalten eine 12- bis 24-monatige Garantie. Noch wichtiger: Die Lebensdauer der Akkus verlängert sich um bis zu sieben Jahre, was Elektroschrott reduziert und Ressourcen schont. Über 100.000 Akkus hat das Liofit-Team bereits erfolgreich repariert. Das Konzept trifft aber nicht überall auf Zustimmung: Manche Hersteller:innen sehen in der Reparatur eine Konkurrenz zum lukrativen Neukauf. Doch das könnte sich bald ändern: Die geplante EU-Batterieverordnung, die voraussichtlich ab 2027 in Kraft tritt, könnte Liofits Geschäftsmodell weiter stärken. Sie legt strengere Anforderungen an Produktion, Nutzung, Reparierbarkeit, Recyclingfähigkeit und Entsorgung von Batterien an – damit dürfte die Nachfrage nach den Reparatur-Diensten der Kamenzer Akku-Experten weiter steigen. ●



Video: Akku-Rettung mit Liofit

Sichere Kundendaten

Als verlässliche und professionelle Dienstleisterin ist für uns ein sorgsamer Umgang mit den Daten und Informationen unserer Kund:innen unerlässlich. Hierbei richtet sich der Fokus auf eine starke Digitalisierung aller Prozesse bei gleichzeitig höchsten Ansprüchen an den Datenschutz und die Informationssicherheit. Die zugrundeliegenden Regelwerke sind die Datenschutzrichtlinien beider JobRad Deutschland Gesellschaften. Diese beschreiben detailliert den Umgang mit Kundendaten. Unsere strengen Zugriffskontrollen, umfangreiche Verschlüsselungstechnologien sowie fortlaufende Schulungen der Belegschaft gewährleisten die Vertraulichkeit unserer Daten und einen reibungslosen Betrieb unserer IT-Strukturen. Die Informationssicherheitsleitlinien und anhängigen Richtlinien beider Gesellschaften richten sich an alle Mitarbeitenden sowie Dienstleister:innen, Lieferant:innen und Partner:innen und stellen verbindliche Vorgaben dar. Die JobRad GmbH betreibt ein Informationssicherheitsmanagementsystem, das nach der ISO 27001 zertifiziert ist. Dieses beinhaltet Leit- und Richtlinien sowie ein Managementhandbuch. Die ISO-Zertifizierung bestätigt

ein entsprechend hohes Schutzniveau, von einer stringenten Organisation über sichere Entwicklung, Notfallmanagement, sichere Infrastruktur bis hin zur sicheren Auswahl von Dienstleister:innen. Die JobRad Leasing GmbH unterliegt als BaFin-zugelassenes Finanzdienstleistungsinstitut zudem spezifischer Finanzregulatorik (KWG, MaRisk, BAIT etc.). Damit werden auch strenge Vorgaben an Datenschutz- und Informationssicherheit gestellt. Die JobRad Leasing GmbH setzt auf die JobRad GmbH als digitale Dienstleisterin, welche die genannten Kriterien erfüllt, um im gesamttechnischen Leasingrahmen Daten sicher zu verwalten und zu verarbeiten.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Zweckbestimmung des Datenschutzes ergibt sich aus der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung): Die Datenschutzgrundsätze sind in Art. 5 Abs. 1 DSGVO beschrieben und für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten bei der JobRad GmbH und der JobRad Leasing GmbH verbindlich. Beide Gesellschaften der JobRad Deutschland beachten die für die Informationssicherheit relevanten Gesetze und Regelungen.

Integrität

Um unsere Daten genau, konsistent und unverändert zu halten, betreiben wir entsprechende Sicherungsmaßnahmen wie Datenvalidierung, Versionierung und Audit-Trails.

Verfügbarkeit

Wir arbeiten mit einer robusten IT-Infrastruktur in einem ISO-27001-zertifizierten Rechenzentrum, betreiben eine regelmäßige Systemabsicherung und haben Redundanzmechanismen umgesetzt, die sicherstellen, dass unsere Daten jederzeit und von allen autorisierten Benutzer:innen abgerufen werden können.

Zuverlässigkeit und Resilienz

Wir investieren stark in fortschrittliche Sicherheitstechnologien, kontinuierliche Überwachung und regelmäßige Sicherheitsschulungen für die Belegschaft, um Daten vor potenziellen Bedrohungen wie Cyberangriffen, Naturkatastrophen und ähnlichen Ereignissen zu schützen. Zentrale Bausteine sind unsere Notfallwiederherstellungspläne sowie Business Continuity-Strategien. ►

Awareness und Schulungen

Ziel ist ein frühzeitiges Erkennen von Missbrauch und Fehlverhalten, um durch entsprechendes Gegensteuern wirtschaftlichen Schaden, Reputationsverluste sowie sonstige Risiken zu vermeiden bzw. zu minimieren. Alle Mitarbeitenden sind für die Einhaltung der Informationssicherheitsleitlinie verantwortlich. Dies erreichen wir durch Sensibilisierung mittels Schulungen und gezielter präventiver Sicherheits- und Schutzmaßnahmen. Darüber hinaus haben sie jederzeit die Möglichkeit, sich bei Fragen und Unklarheiten an die jeweiligen Informationssicherheitsbeauftragten zu wenden.

Vorfälle und Beschwerden

Im Berichtszeitraum gab es bei der JobRad Leasing GmbH keine direkten Vorfälle im Bereich „Verletzung des Schutzes von Kundendaten“ sowie „Datendiebstahl und Datenverlust“ im Zusammenhang mit Kundendaten. Dies betrifft sowohl Beschwerden

von externen Parteien oder Organisationen als auch von Aufsichtsbehörden. Die entsprechenden regulatorischen Anforderungen beziehen sich dabei auf § 25 Abs. 1 des Kreditwesengesetzes (KWG), § 25 a Abs. 1 S. 3 Nr. 4 KWG i.V.m. AT 7.2 Tz. 2 MaRisk sowie die Bankaufsichtlichen Anforderungen an die IT (BAIT).

Im Berichtszeitraum 2022 und 2023 wurden bei der JobRad GmbH begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und Verlust von Kundendaten festgestellt. Bei der datenschutzrechtlichen Überprüfung der Datenschutzbehörde wurde aufgrund einer Beschwerde im Jahr 2022 ein Fall gemeldet. Im Jahr 2023 gab es zwei aufsichtsrechtliche Datenschutzüberprüfungen des Landesbeauftragten für den Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg (LfDI), die als unauffällig bewertet und abgeschlossen wurden. 2023 wurde bei der JobRad GmbH ein Fall von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammen-

hang mit Kundendaten festgestellt. Im Jahr 2022 gab es keinen Fall, der sich auf Datendiebstahl bezog. Bei der JobRad Leasing GmbH gab es im Berichtszeitraum 2022 und 2023 keine Fälle, die sich auf begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten bezogen. Für die JobRad Holding SE ist dieser Punkt nicht relevant, da es keine zu verarbeitenden Kundendaten gibt. ●



Ein Reifen im Kreislauf

Fahrradschläuche und Fahrradreifen:
Klassisches Verschleißmaterial bei Fahrrädern.
Aber muss das so sein?

Das Unternehmen Schwalbe arbeitet mit ambitionierten Zielen an zirkulären Produktinnovationen und deren Weiterentwicklung – damit Schlauch und Reifen in Zukunft kein Wegwerfprodukt mehr sind. Nach jahrzehntelanger Forschung hat Schwalbe in Zusammenarbeit mit Pyrum Innovations und der Technischen Hochschule Köln einen ganzheitlichen Recyclingprozess entwickelt, um Gebrauchtreifen aller Marken ohne Abfall wiederzuverwerten. Bislang wurden gebrauchte Fahrradreifen verbrannt, wobei Rohstoffe verloren gingen und CO₂ freigesetzt wurde. Seit 2022 entstehen durch Pyrolyse aus gebrauchten Reifen wieder neue. Wie das funktioniert? Dabei werden die gebrauchten Reifen zunächst geschreddert und getrennt – unter anderem in Gummigranulat, das dann bei 700 ° Celsius pyrolysiert wird. Der dabei entstehende Koks wird zu Recyclingruß weiterverarbeitet – einem

wichtigen Bestandteil von Fahrradreifen. Außerdem entsteht dabei Gas, das die Pyrolyseanlage mit Strom versorgt.

Ein Recyclingsystem für Fahrradreifen

Ein Jahr später stellte Schwalbe mit dem „Green Marathon“ den ersten zirkulären Fahrradreifen vor, hergestellt aus recycelten Reifen. Diese stammen von Nutzer:innen, die ihre alten Schläuche und Reifen einfach in Sammelboxen beim lokalen Fahrradhändler abgegeben haben. Noch sind die Rohstoffmengen aus Altreifen nicht genug, um daraus ausreichend große Produktmengen vom Band zu bringen. Daher kommen ergänzend fair gehandelter Naturkautschuk sowie weitere recycelte und nachwachsende Materialien zum Einsatz. Hier heißt es also: Fleißig weiterradeln – und die abgefahrenen Reifen beim Fachhandel abgeben.

Innovation vom Feld auf die Straße

Der Reifenhersteller Continental bringt eine Innovation direkt vom Feld auf die Straße: Das Unternehmen nutzt Löwenzahn als Rohstoff. In der Milch der Pflanze ist Naturkautschuk enthalten – daraus entsteht das Gummi für die Reifen. Das Besondere: Der Löwenzahn wird regional in Deutschland angebaut und setzt damit auf kurze Transportwege. In Anlehnung an die lateinische Bezeichnung „Taraxacum“ für Löwenzahn trägt der Reifen den Namen „Urban Taraxagum“. Continental ist bislang der

einzigste Reifenhersteller weltweit, der diese Pflanze in Serienproduktion nutzt.

Trotz aller Ambitionen: Wie so häufig bei nachhaltigen Innovationen ist die so gewonnene Rohstoffmenge noch nicht für das breite Produktsortiment ausreichend. Ergänzend setzt das Unternehmen deshalb Fairtrade-Naturkautschuk aus einem gemeinsamen Projekt mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit ein. ●



Ziel- und Maßnahmentabelle für das Themenfeld Produkte & Dienstleistungen

Wesentliches Thema	Zielbild 2027	Zielbild 2025	Ziele bis T1 2025 (bis Ende Feb 2025)	Ambitionsniveau	Zuständigkeit
Nachhaltige Dienstleistungen & Produkte	Durch die Unterstützung der Arbeitgeber:innen beim Ausbau ihrer betrieblichen Mobilität mittels Partner:innen zahlen wir auf unsere Unternehmensvision ein.	Die JobRad GmbH unterstützt die Arbeitgeber:innen beim Ausbau ihrer betrieblichen Mobilität aktiv.	Die JobRad GmbH hat relevante Partnerschaften abgeschlossen, die Arbeitgeber:innen beim Ausbau ihrer betrieblichen Mobilität unterstützen.	best practice	Bereich Vertrieb
Nachhaltige Lieferkette & Beschaffung	JobRad Deutschland nutzt ihren Handlungsspielraum aktiv, um die Lieferkette ökologischer und sozialer zu gestalten. Auf Basis von bewerteten Fahrrädern im Angebot hat die Organisation Anreize für nachhaltige Produkte geschaffen.	Die JobRad GmbH ist auf das LkSG vorbereitet und professionalisiert das Lieferkettenmanagement in Richtung Vision und Strategie.	Die JobRad GmbH hat sich auf das LkSG vorbereitet und das Lieferkettenmanagement in Richtung Vision und Strategie professionalisiert.	LkSG: compliant Lieferkettenmanagement: better practice	Bereich Partnermanagement Fahrradwirtschaft
		Die JobRad GmbH nutzt ihren Handlungsspielraum im Netzwerk der Fahrradindustrie aktiv.	Die JobRad GmbH baut ihr Netzwerk in der Fahrradindustrie aus.	best practice	Bereich Partnermanagement Fahrradwirtschaft
		JobRad Deutschland hat mehr Sicherheit im indirekten Einkauf zum Thema Nachhaltigkeit.	JobRad Deutschland hat Leitlinien zur nachhaltigen Beschaffung etabliert.	better practice	Stabstelle Indirekter Einkauf
Kundenbeziehungen	JobRad Deutschland bleibt unangefochtener Champion im Dienstadleasing.	Mit mutiger und innovativer Marken- und Unternehmenskommunikation sichert JobRad Deutschland den Markterfolg ab.	Die mediale und politische Öffentlichkeit schätzt JobRad Deutschland als Impulsgeberin für radzentrierte Mobilität.	best practice	Bereich Marke und Kommunikation
	Der Brandfit mit dem SC Freiburg und das Sponsoring des SC Freiburg unterstützt dabei, die Marke JobRad bekannt zu machen und mit der Idee der nachhaltigen Mobilität aufzuladen.	JobRad Deutschland ist als Marke und Fußballsponsorin in Deutschland bekannt.	JobRad Deutschland steigert die gestützte Marken- und Sponsorenbekanntheit bei der fußballinteressierten Bevölkerung.	best practice	Bereich Marke und Kommunikation
	JobRad Deutschland ist bei allen Zielgruppen für ihr Engagement in der Nachhaltigkeit bekannt.	JobRad Deutschland steigert ihre Bekanntheit hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit.	JobRad Deutschland inszeniert den Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023 medial.	best practice	Bereich Marke und Kommunikation
			JobRad Deutschland erprobt neue Formate der Nachhaltigkeitskommunikation.	better practice	Bereich Marke und Kommunikation

Bewusst handeln.

**Klimabewusst.
Innen wie
außen**

In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über:

- was den JobRad Campus so besonders macht
- JobRads erste vollständige Klimabilanz
- wieso das JobRad Topmanagement keine Dienstwägen fährt
- wie die JobRad Gruppentochter bravobike den Radzweitmarkt revolutioniert

JobRad und ihre 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.

Unser Beitrag für mehr Klimaschutz

Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz

Wie für Dienstleistungsunternehmen typisch, haben wir insgesamt wenige Umwelteinflüsse auf Wasser, Luft und Klima, die bei Herstellungsprozessen von Produkten entstehen. Ebenso erzeugen wir keinen Abfall durch Produktionsprozesse. Nichtsdestotrotz ist es ein zentrales Anliegen von JobRad, die durch unsere wirtschaftliche Tätigkeit verursachten Emissionen und negativen Umwelteinflüsse klein zu halten.

Effiziente Gebäudestrukturen

Verbunden mit der Eröffnung des zweiten Gebäudes des JobRad Campus im Jahr 2023, verfügt JobRad über eine kumulierte Bürofläche von 12.000 Quadratmetern, welche Platz für über 1.000 Arbeitsplätze bietet. Unser Campus ist nach dem Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen errichtet. Effizient ist insbesondere die Energie-

versorgung des Gebäudes: Heizung und Kühlung erfolgen über eine Grundwasserwärmepumpe mit Betonkerntemperierung. Unterstützt wird die Wärmeversorgung von einem Gasbrennwertkessel. Daneben nutzen wir die Wärmerückgewinnung der Lüftungsanlage.



Mehr zum Gold-Standard und der Auszeichnungslogik der DGNB

Unsere Büros bieten dank Multi-Space-Konzept größtmögliche Flexibilität. Arbeitsplätze fungieren im Desk-Sharing-Prinzip – ergänzt durch Bereiche für Rückzug und Konzentration sowie Zusammenarbeit und Kommunikation. Bei der Innenausstattung achten wir auf langlebige Produkte, die wo möglich zertifiziert sind (bspw. Blauer Engel, Cradle2Cradle) und eine gute Reparierfähigkeit aufweisen. Im Jahr 2023 wurde ein Energieaudit für die Jahre 2021 und 2022 durchgeführt, um die Vorschriften des Energieeffizienzgesetzes (EnEfG) zu erfüllen.

Obwohl die JobRad Holding SE, die JobRad GmbH und die JobRad Leasing GmbH in denselben Bürogebäuden arbeiten, wird aus rechtlichen Gründen nur die JobRad GmbH im Energieauditbericht aufgeführt. Die in der [Tabelle](#) aufgeführten Ergebnisse des Energieauditberichts zeigen, dass der Energieverbrauch pro Mitarbeitendem deutlich unter dem Branchendurchschnitt liegt. ►



Zertifiziert nachhaltig – DGNB Gold für unseren Hauptsitz

Der JobRad Campus:

- 12.000 qm Bürofläche
- Platz für bis zu 1.000 Mitarbeitende
- Multi-Space Arbeitsplätze mit Raum für Rückzug und Zusammenarbeit
- Errichtet nach dem Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen
- Modernste Technologie, wie etwa 100 Prozent LED-Beleuchtung
- Ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen, mehreren Bildschirmen und Tageslichtlampen
- Ausgestattet mit leistungsstarker PV-Anlage, Grundwasserwärmepumpe mit Betonkern-temperierung, 100 Prozent Ökostrom
- Mehrere Fahrradgaragen mit Duschen, Werkstatt und einer eigenen Fahrrad-Waschanlage

Ressourcen schonen

Wir orientieren uns an der geltenden Regulatorik zu Abfall und Kreislaufwirtschaft und setzen diese intern um. Abfälle entstehen insbesondere in unseren Büros, in denen wir weitgehend auf papierlose digitalisierte Prozesse setzen, im Betriebsrestaurant, im Café und im Sanitärbereich. Auf Mülleimer an den Arbeitsplätzen verzichten wir, um über die zentralen Trennungseinseln eine deutlich bessere Mülltrennung zu erreichen. Unsere Nachunternehmer:innen sind streng zur Sortierung angehalten.

Bei der IT-Ausstattung achten wir auf einen möglichst langen Nutzungszeitraum und ggf. eine anschließende Generalüberholung. Dazu haben wir mit einem externen Partner entsprechende Serviceverträge und erweiterte Garantiezeiten vereinbart. Erreichen Geräte das Ende ihres Nutzungs- bzw. Lebenszyklus, unterstützt dieser Partner bei der Zweitverwertung.

Für einen möglichst ressourcenschonenden IT-Betrieb arbeiten wir mit einem sogenannten 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. Dieser kombiniert Klimatisierung, Brandschutz, Zutrittskontrolle und einen unterbrechungsfreien

Betrieb. Bei unseren Partner:innen legen wir bei der Bereitstellung von Cloud-Diensten Wert auf die Nutzung von Ökostrom. Außerdem achten wir bei der Beschaffung von Hardware auf recyclingfähige und plastikfreie Verpackungen. Insgesamt haben wir eine geringe Abfallproduktion. Auch hier haben wir im Vergleich mit anderen Dienstleistungsunternehmen deutlich geringere Ressourceneinsätze pro Mitarbeitendem. Die Zahlen zu den von uns produzierten Abfallmengen befinden sich in der [Tabelle](#).

Klimafreundlich arbeiten

Insgesamt erzeugen wir ca. 30 Prozent des Stromverbrauchs mittels eigener Photovoltaikanlagen auf beiden Gebäuden mit einem gesamten Leistungsvermögen von 140,2 KWp. Den darüber hinaus benötigten Energiebedarf beziehen wir vollständig als Ökostrom aus regenerativen Quellen.

Im Jahr 2023 haben wir unsere zweite Klimabilanz erstellt, 2022 diente hierfür als Basisjahr. Es war die erste Klimabilanz unter Einbeziehung der gesamten Scope 3-Emissionen mit dem Ziel, Transparenz für unsere Auswirkungen über die gesamte Geschäftstätigkeit zu erlangen. Aufgrund des EcoVadis-Ratings für die JobRad GmbH und die JobRad Leasing GmbH haben wir die Treibhausgasemissionen in getrennten Klimabilanzen für diese beiden Entitäten unter Ein-

bezug einer externen Beratung berechnet.

Die Berechnung erfolgte nach dem Greenhouse Gas Protocol. Neben Kohlendioxid (CO₂) werden sieben weitere im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase einbezogen: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (HFCs und PFCs) und Stickstofftrifluorid (NF₃).

Das Gesamtergebnis zeigt, dass die verursachten Scope 1-Emissionen am JobRad Campus sowie die Scope 2-Emissionen minimal sind (insgesamt <1 Prozent). Dies liegt in Scope 2 insbesondere an der Nutzung von 100 Prozent regenerativen Stroms. Die meisten Emissionen werden in Scope 3 verursacht – insbesondere durch die Produktion und Nutzung der verleasten Diensträder. Dies gilt sowohl für die JobRad GmbH als auch für die JobRad Leasing GmbH. Fahrradbezogene Scope 3-Emissionen machen bei der JobRad GmbH 98,1 Prozent der Gesamtemissionen (Scope 1-3) aus, während sie bei der JobRad Leasing GmbH bei 99,6 Prozent liegen. ►

30%

unseres Stromverbrauchs erzeugen wir selbst mittels eigener Photovoltaikanlagen

bravobike: die refurbished Bike-Revolution

Ein Interview mit
Axel Donath



Gebrauchtes zu kaufen liegt im Trend: Egal ob Kleidung, Smartphones oder Computer. Wer nicht neu kauft, schont die Umwelt – und den Geldbeutel. Wieso also nicht auch das Fahrrad aus zweiter Hand beziehen? Das dachte sich auch der **bravobike Gründer und Geschäftsführer Axel Donath**. Im Interview spricht er über seine Gründungsidee, den professionellen Gebrauchtradmarkt und darüber, für wen sich ein refurbished Rad lohnt.

Das Fahrrad ist ein ökologisches Fortbewegungsmittel – die Produktion ist es oft nicht. Ist ein Gebrauchtrad da die Lösung, um wirklich umweltfreundlich unterwegs zu sein?

Wer ein Gebrauchtrad kauft, sorgt dafür, dass kein neuer Stahl- oder Alurahmen hergestellt werden muss. Das Rad bleibt länger in Gebrauch und Res-

sourcen werden gespart. Das ist zunächst gut. Aber auch bei uns werden verschlissene Komponenten gegen Neue ausgetauscht – und diese müssen auch produziert werden. In Summe kann man sagen: Ein gut aufbereitetes Rad von uns dürfte die meisten Neuräder in Sachen Klimabilanz deutlich schlagen. ▶

Wie kamen Sie 2018 auf die Idee, mit bravobike ein Start-up für gebrauchte und generalüberholte E-Bikes und Fahrräder zu gründen?

Bis dato war es üblich, dass Menschen gebrauchte Fahrräder auf Online-Plattformen kauften oder verkauften, ohne genau zu wissen, was ein gebrauchtes Rad wert ist. Das wollten wir ändern, um den Gebrauchtradmarkt voranzubringen, fairer zu gestalten und an einer nachhaltigen Mobilitätswelt mitzuarbeiten.

Woher stammen die Fahrräder, die bravobike professionell aufbereitet?

Unsere refurbished Räder kommen aus unterschiedlichen Quellen. Ein Großteil sind hochwertige Leasingrückläufer von Leasingunternehmen wie JobRad. Dazu kommen Räder aus Privatankäufen sowie von renommierten Hersteller:innen, Händler:innen und Versicherungen.

Wie trägt der Verkauf von generalüberholten Rädern dazu bei, die Kreislaufwirtschaft und die Nachhaltigkeit in der Fahrradindustrie zu fördern?

Wir bieten unseren Kund:innen geprüfte und reparierte Räder mit gesetzlicher Gewährleistung. Damit kombinieren wir den ökologischen Aspekt

der Wiederverwendung mit der Sicherheit und dem Service, die ein:e Kund:in beim Kauf bei gewerblichen Händler:innen hat. Ohne uns würden mehr Menschen neue Räder kaufen und damit mehr Energie und Ressourcen verbrauchen. Der Wiederverkauf von aufbereiteten hochwertigen Rädern fördert somit die Kreislaufwirtschaft.

Ihr Ziel ist es, die Welt mit Gebrauchträdern ein kleines Stück zu verändern und nachhaltiger zu gestalten. Ist das schon gelungen?

Jedes Rad, das nicht neu gekauft wird, macht die Welt durch die Verlängerung des Lebenszyklus ein Stück besser. Davon bin ich überzeugt. Beim Thema Nachhaltigkeit haben wir auch unsere fast 200 Mitarbeitenden im Blick. Für sie haben wir eine wertebasierte Unternehmenskultur geschaffen. Insofern würde ich sagen: Ja, wir sind auf dem richtigen Weg.



Axel Donath ist Gründer und Geschäftsführer der bravobike GmbH. Seine Mission: einen einfachen, sicheren und fairen Gebrauchtradmarkt und damit eine nachhaltige Mobilitätswelt für alle schaffen.

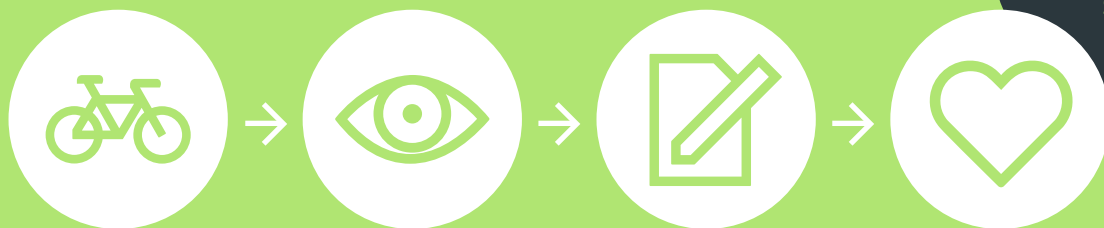
Refurbishment oder Secondhand: Das zweite Leben von Produkten

Refurbishment bedeutet, dass man gebrauchte Gegenstände, etwa elektrische Geräte, Möbel, Kleidung oder auch Fahrräder, wieder aufbereitet, repariert und sie dadurch wieder so gut wie neu macht. Der Begriff kommt aus dem Englischen und setzt sich aus „re“- (wieder) und „furbish“ (aufpolieren oder renovieren) zusammen. Durch Refurbishment werden Ressourcen geschont, der ökologische Fußabdruck verringert und Abfall reduziert – ein wichtiger Ansatz für mehr Nachhaltigkeit. Der generalüberholte Wiederverkauf ist ein zentrales Element der Kreislaufwirtschaft.

Für wen lohnt es sich, ein professionell aufbereitetes E-Bike oder Fahrrad zu kaufen?

Grundsätzlich sind refurbished Räder für alle etwas, die Geld sparen und die Umwelt schützen möchten. In unserem Online-Shop revelo.de gibt es für jedes Bedürfnis ein hochwertiges Gebrauchtrad – von robusten E-Bikes über sportliche Mountainbikes bis zu schnellen Rennrädern, soliden Trekkingbikes oder praktischen Lastenrädern. ▶

Die Reise eines bravobikes



1. Bike-Abholung bei den Kund:innen verpackungsfrei mit der eigenen Flotte oder mit Drittanbieter:innen.

2. Refurbishment: Alle Fahrräder werden von ausgebildeten Fahrradmechaniker:innen geprüft und aufbereitet. Defekte Teile werden ausgetauscht und notwendige Reparaturen durchgeführt.

3. Bike-Sale: Die Räder werden gereinigt, fotografiert und auf revelo.de online gestellt.

4. Bike-Lieferung zu den Kund:innen verpackungsfrei mit der eigenen Flotte oder Drittanbieter:innen.

Wie viel günstiger sind gebrauchte Räder verglichen mit Neurädern?

Das hängt von Alter, Typ und Marke des Fahrrads ab. Die Räder aus unserem Sortiment sind selten älter als drei Jahre. Die Ersparnis gegenüber dem Neukauf liegt hier üblicherweise bei 40 bis 60 Prozent, also durchaus ordentlich.

Apropos Fahrrad: Sind Sie heute mit dem Rad ins Büro gekommen?

Obwohl ich zwei Fahrräder besitze, nutze ich sie weniger, als mir lieb ist. Ich bin kein Fahrrad-Freak, wie man vielleicht denken könnte. Heute bin ich mit der S-Bahn gekommen, die Station ist nur fünf Minuten vom Büro entfernt. In München nutze ich auch gerne Sharing-Angebote wie E-Roller. ●



Die bravobike GmbH

Die bravobike GmbH gehört zur JobRad Gruppe und ist führende Servicedienstleisterin für den An- und Verkauf, die Vermarktung und die hocheffiziente Aufbereitung und Instandsetzung von Leasingrückläufern und gebrauchten Rädern aller Art. Neben dem Handel sorgt bravobike mit umfassenden Servicedienstleistungen dafür, die Gebrauchtrad-Experience weiter zu optimieren. Dank starken Technologien wie einer eigens entwickelten ERP-Software steht bravobike ihren Partner:innen mit digitalen und innovativen Lösungen für die Aufbereitung, Vermarktung und Logistik zur Seite.

Klimabilanz 2022 für die JobRad GmbH und die JobRad Leasing GmbH

Scope 1

Emissionsquellen

Verbrennung Fahrzeuge	
Verbrennung in Unternehmenseinrichtungen	
Flüchtige Emissionen	
Prozessemissionen	
Summe Scope 1	

Scope 2

Einkauf von Elektrizität (marktbasiert)	
Einkauf von Dampf	
Einkauf von Wärme	
Einkauf von Kühlung	
Summe Scope 2	

Bei der vorliegenden Bilanz variierte die Verfügbarkeit, Qualität und Stringenz der Daten aus der Lieferkette stark. (siehe dazu auch das [Kapitel Nachhaltige Produkte & Dienstleistungen](#)).

Scope 3

upstream

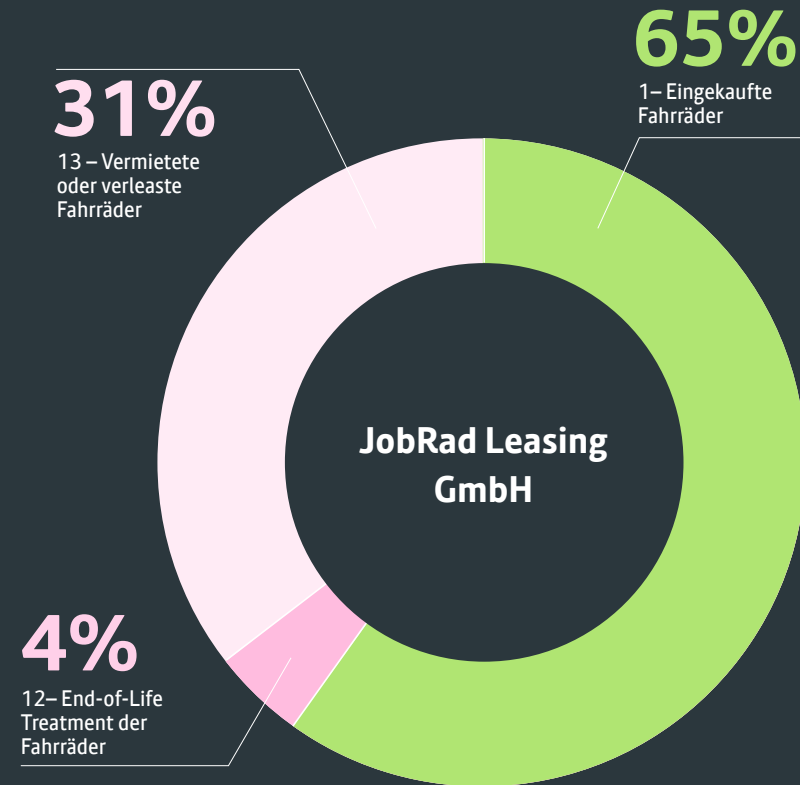
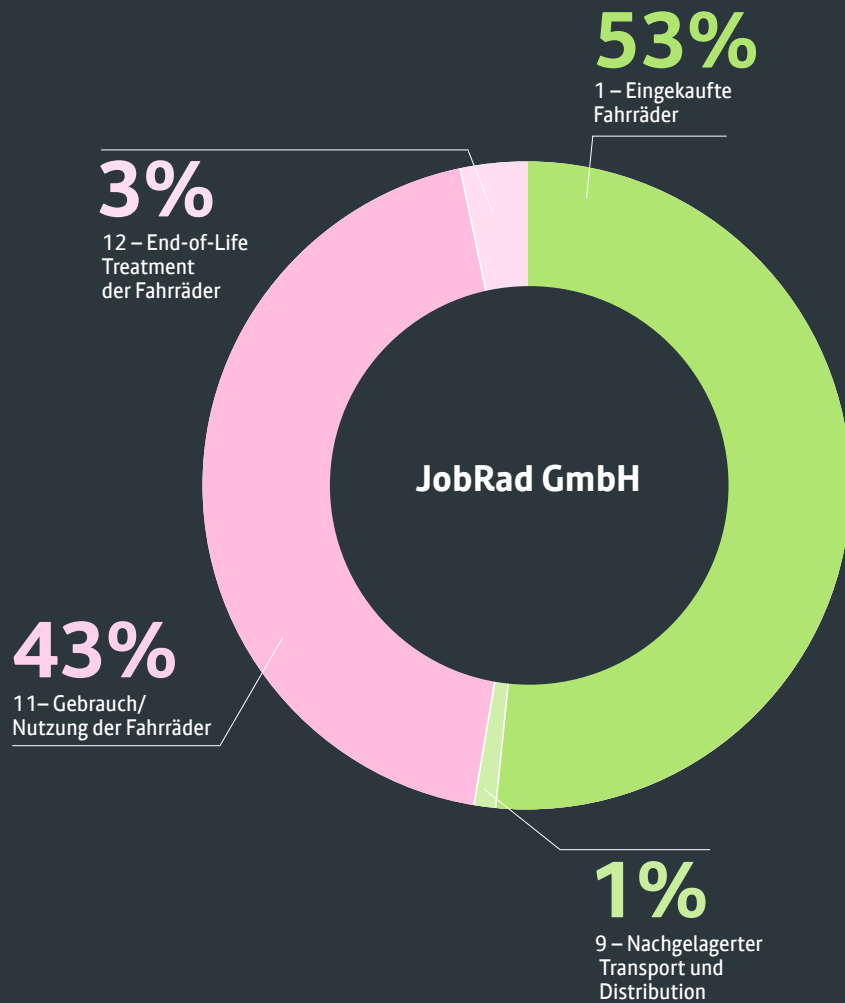
Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen (nur Fahrrad)	
Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen (ohne Fahrrad)	
1 – Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen (gesamt)	
2 – Kapitalgüter	
3 – Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	
4 – Vorgelagerter Transport und Distribution	
5 – Abfall	
6 – Geschäftsreisen	
7 – Pendeln	
8 – Angemietete oder geleaste Sachanlagen	
9 – Nachgelagerter Transport und Distribution	
10 – Verarbeitung verkaufter Produkte	
11 – Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte	
12 – End-of-Life Treatment verkaufter Produkte	
13 – Vermietete oder verleaste Sachanlagen	
14 – Franchise	
15 – Investitionen	
Summe Scope 3	

downstream

Gesamt

JobRad GmbH		JobRad Leasing GmbH	
in Tonnen CO2e	Anteil	in Tonnen CO2e	Anteil
58	0 %	--	--
46	0 %	8	0 %
--	--	--	--
--	--	--	--
104	0 %	8	0 %
<1	0 %	0	--
--	--	--	--
--	--	--	--
--	--	--	--
<1	0 %	0	--
52.078	--	17.195	--
813	--	737	--
52.891	53 %	17.932	66 %
590	1 %	1	0 %
71	0 %	1	0 %
101	0 %	--	--
2	0 %	0	0 %
152	0 %	--	--
208	0 %	32	0 %
--	--	--	--
742	1 %	90	0 %
--	--	--	--
41.976	42 %	--	--
2.907	3 %	960	4 %
--	--	8.157	30 %
--	--	--	--
--	--	--	--
99.640	100 %	27.174	100 %
99.744	100 %	27.182	100 %

Fahrradbezogene Scope 3-Emissionsquellen 2022 für die JobRad GmbH und die JobRad Leasing GmbH



Unsere Umweltkennzahlen

JobRad Holding SE & JobRad Deutschland

Energieverbrauch	Einheit	2022	2023
Strom	kWh	563.985	724.627
Erdgas	kWh	169.490	287.568
Gesamtenergieverbrauch	kWh	733.475	1.012.195
Intensitätsquotient Energie	kWh/Mitarbeitendem	1.093,11	1.196,45
Abfall			
Kunststoff	kg	2.340	2.340
Papier	kg	86	86
Organischer Abfall	kg	94	94
Gesamtabfall	kg	2.519	2.519
Intensitätsquotient Abfall	kg/Mitarbeitendem	3,75	2,98

* Die Intensitätsquotienten wurden anhand der absoluten Beschäftigtenzahlen (Headcount) berechnet.

Treibhausgasemissionen

JobRad GmbH

Scope 1	t CO2e	104	Nicht erfasst
Scope 2	t CO2e	<1	
Scope 3	t CO2e	99.640	
Gesamtemissionen	t CO2e	99.744	
Intensitätsquotient Scope 1 & 2	t CO2e/Mitarbeitendem	0,18	
Intensitätsquotient Scope 3	t CO2e/Mitarbeitendem	174,81	

JobRad Leasing GmbH

Scope 1	t CO2e	8	Nicht erfasst
Scope 2	t CO2e	0	
Scope 3	t CO2e	27.174	
Gesamtemissionen	t CO2e	27.182	
Intensitätsquotient Scope 1 & 2	t CO2e/Mitarbeitendem	0,10	
Intensitätsquotient Scope 3	t CO2e/Mitarbeitendem	331,39	

Unvermeidbare CO2e-Emissionen aus Scope 1 und 2 hat JobRad bis 2021 kompensiert, rückwirkend 842 Tonnen CO2-Äquivalente für die gesamte Firmengeschichte. Derzeit überdenkt JobRad die Haltung zu Kompensationen.

Umweltbewertung der Lieferant:innen

Perspektivisch plant JobRad die Etablierung eines Assessment-Prozesses zur Professionalisierung des Lieferantenmanagements. Ein Schwerpunkt bei der Auswahl der Lieferant:innen soll darauf gelegt werden, welche Partner:innen Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen und zur Einhaltung sozialer und ökologischer Auswirkungen im Einklang mit nationaler und europäischer Regulatorik planen und umsetzen. (siehe auch Kapitel Produkte & Dienstleistungen)

Ökoeffiziente Mediaplanung

2023 hat JobRad für die neu gestartete Markenkampagne die entstandenen Emissionen durch eine Beratung berechnen lassen und daraus Reduktionsmaßnahmen abgeleitet. Eine wesentliche Kennzahl ist der Emission Reach Indicator (ERI). Dieser setzt die verursachten Emissionen in Relation zu den erreichten Kontakten. Je geringer der ERI, desto ökoeffizienter ist das Medium. Als grober Richtwert kann bei Kampagnen mit einem ERI von <20 von hoher Ökoeffizienz und bei einem ERI von >40 von geringer Ökoeffizienz gesprochen werden. Der ERI der Markenkampagne lag insgesamt bei 24. Dies bedeutet, dass mit dieser Planung 24 kg CO₂e verursacht wurden, um 100.000 Kontakte zu erreichen.

Es handelt sich trotz des hohen TV-Anteils um eine ökoeffiziente Kampagne, da die restlichen Gattungen sehr ökoeffizient sind, vor allem der hohe DOOH-Anteil (Direct Out Of Home) hat einen großen Einfluss. In Zukunft werden wir weiter auf die ökoeffiziente Optimierung des Mediamixes und der Mediaformate Wert legen.

Betriebliche Mobilität

JobRad ist Vorreiterin in Sachen betriebliche Mobilität – und treibt das Thema auch intern intensiv voran. Wir verstehen uns als Vorbild und haben die betriebliche Mobilität als zentrales Thema in der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtszeitraum neu aufgenommen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir 2023 ein Mobilitätsteam gegründet.

Mobilitätsbudget

Um das Thema nachhaltige Mobilität weiter auszubauen und zu fördern, haben wir im Dezember 2023 ein Mobilitätsbudget für unsere Mitarbeitenden implementiert. Dieses wirkt insbesondere auf die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Vor Einführung des Mobilitätsbudgets hatten die Mitarbeitenden die Wahl zwischen 85 Euro pro Monat für ein JobRad oder der Monatskarte für den

ÖPNV. Mit der Einführung des Mobilitätsbudgets können Mitarbeitende heute zahlreiche unterschiedliche Mobilitätsoptionen nutzen. Mitarbeitende – unabhängig von Stundenumfang und Lohnniveau – erhalten 135 Euro, die sie u. a. für folgende nachhaltige Mobilitätsoptionen einsetzen können: Leasing für ein JobRad, Fahrradmiete, -sharing, -service, -reparatur, Fahrradersatzteile und -zubehör, alle Fahrkarten für den ÖPNV und den Fernverkehr, Miete für Carsharing, Campersharing und Mietwagen. Das nicht genutzte monatliche Mobilitätsbudget wird automatisch auf den nächsten Monat übertragen und kann bis zum Ende des Kalenderjahres angespart und verbraucht werden. Die Abwicklung des Mobilitätsbudgets erfolgt einfach und schnell über eine App der LOFINO GmbH, ein JobRad Gruppenunternehmen. ►

Immer wieder positive Momente: Das JobRad Mobilitätsbudget

Dr. Christoph von Ungern-Sternberg, Bereichsleiter
Mensch und Organisation bei der JobRad GmbH,
über die Vorzüge des Mobilitätsbudgets als
Mitarbeitendenbenefit.

**135 Euro für
die persönliche
Mobilität**



Dr. Christoph von Ungern-Sternberg ist
Bereichsleiter Mensch
und Organisation bei der
JobRad GmbH.

Seit Dezember 2023 haben Mitarbeitende von JobRad ein monatliches Budget von 135 Euro für die persönliche Mobilität zur Verfügung, Mobilitätsbudget genannt. Wieso?

Mit dem Konzept des Dienstrads hat JobRad einen der beliebtesten Benefits der vergangenen Jahre geschaffen. Klar, dass wir dieses auch unserer Belegschaft anbieten. Vor der Einführung des Mobilitätsbudgets hatten unsere Mitarbeiter:innen die Wahl zwischen Dienstrad oder einem ÖPNV-Monatsticket. Diese Auswahl wollten wir erweitern. Jetzt haben wir das Mobilitätsbudget, und ich kann sehr flexibel und immer wieder neu entscheiden,

wie ich das Budget für die persönliche, nachhaltige Mobilität einsetze.

Und wofür nutzt die Belegschaft ihr Budget?

Weiterhin ist das JobRad die beliebteste Mobilitätsform. Einige nehmen über das Budget sogar noch ein zweites JobRad, häufig wird es auch für Bahntickets eingesetzt. Ich kann über das Mobilitätsbudget übrigens auch die Fahrkarten meiner Familie einreichen, einen Camper im Urlaub mieten oder mein Fahrrad reparieren lassen. Die Möglichkeiten sind sehr breit, wir schaffen gerne Anreize, das eigene Auto nicht zu nutzen. Nur Dinge wie

eben Tanken oder das Einreichen von Flugtickets ermöglichen wir über das Budget nicht.

Ist das Mobilitätsbudget nicht einfach eine versteckte Gehaltserhöhung?

Ich finde, es ist viel besser! Zum einen bekommt bei uns jede und jeder die 135 Euro monatlich, unabhängig von Teilzeit und Gehaltsniveau. Zum anderen wirkt das Budget direkt: Wenn ich in meiner Mobilitätsbudget-App, die von unserem Schwesterunternehmen LOFINO stammt, mein Busticket einreiche oder mir den neuen Fahrradhelm damit finanziere, habe ich direkt einen positiven Effekt: ‚Cool, dass meine Arbeitgeberin das macht‘. Außerdem ist so ein Budget ein transparenter, leicht verständlicher und direkt einsetzbarer Benefit. Deswegen kann ich jeder Arbeitgeberin und jedem Arbeitnehmer nur sagen: Das Mobilitätsbudget wirkt!



Welche Benefits wir sonst noch bieten? [Hier gibt es mehr Infos](#)

JobRad fördert die Radmobilität in vielerlei Hinsicht und trägt deshalb seit 2021 das Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs (ADFC) in der Kategorie Gold.



Neue Dienstwagenrichtlinie

Auch beim Thema Dienstwagen haben wir im Berichtszeitraum Maßnahmen zur Senkung der Emissionen umgesetzt. Führungskräfte in Managementpositionen haben keinen Anspruch auf einen Dienstwagen – d. h. im Topmanagement sind keinerlei Dienstwagen im Einsatz. Der Grund: Ein Anspruch ergibt sich ausschließlich aus dem Anforderungsprofil der Stelle. Entsprechend berechtigt sind Mitarbeitende im Vertriebs- und Fachhandels-Außendienst. Im Jahr 2023 haben wir unsere Dienstwagenrichtlinie überarbeitet – mit Einführungsdatum zu Beginn 2024. In dieser Dienstwagenrichtlinie nehmen wir eine Beschränkung bei der Auswahl von Fahrzeugen vor. Mit dieser neuen Regelung stellen wir sicher, dass die CO₂-Werte in der Gesamtbetrachtung sinken.

Radler:innen im Fokus

Um die Radmobilität vor Ort zu fördern, ist unser JobRad Campus in Freiburg auf die Bedürfnisse der

Fahrradfahrer:innen ausgerichtet. Es gibt mehrere Fahrradkeller mit über 400 Stellplätzen und Lade-Stationen für E-Bikes. Außerdem bieten wir den Beschäftigten Ablageflächen für Helme und Gepäck, Trocknungsmöglichkeiten für Regenkleidung sowie Duschen, Umkleiden und einen Handtuchservice an. Auf dem Campus ist mit [Brody Bikeservice](#) eine Fahrradwerkstatt vorhanden. Hier können die JobRad Mitarbeitenden zu vergünstigten Preisen Serviceleistungen in Anspruch nehmen.

Fahrradfreundliche Arbeitgeberin

JobRad trägt seit 2021 das Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs (ADFC) in der Kategorie Gold. Wir motivieren unsere Mitarbeitenden aktiv zum Fahrradfahren. Seit ihrer erstmaligen Auflage 2021 nehmen wir an der Aktion Stadtradeln Freiburg teil und spenden 10 Cent für jeden von JobRad Mitarbeitenden geradelten Kilometer. Auch die Teilnahme an Veranstal-

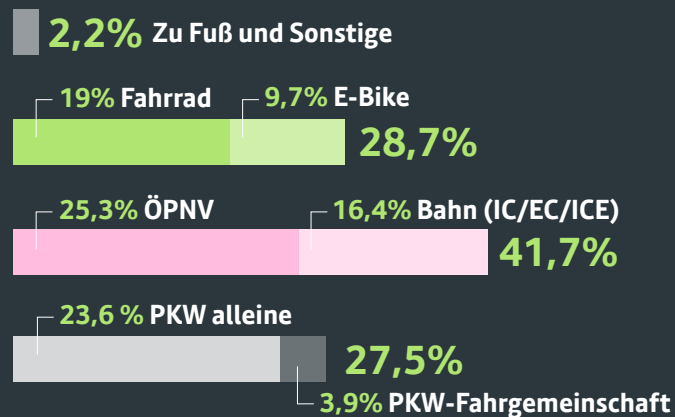
tungen wie dem Black Forest Ultrabike bezuschussen wir. Zusätzlich zu diesen Angeboten organisieren wir im Rahmen unseres internen Bewegungsangebots wöchentliche Fahrrad-Feierabendrunden, die allen Mitarbeitenden offenstehen.

Pendelverhalten der Belegschaft

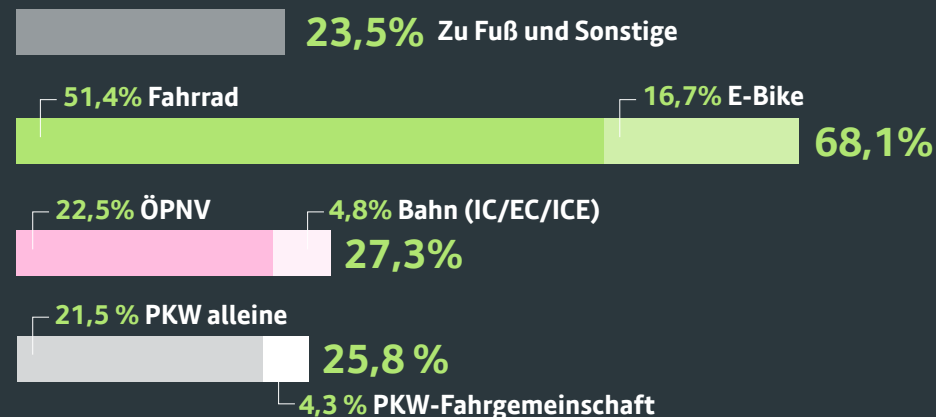
2023 hat JobRad eine interne Pendlerumfrage durchgeführt. Die durch die Mobilität der Mitarbeitenden verursachten CO₂-Emissionen sind insgesamt für die JobRad GmbH und die JobRad Leasing GmbH gering im deutschlandweiten Durchschnitt (siehe Grafik unten). Mehr als die Hälfte unserer Belegschaft fährt ein JobRad. 73 Prozent der Pendelkilometer pro Jahr werden mit emissionsarmen Verkehrsmitteln zurückgelegt. Davon legen 68 Prozent der JobRad Mitarbeitenden einen Teil ihres Arbeitsweges mit dem Fahrrad zurück. Für 54 Prozent unserer Mitarbeitenden ist das Fahrrad das Hauptverkehrsmittel (das Verkehrsmittel mit den meisten zurückgelegten Kilometern). Der bundesweite Durchschnitt liegt bei elf Prozent. ●

Ergebnisse interne Pendlerumfrage

2023 wurden insgesamt **2.163.500 Kilometer** zurückgelegt, davon:

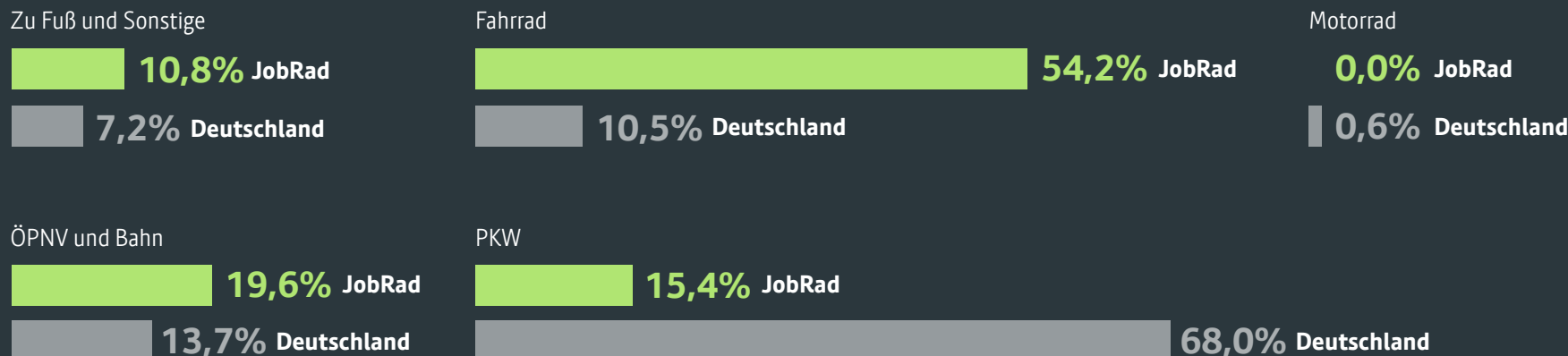


2023 wurden für den Arbeitsweg folgende **Verkehrsmittel** genutzt (Mehrfachnennungen möglich):



Vergleich des Hauptverkehrsmittels zwischen JobRad Deutschland und Durchschnittswerten in Deutschland

(Hauptverkehrsmittel = Verkehrsmittel mit dem die meisten Kilometer zurückgelegt werden):



Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/pendler1.html>

Ziel- und Maßnahmentabelle für das Themenfeld Umwelt & Klima

Wesentliches Thema	Zielbild 2027	Zielbild 2025	Ziele bis T1 2025 (bis Ende Feb 2025)	Ambitions-niveau	Zuständigkeit
Betrieblicher Klima- & Umweltschutz	Durch die Bündelung der wesentlichsten Anstrengungen im betrieblichen Umweltschutz in einem übergeordneten Umweltmanagementsystem ist ein Asset geschaffen.	Die Anstrengungen von JobRad Deutschland im Umweltschutz sind systematischer und übergreifender erfolgt.	JobRad Deutschland hat ihre Umweltrichtlinie überarbeitet.	compliant	Stabstelle Nachhaltigkeit
	Wissenschaftsbasierte Klimaziele bis auf Scope 3 sind formuliert und in Umsetzung.	Die Mediaplanung von JobRad Deutschland ist auf maximale Reichweite mit minimalem Fußabdruck optimiert.	JobRad Deutschland hat ihre Mediaplanung um drei Prozent ökoeffizienter unter Berücksichtigung der Zielerreichung der Reichweite gemacht.	better practice	Bereich Marke und Kommunikation
		Durch die Definition der Klimastrategie von JobRad Deutschland im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen ist die Glaubwürdigkeit und Transparenz von JobRad Deutschland als nachhaltige Mobilitätsdienstleisterin unterstrichen.	JobRad Deutschland hat eine Klimastrategie einschließlich Scope 3 mit entsprechenden Maßnahmen definiert.	better practice	Stabstelle Nachhaltigkeit
Betriebliches Mobilitätsmanagement	JobRad Deutschland erfüllt ihren Anspruch, selbst Vorbild in der betrieblichen Mobilität zu sein, zu 100 Prozent aus.	JobRad Deutschland nimmt ihre Vorbildrolle bei der Etablierung einer nachhaltigen Mobilitätskultur aktiv ein.	JobRad Deutschland hat die Mobilitätspakete für den Außendienst mit verschiedenen Mobilitätsoptionen überarbeitet.	better practice	Team Mobilität
			JobRad Deutschland hat eine Rad-/ und ÖPNV-freundliche Reiserichtlinie erstellt.	better practice	Team Mobilität
			75 Prozent der JobRad Deutschland Mitarbeitenden kommen zu Fuß / mit dem Rad / mit dem ÖPNV zu ihrem Arbeitsplatz.	best practice	Team Mobilität
			JobRad Deutschland wertet die Inanspruchnahme des Mobilitätsbudgets hinsichtlich Beitrags zur nachhaltigen Mobilitätswende aus und nimmt ggf. Anpassungen vor.	best practice	Team Mobilität

Arbeiten mit Sinn.

In diesem Kapitel erfahren Sie mehr über:

- was uns als Arbeitgeberin ausmacht
- das personelle Wachstum von JobRad
- was unsere Mitarbeitenden motiviert
- das gesellschaftliche Engagement von JobRad
- wie das Rad für mehr Gleichberechtigung sorgen kann



JobRad ist eine Arbeitgeberin mit starkem Sinnversprechen: Die nachhaltige Verkehrswende aktiv mitzugestalten. Gleichzeitig verstehen wir uns als moderne und langfristig ausgerichtete Tech-Company in Familienhand. Daran orientieren wir auch unsere Personalpolitik.

Motivierte Mitarbeitende für eine erfolgreiche Zukunft

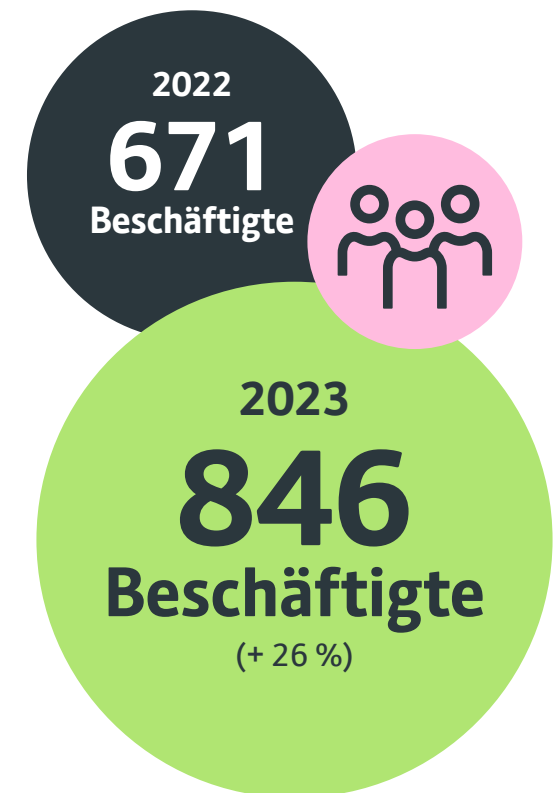
Das langfristige Ziel unserer Personalpolitik ist es, für unsere Anforderungen passende und motivierte Mitarbeitende zu finden – und diese von Anfang an und langfristig für JobRad zu begeistern und weiterzuentwickeln.

Eine Tech-Company mit Sinnversprechen

Wesentliche Bausteine für diese Zielerreichung sind: eine sinnstiftende Arbeit, interessante und abwechslungsreiche Aufgaben, eine gute Zusammenarbeit, Entwicklungsperspektiven, umfassende Onboardingmaßnahmen, vielfältige Mitarbeitendenbenefits und eine transparente Vergütungssystematik.

JobRad ist im Berichtszeitraum stark gewachsen – auch personell. Zum 31. Dezember 2022 arbeiteten angestellt 671 Personen für die JobRad GmbH,

die JobRad Leasing GmbH und die JobRad Holding SE in Deutschland. Somit kamen im Vergleich zum Vorjahr 118 Beschäftigte hinzu. Ende 2023 lag dieser Wert bei 846 Beschäftigten, ein Zuwachs von 175 Beschäftigten im Vergleich zu 2022. JobRad setzt keine Leih- oder Zeitarbeitskräfte ein. Der deutliche Personalaufbau gelang maßgeblich aufgrund einer geringen bis moderaten Fluktuation in der Unternehmensgruppe. ▶



Unsere HR-Kennzahlen

JobRad GmbH

		2022		2023	
	gesamt	570		707	
Geschlechterverteilung	weiblich	303	53,2 %	367	51,9 %
	männlich	267	46,8 %	340	48,1 %
Altersstruktur	< 30 Jahre	117	20,5 %	131	18,5 %
	≥ 30 < 50 Jahre	379	66,5 %	486	68,7 %
	≥ 50 Jahre	74	13,0 %	90	12,7 %
Vollzeit	gesamt	355	62,3 %	435	61,5 %
	weiblich	168	47,3 %	187	43,0 %
	männlich	187	52,7 %	248	57,0 %
Teilzeit	gesamt	215	37,7 %	272	38,5 %
	weiblich	135	62,8 %	180	66,2 %
	männlich	80	37,2 %	92	33,8 %
Befristung unbefristet	gesamt	552	96,8 %	686	97,0 %
	weiblich	293	53,1 %	355	51,7 %
	männlich	259	46,9 %	331	48,3 %
Befristung befristet	gesamt	18	3,2 %	21	3,0 %
	weiblich	10	55,6 %	12	57,1 %
	männlich	8	44,4 %	9	42,9 %

Anzahl Angestellte

Als Fortschreibung zum Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurden in diesem Bericht alle Mitarbeitenden (einschließlich Geschäftsführung, Auszubildende, Werkstudent:innen, duale Student:innen sowie Praktikant:innen) in die Berechnung als Headcount miteinbezogen. Dies ist eine abweichende Darstellung zum Lagebericht.

Unsere HR-Kennzahlen

JobRad GmbH

Ein- und Austritte

2022
2023

Eintritte		2022		2023	
gesamt		89		212	
weiblich		43	48,3 %	111	52,4 %
männlich		46	51,7 %	101	47,6 %
<hr/>					
< 30 Jahre		22	24,7 %	60	28,3 %
≥ 30 < 50 Jahre		58	65,2 %	137	64,6 %
≥ 50 Jahre		9	10,1 %	15	7,1 %
<hr/>					
Austritte		2022		2023	
gesamt		73		89	
weiblich		37	50,7 %	37	41,6 %
männlich		36	49,3 %	52	58,4 %
<hr/>					
< 30 Jahre		27	37,0 %	32	36,0 %
≥ 30 < 50 Jahre		34	46,6 %	50	56,2 %
≥ 50 Jahre		12	16,4 %	7	7,9 %
<hr/>					
Fluktuation		2022		2023	
gesamt		11,6 %		11,4 %	
weiblich		5,9 %		4,7 %	
männlich		5,7 %		6,6 %	
<hr/>					
< 30 Jahre		4,3 %		4,1 %	
≥ 30 < 50 Jahre		5,4 %		6,4 %	
≥ 50 Jahre		1,9 %		0,9 %	

Unsere HR-Kennzahlen

JobRad Leasing GmbH

		2022		2023		
		gesamt	82	120		
Geschlechterverteilung	weiblich		38	46,3 %	63	52,5 %
	männlich		44	53,7 %	57	47,5 %
Altersstruktur	< 30 Jahre		26	31,7 %	33	27,5 %
	≥ 30 < 50 Jahre		50	61,0 %	78	65,0 %
	≥ 50 Jahre		6	7,3 %	9	7,5 %
Vollzeit	gesamt		67	81,7 %	94	78,3 %
	weiblich		29	43,3 %	45	47,9 %
	männlich		38	56,7 %	49	52,1 %
Teilzeit	gesamt		15	18,3 %	26	21,7 %
	weiblich		9	60,0 %	18	69,2 %
	männlich		6	40,0 %	8	30,8 %
Befristung						
unbefristet	gesamt		79	96,3 %	114	95,0 %
	weiblich		38	48,1 %	61	53,5 %
	männlich		41	51,9 %	53	46,5 %
befristet	gesamt		3	3,7 %	6	5,0 %
	weiblich		0	0,0 %	2	33,3 %
	männlich		3	100,0 %	4	66,7 %

Unsere HR-Kennzahlen

JobRad Leasing GmbH

Ein- und Austritte

2022
2023

Eintritte		2022		2023	
gesamt		22		44	
weiblich		10	45,5 %	28	63,6 %
männlich		12	54,5 %	16	36,4 %
< 30 Jahre		9	40,9 %	13	29,5 %
≥ 30 < 50 Jahre		11	50,0 %	28	63,6 %
≥ 50 Jahre		2	9,1 %	3	6,8 %
Austritte		2022		2023	
gesamt		6		6	
weiblich		2	33,3 %	2	33,3 %
männlich		4	66,7 %	4	66,7 %
< 30 Jahre		2	33,3 %	5	83,3 %
≥ 30 < 50 Jahre		2	33,3 %	1	16,7 %
≥ 50 Jahre		2	33,3 %	0	0,0 %
Fluktuation		2022		2023	
gesamt		7,1 %		4,8 %	
weiblich		2,4 %		1,6 %	
männlich		4,8 %		3,2 %	
< 30 Jahre		2,4 %		4,0 %	
≥ 30 < 50 Jahre		2,4 %		0,8 %	
≥ 50 Jahre		2,4 %		0,0 %	

Unsere HR-Kennzahlen

JobRad Holding SE

		2022		2023	
gesamt		19		19	
Geschlechter- verteilung	weiblich	9	47,4 %	7	36,8 %
	männlich	10	52,6 %	12	63,2 %
Altersstruktur	< 30 Jahre	3	15,8 %	5	26,3 %
	≥ 30 < 50 Jahre	14	73,7 %	12	63,2 %
	≥ 50 Jahre	2	10,5 %	2	10,5 %
Vollzeit	gesamt	11	57,9 %	12	63,2 %
	weiblich	4	36,4 %	2	16,7 %
	männlich	7	63,6 %	10	83,3 %
Teilzeit	gesamt	8	42,1 %	7	36,8 %
	weiblich	5	62,5 %	5	71,4 %
	männlich	3	37,5 %	2	28,6 %
Befristung					
unbefristet	gesamt	18	94,7 %	19	100,0 %
	weiblich	9	50,0 %	7	36,8 %
	männlich	9	50,0 %	12	63,2 %
befristet	gesamt	1	5,3 %	0	0,0 %
	weiblich	0	0,0 %	0	0,0 %
	männlich	1	100,0 %	0	0,0 %

Unsere HR-Kennzahlen

JobRad Holding SE

Ein- und Austritte		2022		2023	
Eintritte	gesamt	11		6	
	weiblich	5	45,5 %	3	50,0 %
	männlich	6	54,5 %	3	50,0 %
	< 30 Jahre	2	18,2 %	2	33,3 %
	≥ 30 < 50 Jahre	8	72,7 %	4	66,7 %
	≥ 50 Jahre	1	9,1 %	0	0,0 %
Austritte	gesamt	2		7	
	weiblich	1	50,0 %	2	28,6 %
	männlich	1	50,0 %	5	71,4 %
	< 30 Jahre	1	50,0 %	2	28,6 %
	≥ 30 < 50 Jahre	1	50,0 %	5	71,4 %
	≥ 50 Jahre	0	0,0 %	0	0,0 %
Fluktuation*	gesamt	15,4 %		28,0 %	
	weiblich	7,7 %		8,0 %	
	männlich	7,7 %		20,0 %	
	< 30 Jahre	7,7 %		8,0 %	
	≥ 30 < 50 Jahre	7,7 %		20,0 %	
	≥ 50 Jahre	0,0 %		0,0 %	

* Gruppeninterne Wechsel sind bei der Fluktuation miteingerechnet.

Unsere HR-Kennzahlen

Alle drei Gesellschaften gesamt

		2022		2023	
gesamt		671		846	
Geschlechterverteilung	weiblich	350	52,2 %	437	51,7 %
	männlich	321	47,8 %	409	48,3 %
Altersstruktur	< 30 Jahre	146	21,8 %	169	20,0 %
	≥ 30 < 50 Jahre	443	66,0 %	576	68,1 %
	≥ 50 Jahre	82	12,2 %	101	11,9 %
Vollzeit	gesamt	433	64,5 %	541	63,9 %
	weiblich	201	46,4 %	234	43,3 %
	männlich	232	53,6 %	307	56,7 %
Teilzeit	gesamt	238	35,5 %	305	36,1 %
	weiblich	149	62,6 %	203	66,6 %
	männlich	89	37,4 %	102	33,4 %
Befristung					
unbefristet	gesamt	649	96,7 %	819	96,8 %
	weiblich	340	52,4 %	423	51,6 %
	männlich	309	47,6 %	396	48,4 %
befristet	gesamt	22	3,3 %	27	3,2 %
	weiblich	10	45,5 %	14	51,9 %
	männlich	12	54,5 %	13	48,1 %

Unsere HR-Kennzahlen

Alle drei Gesellschaften gesamt

Ein- und Austritte		2022		2023	
Eintritte	gesamt	122		262	
	weiblich	58	47,5 %	142	54,2 %
	männlich	64	52,5 %	120	45,8 %
	< 30 Jahre	33	27,0 %	75	28,6 %
	≥ 30 < 50 Jahre	77	63,1 %	169	64,5 %
	≥ 50 Jahre	12	9,8 %	18	6,9 %
Austritte	gesamt	81		102	
	weiblich	40	49,4 %	41	40,2 %
	männlich	41	50,6 %	61	59,8 %
	< 30 Jahre	30	37,0 %	39	38,2 %
	≥ 30 < 50 Jahre	37	45,7 %	56	54,9 %
	≥ 50 Jahre	14	17,3 %	7	6,9 %
Fluktuation	gesamt	11,2 %		10,9 %	
	weiblich	5,5 %		4,4 %	
	männlich	5,7 %		6,5 %	
	< 30 Jahre	4,1 %		4,2 %	
	≥ 30 < 50 Jahre	5,1 %		6,0 %	
	≥ 50 Jahre	1,9 %		0,8 %	

Unsere HR-Kennzahlen

Elternzeit

JobRad GmbH

2022
2023

Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	gesamt	29	5,1 %	32	4,5 %
	weiblich	14	48,3 %	19	59,4 %
	männlich	15	51,7 %	13	40,6 %

Anzahl der Beschäftigten, die nach Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	gesamt	22	3,9 %	25	3,5 %
	weiblich	7	31,8 %	10	40,0 %
	männlich	15	68,2 %	15	60,0 %

JobRad Leasing GmbH

Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	gesamt	3	3,7 %	6	5,0 %
	weiblich	1	33,3 %	3	50,0 %
	männlich	2	66,7 %	3	50,0 %

Anzahl der Beschäftigten, die nach Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	gesamt	2	2,4 %	4	3,3 %
	weiblich	1	50,0 %	1	25,0 %
	männlich	1	50,0 %	3	75,0 %

JobRad Holding SE

Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	gesamt	2	10,5 %	2	10,5 %
	weiblich	0	0,0 %	1	50,0 %
	männlich	2	100 %	1	50,0 %

Anzahl der Beschäftigten, die nach Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	gesamt	2	10,5 %	1	5,3 %
	weiblich	0	0,0 %	0	0,0 %
	männlich	2	100,0 %	1	100,0 %



Mitarbeitendenentwicklung

Die Aus- und Weiterbildung hat bei JobRad einen hohen Stellenwert. Auch Auszubildende und dual Studierende werden von Beginn an intensiv begleitet. Neue Mitarbeitende erfahren eine umfassende Einarbeitung samt Unterstützung durch Führungspersonen und Mentor:innen. Zur Mitarbeitendenent-

wicklung gehören ebenfalls regelmäßige Feedbackgespräche mit der Führungsperson auf Basis standardisierter Leitfäden.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden umfassende bedarfsorientierte interne Workshop-Angebote. In den Jahren 2022 und 2023 fanden insgesamt 34 Workshops zu 14 Themenfeldern statt. Im Durchschnitt hat jede:r Mitarbeitende nach interner Schätzung

rund vier Stunden jährlich in die Aus- und Weiterbildung investiert.

Neben den internen Angeboten können unsere Beschäftigten externe Weiterbildungen besuchen oder Coachings in Anspruch nehmen. Dafür stehen entsprechende Budgets zur Verfügung. Es ist ein erklärtes Anliegen, Wechsel innerhalb der Unternehmensgruppe zu fördern. Mitarbeitende, die sich für andere oder neue Aufgabenbereiche interessieren, können sich durch interne oder externe Weiterbildungen weiterqualifizieren.

Ein Baustein der Personalentwicklung ist das modular aufgebaute und an Leitbild und Führungsgrundsätzen (Kapitel Strategie & Management) orientierte JobRad Führungsentwicklungsprogramm. Neue Führungspersonen profitieren von einer intensiven Begleitung durch Mentoring, zielgerichtete Workshops und regelmäßige Austauschformate, um ihre Aufgaben bestmöglich erfüllen zu können. ►

Arbeitsbedingungen

Es braucht gute Arbeitsbedingungen, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie eine optimale Arbeitsfähigkeit und effiziente Zusammenarbeit sicherzustellen. Dafür bietet JobRad neben zahlreichen Austauschformaten und Fortbildungsmöglichkeiten auch ein breites Portfolio an Leistungen. Mit dem im November 2022 gegründeten Betriebs-

rat der JobRad Deutschland steht eine Mitarbeitendenvertretung als vertrauliche Anlaufstelle für die Belegschaft zur Verfügung. Der Betriebsrat ist die Interessensvertretung der Beschäftigten und überwacht die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften und Betriebsvereinbarungen zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmenden. Aktuell wird die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorbereitet. ►

Beschäftigungsbedingungen in Kürze

- Ein hochmodernes Arbeitsumfeld (vgl. dazu auch das [Kapitel Umwelt & Klima, Abschnitt Gebäude](#))
- Eine transparente Vergütungssystematik mit einer fairen und am Unternehmenserfolg ausgerichteten Erfolgsbeteiligung
- Mobilitätsbudget für die persönliche Mobilität
- Freiwillige betriebliche Altersvorsorge mit Arbeitgeberzuschuss
- Kita-Zuschuss und ein Kontingent an Belegplätzen in einer nahegelegenen Kita

- Mobiles Arbeiten – seit 2024 bis zu 20 Tage im Jahr aus 15 vordefinierten Ländern in der europäischen Union.
- Möglichkeit auf ein Sabbatical nach vier Jahren Betriebszugehörigkeit
- Kontingent ermäßigter Kinderbetreuungsplätze für diverse Kinderferienprogramme
- Impfungen und medizinische Unterstützung in Form von z. B. Hautkrebsvorsorge oder einer externen Mitarbeitenden-Beratung
- Möglichkeit zum Bildungsurlaub

- Zahlreiche Events für Mitarbeitende auf Team-, Bereichs- und Unternehmens-ebene
- Mitarbeitendengremien wie ein Betriebsrat, eine Schwerbehindertenvertretung und eine Beschwerdestelle gegen Ausgrenzung und Diskriminierung



	2022	2023
Geschätzter Wert der Verbindlichkeiten insgesamt	624.059 Euro	1.042.381 Euro
Grad der Beteiligung an Pensionsplänen	zum Stichtag 150 unverfallbare Anwartschaften	zum Stichtag 190 unverfallbare Anwartschaften

Faire Vergütung

Im Rahmen eines Vergütungsprojekts wurde eine Vergütungsstruktur mit entsprechenden Vergütungskriterien und Gehaltsbändern geschaffen. Damit wurde eine bessere Nachvollziehbarkeit und Vergleichbarkeit im Gehaltsgefüge hergestellt. Diese wird beständig weiterentwickelt. Sämtliche Gehälter der berichtenden Gesellschaften liegen über dem gesetzlichen Mindestlohn. Im Zeichen der stark gestiegenen Inflation im Jahr 2023 unterstützte

JobRad die Mitarbeitenden zudem mit der von der Bundesregierung bewilligten „Inflationsausgleichsprämie“ in Form von zwei Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 1.500 Euro, proportional zur Arbeitszeit. Das neu eingeführte Mobilitätsbudget steht den Mitarbeitenden unabhängig von Teilzeitan teil und Gehaltsniveau ab dem ersten Arbeitstag zur Verfügung. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden, auch nach Eintritt in die Rente finanziell gut abgesichert zu sein. Unsere selbstverwaltete betriebliche

Altersvorsorge bezuschussen wir als Arbeitgeberin deutlich über den gesetzlich verpflichtenden Anteil hinaus. Das Kapital wird in Abstimmung mit einem Gremium, das sich aus Mitarbeitenden verschiedener Bereiche zusammensetzt, nach den Grundsätzen von Sicherheit und Nachhaltigkeit investiert. ▶

i Mehr dazu im Kapitel „Umwelt & Klima“

Abbau von Gehaltsunterschieden

Der Abbau von geschlechterspezifischen Diskrepanzen im Hinblick auf Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens wurde im Berichtszeitraum intensiv bearbeitet. Etwaige Ungleichbehandlungen zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden in gleichen Positionen wurden seit der ersten Erhebung kontinuierlich ausgeglichen. Eine Berechnung des gewichteten Gender Pay Gaps war im Berichtszeitraum noch nicht möglich und wird zukünftig angestrebt. Im April 2023 legte die JobRad GmbH erstmalig Zielgrößen für die Besetzung von Aufsichtsrat und Geschäftsführung im Hinblick auf die Geschlechterverteilung, die bis Ende 2027 zu erreichen sind, fest. Der Anteil an Frauen in der ersten Führungsebene soll 50 Prozent betragen. Im Dezember 2023 betrug dieser Anteil 32 Prozent. Der Anteil an Frauen in der zweiten Führungsebene der JobRad GmbH soll bei 43 Prozent liegen. Im Dezember 2023 betrug dieser Anteil 31 Prozent.

Bei der JobRad Leasing GmbH entsprach der Frauenanteil im Dezember 2023 in der ersten Führungsebene 30 Prozent (Zielquote 2027: 40 Prozent). In der zweiten Führungsebene betrug der Frauenanteil im Dezember 2023 25 Prozent (Zielquote 2027: 40 Prozent). Der Frauenanteil in der JobRad Holding SE liegt im Dezember 2023

in der ersten Führungsebene bei 50 Prozent, eine zweite Führungsebene gibt es dort nicht.

Diversität und Chancengleichheit

Eine klare Position für Diversität und die Ablehnung jedweder Diskriminierung sind bereits seit Jahren in unserem Leitbild verankert: JobRad fördert aktiv Vielfalt und Inklusion durch die Unterstützung individueller Lebensentwürfe und eine flexible Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Arbeiten und Führen in Teilzeit sind bei JobRad eine Selbstverständlichkeit: Im Berichtszeitraum 2022 waren 73 Führungskräfte auf Bereichs- und Teamleitungsebene tätig, davon 14 in Teilzeit.

Im Jahr 2023 gab es 101 Personen auf Bereichs- und Teamleitungsebene, davon 18 in Teilzeit.

Anhand detaillierter Funktionsbeschreibungen ist transparent, welche Anforderungen für eine Position gestellt werden. Sie geben einen klaren Rahmen für einen objektivierten Rekrutierungsprozess. Dies wird durch regelmäßige Anti-Bias-Schulungen zusätzlich unterstützt. JobRad besitzt eine Beschwerdestelle gegen Ausgrenzung und Diskriminierung. Diese basiert auf der Grundlage des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes und dient als erste Anlaufstelle für alle Beschäftigten bei Beschwerden aufgrund von Diskriminierung. Die gewählte Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von Mitarbeitenden oder Bewerber:innen mit Behinderungen. Ebenso hat JobRad mehrere Inklusionsbeauftragte. 2023 begann die Arbeit an einem Leitfaden für genderechte Sprache, der 2024 fertiggestellt wurde. ▶

Gender Pay Gap (ungewichtet)

	Oktober 2022	April 2023
JobRad GmbH	17,17 %	15,35 %
JobRad Leasing GmbH	10,80 %	10,75 %
JobRad Deutschland	Gesamt: 17,40 % Mitarbeitende: 13,48 % Führungspersonen: 4,18 %	Gesamt: 13,59 % Mitarbeitende: 11,26 % Führungspersonen: 1,90 %

Beschäftigte in Führungspositionen

JobRad GmbH	Mitarbeitende im Management	2022		2023	
	gesamt	57		79	
	weiblich	21	36,8 %	24	30,4 %
	männlich	36	63,2 %	55	69,6 %
	Altersstruktur in Prozent				
	< 30 Jahre	1	1,8 %	-	
	≥ 30 < 50 Jahre	39	68,4 %	18	74,7 %
	≥ 50 Jahre	17	29,8 %	61	25,3 %
JobRad Leasing GmbH	Mitarbeitende im Management	2022		2023	
	gesamt	11		16	
	weiblich	3	27,3 %	4	25,0 %
	männlich	8	72,7 %	12	75,0 %
	Altersstruktur in Prozent				
	< 30 Jahre	-		-	
	≥ 30 < 50 Jahre	8	72,7 %	12	75,0 %
	≥ 50 Jahre	3	27,3 %	4	25,0 %
JobRad Holding SE	Mitarbeitende im Management	2022		2023	
	gesamt	5		6	
	weiblich	1	20,0 %	2	33,3 %
	männlich	4	80,0 %	4	66,7 %
	Altersstruktur in Prozent				
	< 30 Jahre	-		-	
	≥ 30 < 50 Jahre	3	60,0 %	4	66,7 %
	≥ 50 Jahre	2	40,0 %	2	33,3 %

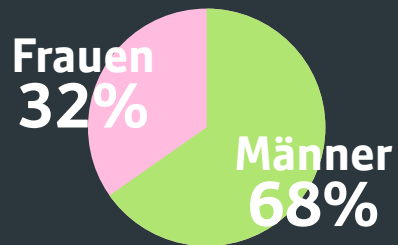
TL, BL, GF = alle
hierarchischen
Führungsfunktionen

Ist- und Zielquoten Geschlechterverteilung in der Führungsebene

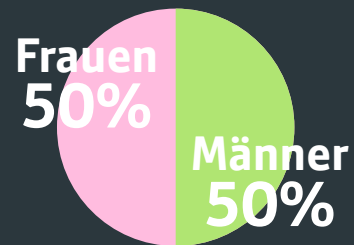
JobRad GmbH

Erste Führungsebene

Istquoten Dez 2023

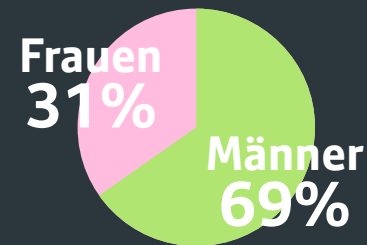


Zielquoten Dez 2027

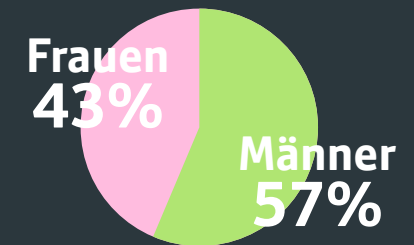


Zweite Führungsebene

Istquoten Dez 2023



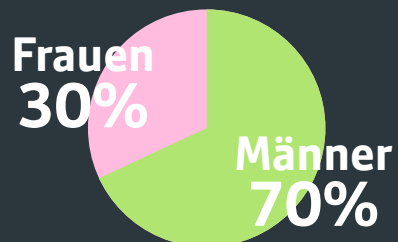
Zielquoten Dez 2027



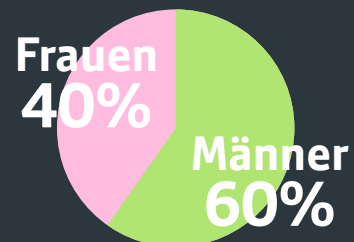
JobRad Leasing GmbH

Erste Führungsebene

Istquoten Dez 2023

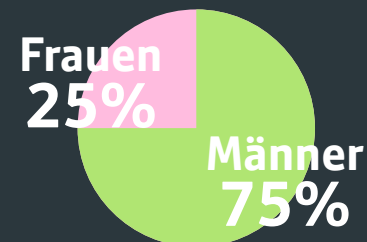


Zielquoten Dez 2027

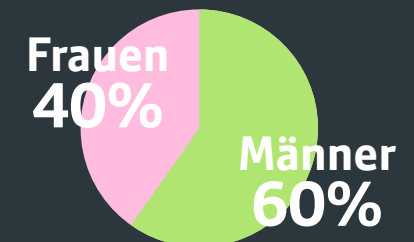


Zweite Führungsebene

Istquoten Dez 2023



Zielquoten Dez 2027





Das Fahrrad: Freiheit auf zwei Rädern – und eine Freiheitsmaschine für Frauen!

Das Fahrrad, das wohl effizienteste, praktischste und nachhaltigste Verkehrsmittel der Welt, hat unsere Gesellschaft grundlegend verändert. Doch der Weg zur Gleichberechtigung auf zwei Rädern war – und ist teilweise immer noch – steinig. Noch vor 150 Jahren galt das Radfahren für Frauen als gesundheitsschädlich, unweiblich und unsittlich. Mutige Pionierinnen widerlegten diese Vorurteile und erkannten das emanzipatorische Potential des Fahrrads. Bis heute ist das Rad ein Symbol für Freiheit und Unabhängigkeit – gerade für Frauen.



**Video: Empowerment –
Women in Cycling**

Frauen und Fahrräder – geschichtliche Eckdaten

1817

1817
erfindet Carl Friedrich von Drais die Draisine, die sogenannte Laufmaschine. Diese Urahnin unseres heutigen Fahrrads wird hauptsächlich von Männern genutzt.



1880er & 1890er
Pseudowissenschaftliche Publikationen verbreiten die Mär, Radfahren führe zur Unfruchtbarkeit, gefährde die weibliche Keuschheit und Frauen verlören ihren weiblichen Charme.



1890
Amelie Rother ist eine der ersten Frauen, die öffentlich in Berlin Rad fährt. Sie begeht mit der Gründung des „Damen-Radfahr-Klubs“ einen Tabubruch.

1894/95
Die Amerikanerin Annie Londonderry reist als erste Frau mit ihrem Fahrrad um die Welt.

1896
Die US-amerikanische Frauenrechtlerin Susan B. Anthony erkennt die revolutionäre Kraft des Fahrrads: „Das Fahrrad hat mehr für die Emanzipation der Frauen getan als irgendetwas anderes auf der Welt.“



Ab den 1950er Jahren
Die Fahrradnutzung ist rückläufig – die Menschen träumen vom eigenen Auto. Vor allem Kinder fahren Rad und Männer in ihrer Freizeit.

1920er Jahre
Das erste goldene Zeitalter des Fahrrads beginnt. Das Rad wird zum Massentransportmittel – auch für Arbeiterinnen, die mit dem Rad in die Fabrik fahren.

Ab den 70er Jahren
Das Fahrrad wird in Europa als umweltfreundliches Verkehrsmittel wiederentdeckt.



2013
Pinar Pinzuti gründet die Bewegung „Fancy Women Bike Ride“ in der Türkei – mit dem Ziel, mehr Frauen aufs Fahrrad zu bringen. Fortan steigen weltweit am dritten Sonntag im September Frauen aufs Rad.

2013
Saudi-Arabien erlaubt Frauen das Fahrradfahren, allerdings nur in Erholungsgebieten, möglichst nur in Begleitung eines männlichen Verwandten und unter Wahrung der gesetzlichen Bekleidungsvorschriften.

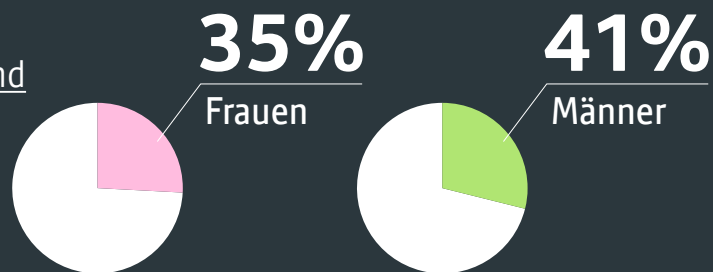
2016
Iran verbietet Fahrradfahren für Frauen. Doch es regt sich Protest unter dem Hashtag #IranianWomenLoveCycling.

2024
(Rad-)Mobilitätsexpertin Isabell Eberlein gründet mit Mitstreiterinnen das Netzwerk „Women in Cycling Germany“.

2024

Fazit: Das Fahrrad hat in den letzten 150 Jahren einen bemerkenswerten Beitrag zur Emanzipation der Frauen geleistet. Es ist ein Symbol für Freiheit und Unabhängigkeit. Doch der Weg zu einer Gleichberechtigung ist immer noch weit. In vielen Ländern in Asien, Afrika und Süd- und Mittelamerika sind fahrradfahrende Frauen kaum sichtbar im Alltag. Das liegt an gesellschaftlichen Vorurteilen und einer schlechten Fahrradinfrastruktur. Doch auch in westlichen Ländern bestehen weiterhin Ungleichheiten: In England und den USA sind nicht einmal ein Drittel aller Radfahrenden Frauen. In Deutschland fahren Frauen (35 Prozent) seltener regelmäßig Rad als Männer (41 Prozent).

Regelmäßiger Gebrauch
des Fahrrads in Deutschland





Arbeitsicherheit & Gesundheit

Die Gesundheit der Beschäftigten hat für uns höchste Priorität. Entsprechende Prozesse und Maßnahmen, wie ein betriebliches Gesundheitsmanagement, sind etabliert. Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld werden regelmäßig auf mögliche Gefährdungen hin beurteilt.

Im März 2021 hat JobRad Deutschland eine anonyme 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. Teil des Fragebogens sind Themen wie Sicherheit am Arbeitsplatz, Fairness und die Verhinderung sexueller Belästigung. In der Umfrage haben wir im Vergleich zu anderen Unternehmen überdurchschnittliche Werte erreicht – insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit und den Gesundheitszustand. Als eine Maßnahme aus der Umfrage erfolgte 2022 die Einführung einer anonymen telefonischen externen Mitarbeitendenberatung für Herausforderungen im beruflichen und persönlichen Umfeld.

In der JobRad GmbH, der JobRad Leasing GmbH und der JobRad Holding SE gab es im Jahr 2022 keine Arbeitsunfälle. Im Jahr 2023 verletzte sich eine nicht angestellte Person. Bei keiner der berichtenden Entitäten wurden in den Berichtsjahren Fälle von arbeitsbedingten Erkrankungen festgestellt. ●

Unsere Maßnahmen im Überblick

- Externe Mitarbeitendenberatung
- Unterstützung bei betrieblichem Wiedereingliederungsbedarf
- Inanspruchnahme von Mediationsangeboten
- Verschiedene Bewegungskurse durch qualifizierte Kolleg:innen im eigenen Bewegungsraum
- Bezuschussung einer Arbeitsplatzbrille
- Partnerschaft mit Firmenfitness-Anbieter (Hansefit)
- Förderung der Teilnahme an Sportveranstaltungen wie „B2Run“ oder „Black Forest Ultra Bike Marathon“
- Angebote wie Gripeschutzimpfung, Hautkrebscreening, Blutspendeaktionen oder den Sehtest durch den Betriebsarzt

„Eine vielfältige Welt auf zwei Rädern – für alle!“

Ein Protokoll von
**Isabell
Eberlein**

Im Fahrrad- und Mobilitätssektor sind Frauen stark unterrepräsentiert. Das möchte **Isabell Eberlein** ändern. Sie ist Co-Geschäftsführerin von **velo_konzept**, Mitgründerin von ‚Women in Cycling‘ und eine wichtige Stimme der Fahrradbranche. Ein Protokoll über die Initialzündung ihres Engagements, den Gender Data Gap und über die Erkenntnis, dass vielfältige Teams besser sind.

Das Fahrrad ist für mich mehr als nur ein Fortbewegungsmittel. Es bedeutet Freiheit und Unabhängigkeit. Diese Erkenntnis hatte ich schon als Siebenjährige, als ich zum ersten Mal im Fränkischen allein zu meiner Oma ins Nachbardorf geradelt bin. Heute, als Co-Geschäftsführerin von **velo_konzept** und Mitgründerin von ‚Women in Cycling‘, kämpfe ich dafür, dass Frauen in der Fahrradbranche Freiheit und Gleichberechtigung erfahren. Als ich in die Branche einstieg, war die Realität ernüchternd. Ich fühlte mich als weibliche Person oft wie ein Alien.

Auf der Leitmesse Eurobike etwa gab es nur in jeder zweiten Halle Damentoiletten. Ein stilles Zeugnis der Überrepräsentanz der Männer. Die Initialzündung für mein Engagement für mehr Sichtbarkeit von Frauen in unserer Branche hatte ich 2019 bei einem CEO-Frühstück auf ebendieser Eurobike. Es waren kaum Frauen anwesend, keine saß auf dem Podium und Wortmeldungen von Frauen wurden ignoriert. Ausgerechnet ein Mann, William David Butler-Adams, der CEO von Kult-Faltradhersteller Brompton, brachte den Stein ins Rollen: „Was ist hier falsch? Wo

sind die Frauen? Das sind doch 50 Prozent unserer Kund:innen!“ Ich habe anschließend die anwesenden Frauen zusammengetrommelt – das war der Startschuss von ‚Women in Cycling Europe‘. Heute ist daraus ein Netzwerk mit 2.500 Frauen entstanden – allesamt mit Bezug zur Fahrradbranche. Wir treffen uns online und auf Veranstaltungen wie der Eurobike. Im Vordergrund steht die Vernetzung, der Meinungs- und Erfahrungsaustausch. Wir lernen so viel von den Frauennetzwerken in anderen Ländern. Etwa von unseren Fahrrad-Freundinnen aus Frankreich:

”

Wir sind uns sehr bewusst, dass es viele andere Gruppen gibt, die in der Radbranche und der Mobilitätsdiskussion vergessen werden – Kinder, ältere oder gehandicapte Personen, Menschen mit Migrationsgeschichte. Als ‚Women in Cycling‘ wollen wir ein Bewusstsein dafür schaffen und so inklusiv und divers wie möglich sein.



Isabell Eberlein ist
Geschäftsführende
Gesellschafterin bei velo_konzept,
(Rad-)Mobilitätsexpertin,
Speakerin, Moderatorin und
Vernetzerin.



velo_konzept erarbeitet neue Formate und Methoden für die Mobilitätswende – alles rund um das Fahrrad und zu Fuß gehen und um die Aufenthaltsqualität im öffentlichen Raum. velo_konzept organisiert Veranstaltungen wie die VeloBerlin oder Konferenzen wie den Nationalen Radverkehrskongress des Bundesverkehrsministeriums.

Women in Cycling Europe ist eine Initiative, die von Cycling Industries Europe (CIE), European Cyclists Federations (ECF), velo_konzept, Mobycon und Confederation of the European Bicycle Industry (CONEBI) ins Leben gerufen wurde. Sie zielt darauf ab, Frauen zu mehr Sichtbarkeit, Einfluss und Führungspositionen in der Fahrradindustrie und im gesamten Sektor zu verhelfen.



Weitere Informationen
[Woman in Cycling Europe Website](#)

„Les Femmes à Vélo“ haben ein Manifest entwickelt, welches das Ziel hat, die Sichtbarkeit von Frauen in der Fahrradbranche zu fördern, mehr Frauen in Führung und aufs Rad bringen soll. Um strukturelle Veränderungen für die Themen Fahrrad und für Frauen auf nationaler Ebene zu erreichen, haben wir in diesem Jahr die Initiative „Women in Cycling Germany“ ins Leben gerufen. Wir bringen Frauen akteursübergreifend zusammen – also alle Frauen, die beruflich mit dem Fahrrad zu tun haben, etwa in den Werkstätten, bei den Fahrradhersteller:innen, den Dienstradleasingunternehmen, in der Radverkehrsplanung, im Sport, Tourismus, in den Medien oder an der Uni. Auch die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen steht auf unserer Agenda.

Wir wollen Bewusstsein schaffen

Ein weiteres wichtiges Thema ist für uns der sogenannte Gender Data Gap. Wir haben keine verlässlichen Zahlen darüber, wie viele Frauen in Deutschland im Fahrradsektor arbeiten. In England gibt es eine Studie der Bicycle Association of Great Britain zum Thema Diversity, Equality und Inklusion, die herausgefunden hat, dass nur acht

Prozent der Mitarbeitenden in den Fahrradwerkstätten Frauen sind. Im Marketing, Vertrieb oder in der Verwaltung arbeiten gut 40 Prozent Frauen. Allerdings schaffen es nur wenige in Führungspositionen. Wir sind überzeugt: Nur wenn wir den Gender Data Gap schließen, können wir etwas bewirken. Doch wir denken über den „Frauen-Tellerrand“ hinaus. Wir sind uns sehr bewusst, dass es viel andere Gruppen gibt, die in der Radbranche und der Mobilitätsdiskussion vergessen werden – Kinder, ältere oder gehandicapte Personen, Menschen mit Migrationsgeschichte. Als ‚Women in Cycling‘ wollen wir ein Bewusstsein dafür schaffen und so inklusiv und divers wie möglich sein. Unser Ziel ist es, das Fahrrad ins Zentrum der Mobilitätsdiskussion zu rücken und zu zeigen, dass vielfältige Teams erfolgreicher sind und mehr Spaß machen. Es geht darum, eine bunte, gleichberechtigte Zukunft auf zwei Rädern zu gestalten – für alle.



Bei Women in Cycling Germany mitmachen? [Über LinkedIn](#)

Corporate Citizenship

Wir sind davon überzeugt, dass sozialer Zusammenhalt und ein lebendiges Gemeinwesen allen zugutekommen. Unseren Beitrag dazu leisten wir derzeit vornehmlich über Geldspenden. Die Verantwortung für Spendenstrategie und Spendenvergabe liegt im Team Nachhaltigkeit in direktem Austausch mit der zuständigen Geschäftsführerin und einer JobRad Gesellschafterin. Damit das Engagement der JobRad Gruppe möglichst wirkungsvoll ist, fußt die Spendenstrategie auf festgelegten Prinzipien:

Folgende vier Ziele verfolgen wir mit unserer Spendenstrategie:

- Prio 1:** Wir bringen Menschen aufs Rad (stärken den gesellschaftlichen und politischen Wert des Fahrrads und des Fahrradfahrens).
- Prio 2:** Wir sind ein Freiburger Unternehmen und setzen uns besonders für ein lebenswertes Umfeld in der Region ein – aber auch darüber hinaus.
- Prio 3:** Wir setzen uns für Klimaschutz und Biodiversität ein.
- Prio 4:** Wir fördern christliche Werte und den interreligiösen Dialog.

Im Jahr 2023 hat die JobRad Gruppe über 900.000 Euro gespendet, im Jahr 2022 820.000 Euro. Dazu gehören fahrradbezogene Spenden mit direktem Bezug zu unserer Vision, zum Beispiel an den Verkehrsclub Deutschland (VCD), den Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC), T3 Transportation Think Tank, die Arbeitsgemeinschaft fußgänger- und fahrradfreundlicher Städte (AGFS), Changing Cities und Zukunft Fahrrad. Weitere fahrradbezogene Spenden gingen an World Bicycle Relief, Radeln ohne Alter, Lastenvelo, BikeBridge, die Stadt Freiburg (Radzählstellen), Stadtradeln Freiburg und die Verkehrswacht. Spenden mit Bezug zur Nachhaltigkeit gingen an den Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft (BNW) und B.A.U.M. e.V., die beiden größten bundesdeutschen Nachhaltigkeitsverbände. Eine Tradition ist die jährliche Weihnachtsspende mit einem partizipativen Auswahlprozess. In einem ersten Schritt können unsere Beschäftigten gemeinnützige Organisationen vorschlagen. Ein Gremium wählt daraus zehn bis zwölf Initiativen. Anschließend stellt JobRad allen Mitarbeitenden ein Spendenbudget von je 150 Euro zur Verfügung. Jede:r kann dann dieses Geld einer der Organisationen zuweisen. Im Jahr 2022 wurden so insgesamt über 100.000 Euro gespendet, im Jahr 2023 mehr als 125.000 Euro. ●

Prinzipien der JobRad Spendenstrategie

- 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 Spendenempfängern 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, z. B. Weihnachtsspende. Darüber hinaus können Beschäftigte jederzeit Projekte vorschlagen.
- Wir unterstützen Vertrieb, Marketing und das Team Politische Kommunikation, indem wir uns je nach Projektart an Spendenaktionen von Kund:innen beteiligen oder sie selbst initiieren z. B. Fahrradanzahl bei den Heimspielen des SC Freiburg (s. Abschnitt Sponsoring und Politische Kommunikation).
- Wir steigern unsere **Reputation und Bekanntheit**, insbesondere in der Region Freiburg und auch darüber hinaus im Mobilitätssektor.

Unsere Spendeninnovation

Bei der **Fahrrad-Fanzahl** beim SC Freiburg spendet JobRad für jede Person, die mit dem Fahrrad zu einem Heimspiel des SC Freiburg anreist, einen Euro an eine gemeinnützige Organisation. Die Auswahl der Spendenempfänger:innen erfolgt vorab durch ein Fachgremium. Im Berichtszeitraum konnte mit dieser Maßnahme die Anzahl der radelnden Fans deutlich

gesteigert werden und liegt an Spitzenspieltagen bei über 7.000 Personen, Tendenz weiter steigend. Daneben soll mit weiteren Fan-Aktionen wie kostenlosen Fahrrad-Services oder Fahrrad-Servicesäulen an allen drei Spielstätten des SC Freiburg mehr Bewusstsein für klimaschonendes Handeln und grüne Mobilität geschaffen werden.



Jeder radelnde Fußball Fan zählt bei der Fahrrad-Fan-Zahl.

So funktioniert die Fahrrad-Fan-Zahl

- 1 Fan kommt mit dem Fahrrad zum Europa-Park Stadion
- 2 JobRad zählt nach Anpfiff jedes einzelne Rad rund ums Stadion. Wirklich? Ja! Jedes einzelne Rad wird händisch gezählt. Das übernehmen vier fleißige Helfer:innen mit Klickern oder App. So können wir sicher sein, dass wirklich jedes Rad, das es bis zum Stadion geschafft hat, in die Fahrrad-Fan-Zahl einfließt und einen Euro für den guten Zweck generiert.
- 3 Die Stadionsprecherin verkündet in der 2. Halbzeit die Fahrrad-Fan-Zahl und die Organisation, an die der Betrag spendet wird.
- 4 JobRad spendet für jedes Rad einen Euro an gemeinnützige Organisationen.



[Mehr zur Fahrrad-Fan-Zahl](#)

Ziel- und Maßnahmentabelle für das Themenfeld Mensch und Gesellschaft

Wesentliches Thema	Zielbild 2027	Zielbild 2025	Ziele bis T1 2025 (bis Ende Feb 2025)	Ambitionsniveau	Zuständigkeit
Mitarbeitendenentwicklung	JobRad Deutschland ist eine attraktive Arbeitgeberin mit starkem Sinnversprechen.	Die Mitarbeitenden und Führungspersonen von JobRad Deutschland arbeiten mutig, umsetzungsstark und kundenzentriert zur Erreichung unserer Vision.	Das Weiterbildungsportfolio von JobRad Deutschland ist auf diese Schwerpunktthemen und -merkmale ausgerichtet.	better practice	Bereich Mensch & Organisation
			Die Einführung eines Lernmanagementsystems bildet das Weiterbildungsportfolio übersichtlich ab und ermöglicht eine zentrale Dokumentation.	better practice	Bereich Mensch & Organisation
Arbeitsbedingungen		Die Mitarbeitenden der JobRad Deutschland können sich an einem soliden Gehaltssystem orientieren.	JobRad Deutschland hat nächste Schritte für transparente und am Markt ausgerichtete Regelungen zur Gesamtvergütung etabliert.	better practice	Bereich Mensch & Organisation
			JobRad Deutschland hat eine Regelung zum mobilen Arbeiten eingeführt, welche das mobile Arbeiten in Deutschland und im EU-Ausland abbildet.	better practice	Bereich Mensch & Organisation
			Eine Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie wurde erstellt.	compliant	Bereich Mensch & Organisation
			Die Mitarbeitenden von JobRad Deutschland können durch flexible Arbeitszeitmodelle Berufs- und Privatleben noch besser verbinden.	better practice	Bereich Mensch & Organisation
Diversität & Chancengleichheit		Die Mitarbeitenden bei JobRad Deutschland besitzen eine stärkere Bewusstheit für Gendergerechtigkeit und ein Aufwärtstrend zur Erreichung der Quoten für Frauen in Führungspositionen ist erkennbar.	In allen Unternehmensbereichen sind Zielquoten zur Steigerung von Frauen in Führung definiert und ein Aufwärtstrend ist erkennbar.	better practice	Bereich Mensch & Organisation
Arbeitssicherheit und Gesundheit		Die Mitarbeitenden nehmen JobRad Deutschland weiterhin als verantwortungsvolle Arbeitgeberin wahr, die das psychische und physische Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden ernst nimmt.	Abgeleitet aus den Erkenntnissen aus der COPSOQ- Umfrage 2024 und weiteren Quellen hat JobRad Deutschland das Portfolio zu BGM-Aktivitäten neu ausgerichtet und kommuniziert.	better practice	Bereich Mensch & Organisation
Corporate Citizenship	JobRad Deutschland ist ein Vorbild für ihr regionales und überregionales gesellschaftliches Engagement.	Das gesellschaftliche Engagement von JobRad Deutschland ist durch mehr Fokussierung wirkungsorientierter und sichtbarer.	JobRad Deutschland hat bis zu drei strategische Projekte etabliert und entsprechend kommuniziert.	better practice	Stabstelle Nachhaltigkeit

GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung

JobRad Holding SE, JobRad GmbH und JobRad Leasing GmbH haben in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für die Zeiträume 2022 und 2023 berichtet.

Verwendeter GRI 1

GRI 1: Grundlagen 2021

Anwendbarer GRI-Branchenstandard

Keiner

Allgemeine Standards

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
GRI 2	Allgemeine Angaben 2021			
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
2-1	Organisationsprofil	9	Unternehmensprofil 2022/23	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	6,9	Berichtsprofil Unternehmensprofil 2022/23	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	6	Berichtsprofil	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen			nicht zutreffend
2-5	Externe Prüfung			keine externe Prüfung
	Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	9,46-48	Unternehmensprofil 2022/23 Das Angebot der JobRad Deutschland: das JobRad Modell Der Einkauf von Zweirädern	
2-7	Angestellte	14-15, 79-88, 93-94	JobRad in Zahlen Eine Tech-Company mit Sinnversprechen Unsere HR-Kennzahlen Beschäftigte in Führungspositionen Ist- und Zielquoten Geschlechterverteilung in der Führungsebene	
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	79-88	Eine Tech-Company mit Sinnversprechen Unsere HR-Kennzahlen	

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	12-13	Kontrollorgane der JobRad Holding SE Kontrollorgane der JobRad Deutschland	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	12-13	Kontrollorgane der JobRad Holding SE Kontrollorgane der JobRad Deutschland	
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	12-13	Kontrollorgane der JobRad Holding SE Kontrollorgane der JobRad Deutschland	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	12-13	Kontrollorgane der JobRad Holding SE Kontrollorgane der JobRad Deutschland	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	12-13	Kontrollorgane der JobRad Holding SE Kontrollorgane der JobRad Deutschland	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	32-33	Organe und Organisation der Nachhaltigkeit	
2-15	Interessenkonflikte	36	Gesetze einhalten	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	36	Gesetze einhalten	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	30	Nachhaltigkeitsstrategie und -management	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans			vertrauliche Information
2-19	Vergütungspolitik			vertrauliche Information
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung			vertrauliche Information
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			vertrauliche Information
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4, 30	Vorwort Nachhaltigkeitsstrategie und -management	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	20, 25-26, 30, 36-37	Unsere Werte Unser Beitrag zur Agenda 2030 Nachhaltigkeitsstrategie und -management Gesetze einhalten Risikomanagement	
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	19-21, 30, 32-34, 36-37	Strategie der JobRad Gruppe Strategie der JobRad Deutschland Nachhaltigkeitsstrategie und -management Strategische Roadmap Organe und Organisation der Nachhaltigkeit Gesetze einhalten Risikomanagement	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	36	Gesetze einhalten	

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	36	Gesetze einhalten	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	36	Gesetze einhalten	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	24, 33	Unterstützte Initiativen und Mitgliedschaften Selbstverpflichtungen	
Einbindung von Stakeholdern				
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	35	Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen	
2-30	Tarifverträge			nicht zutreffend
GRI 3 Wesentliche Themen				
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	31-32	Strategische Nachhaltigkeitsroadmap Wesentlichkeitsmatrix	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	31-32	Strategische Nachhaltigkeitsroadmap Wesentlichkeitsmatrix	
3-3	Management von wesentlichen Themen			siehe themenspezifische Standards der wesentlichen Themen
GRI 200 Ökonomie				
GRI 201 Wirtschaftliche Leistungen 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	12-13, 19-21, 25-26, 42	Kontrollorgane der JobRad Holding SE Kontrollorgane der JobRad Deutschland Zukunftsfähiges Geschäftsmodell Strategie der JobRad Deutschland SDGs entlang der Wertschöpfung Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Strategie & Management	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	14-16	JobRad in Zahlen	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	37	Risikomanagement	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	91	Faire Vergütung	
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	14-16	JobRad in Zahlen	
GRI 202 Marktpräsenz 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	91,104	Faire Vergütung Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Mensch & Gesellschaft	
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintritts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	91	Faire Vergütung	

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte			JobRad GmbH: 33 % aus Süddeutschland und 100 % aus Deutschland JobRad Leasing: 50 % aus Süddeutschland und 100 % aus Deutschland JobRad Holding SE: 50 % aus Süddeutschland und 100 % aus Deutschland
GRI 203		Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	42, 52, 60, 102, 104	Kundenbeziehungen Corporate Citizenship Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Strategie & Management Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Produkte & Dienstleistungen	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	52, 102	Kundenbeziehungen Corporate Citizenship	
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	25-26, 52, 102	SDGs entlang der Wertschöpfung Kundenbeziehungen Corporate Citizenship	
GRI 204		Beschaffungspraktiken 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	42, 47-48, 51, 60	Der Einkauf von Zweirädern Nachhaltige, indirekte Beschaffung Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Strategie & Management Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Produkte & Dienstleistungen	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant:innen	47-48	Der Einkauf von Zweirädern	
GRI 205		Antikorruption 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden			nicht wesentlich
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung			nicht wesentlich
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen			nicht wesentlich
GRI 206		Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung			nicht wesentlich
GRI 207	Steuern 2019			
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
207-1	Steuerkonzept			nicht wesentlich
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement			nicht wesentlich
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken			nicht wesentlich
207-4	Länderbezogene Berichterstattung			nicht wesentlich
GRI 300	Ökologie			
GRI 301	Materialien 2016			
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen			nicht wesentlich
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe			nicht wesentlich
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien			nicht wesentlich
GRI 302	Energie 2016			
3-3	Management von wesentlichen Themen	63, 76	Effiziente Gebäudestrukturen Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Umwelt & Klima	nicht wesentlich, aber aus Gründen der Transparenz dennoch angegeben
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	71	Unsere Umweltkennzahlen	nicht wesentlich, aber aus Gründen der Transparenz dennoch angegeben
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation			nicht wesentlich
302-3	Energieintensität	71	Unsere Umweltkennzahlen	nicht wesentlich, aber aus Gründen der Transparenz dennoch angegeben
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs			nicht wesentlich
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen			nicht wesentlich
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018			
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource			nicht wesentlich
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung			nicht wesentlich
303-3	Wasserentnahme			nicht wesentlich
303-4	Wasserrückführung			nicht wesentlich

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
303-5	Wasserverbrauch			nicht wesentlich
GRI 304	Biodiversität 2016			
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden			nicht wesentlich
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität			nicht wesentlich
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume			nicht wesentlich
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind			nicht wesentlich
GRI 305	Emissionen 2016			
3-3	Management von wesentlichen Themen	63, 65, 72, 74, 76	Effiziente Gebäudestrukturen Ressourcen schonen Klimafreundlich Arbeiten Ökoeffiziente Mediaplanung Betriebliche Mobilität Mobilitätsbudget Neue Dienstwagenrichtlinie Fahrradfreundliche Arbeitgeberin Pendelverhalten der Belegschaft Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Umwelt & Klima	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	65, 71	Klimafreundlich arbeiten Unsere Umweltkennzahlen	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	65, 71	Klimafreundlich arbeiten Unsere Umweltkennzahlen	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	65, 71	Klimafreundlich arbeiten Unsere Umweltkennzahlen	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	71	Unsere Umweltkennzahlen	
305-5	Senkung der THG-Emissionen			keine Informationen vorhanden
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen			nicht zutreffend
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen			nicht zutreffend
GRI 306	Abfall 2020			

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
3-3	Management von wesentlichen Themen	51, 65, 76	Nachhaltige, indirekte Beschaffung Ressourcen schonen Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Umwelt & Klima	nicht wesentlich, aber aus Gründen der Transparenz dennoch angegeben
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen			nicht wesentlich
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	51, 71	Nachhaltige, indirekte Beschaffung Unsere Umweltkennzahlen	nicht wesentlich, aber aus Gründen der Transparenz dennoch angegeben
306-3	Angefallener Abfall	71	Unsere Umweltkennzahlen	nicht wesentlich, aber aus Gründen der Transparenz dennoch angegeben
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall			nicht wesentlich
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall			nicht wesentlich
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
3-3	Management von wesentlichen Themen	42, 47-48, 51, 60, 72	Der Einkauf von Zweirädern Herausforderungen in der Herstellung Nachhaltige, indirekte Beschaffung Umweltbewertung der Lieferant:innen Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Strategie & Management Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Produkte & Dienstleistungen	
308-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	51	Nachhaltige, indirekte Beschaffung	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	51	Nachhaltige, indirekte Beschaffung	
GRI 400	Soziales			
GRI 401	Beschäftigung 2016			
3-3	Management von wesentlichen Themen	79-88, 93-94, 104	Eine Tech-Company mit Sinnversprechen Unsere HR-Kennzahlen Beschäftigte in Führungspositionen Ist- und Zielquoten Geschlechterverteilung in der Führungsebene Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Mensch & Gesellschaft	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	79-88	Eine Tech-Company mit Sinnversprechen Unsere HR-Kennzahlen	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	90-91	Arbeitsbedingungen	Betriebliche Leistungen stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung
401-3	Elternzeit	79-88	Unsere HR-Kennzahlen	

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen			nicht wesentlich
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
3-3	Management von wesentlichen Themen	98, 104	Arbeitssicherheit & Gesundheit Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Mensch & Gesellschaft	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
403-4	Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
403-5	Mitarbeitendenschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	98	Arbeitssicherheit & Gesundheit	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016			
3-3	Management von wesentlichen Themen	89-91, 104	Aus- und Fortbildung Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Mensch & Gesellschaft	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	89-91	Aus- und Fortbildung	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	89-91	Aus- und Fortbildung	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	89-91	Aus- und Fortbildung	

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
GRI 405		Diversität und Chancengleichheit 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	91-94, 104	Faire Vergütung Abbau von Gehaltsunterschieden Diversität und Chancengleichheit Beschäftigte in Führungspositionen Ist- und Zielquoten Geschlechterverteilung in der Führungsebene Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Mensch & Gesellschaft	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	79-88, 92-94	Eine Tech-Company mit Sinnversprechen Unsere HR-Kennzahlen Abbau von Gehaltsunterschieden	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	92	Abbau von Gehaltsunterschieden	
GRI 406		Nichtdiskriminierung 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen			nicht wesentlich
GRI 407		Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte			nicht wesentlich
GRI 408		Kinderarbeit 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit			nicht wesentlich
GRI 409		Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit			nicht wesentlich
GRI 410		Sicherheitspraktiken 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde			nicht wesentlich

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
GRI 411 Rechte der indigenen Völker 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden			nicht wesentlich
GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde			nicht wesentlich
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden			nicht wesentlich
GRI 413 Lokale Gemeinschaft 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen			nicht wesentlich
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften			nicht wesentlich
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	47-48, 51, 60	Der Einkauf von Zweirädern Herausforderungen in der Herstellung Nachhaltige, indirekte Beschaffung Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Produkte & Dienstleistungen	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	51	Nachhaltige, indirekte Beschaffung	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	51	Nachhaltige, indirekte Beschaffung	
GRI 415 Politische Einflussnahme 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	22, 24-26, 42, 102	Engagement fürs Fahrrad Unterstützte Initiativen und Mitgliedschaften Corporate Citizenship Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Strategie & Management	
415-1	Parteispenden	23, 102	Parteispenden Corporate Citizenship	

GRI Standards		Seite	Verweis	Auslassung/ Kommentar
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen			nicht wesentlich
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf Gesundheit und Sicherheit			nicht wesentlich
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit			nicht wesentlich
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	42, 47, 60	Transparente Dienstleistungen Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Strategie & Management Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Produkte & Dienstleistungen	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	47	Transparente Dienstleistungen	
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung			keine Vorfälle
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation			keine Vorfälle
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016				
3-3	Management von wesentlichen Themen	42, 56-57	Sichere Kundendaten Ziel- und Maßnahmentabelle für Themenfeld Strategie & Management	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	56-57	Sichere Kundendaten	

Impressum

Herausgeberin

JobRad GmbH
Heinrich-von-Stephan-Str. 13
79100 Freiburg
0761 2055 15-0
info@jobrad.org
www.jobrad.org

Kontakt

Dr. Felix Ehrenfried, Nachhaltigkeitskommunikation
Bettina Wyciok, Leitung Stabsstelle Nachhaltigkeit
E-Mail: nachhaltigkeit@jobrad.org

Konzept & Gestaltung

Fredmansky GmbH
Hauptstraße 58, 4040 Linz

Bildnachweis

Christoph Duepper im Auftrag von © JobRad, bravobike GmbH, Matthias Riegel, Ralf Bohle GmbH, Continental AG, Peter Herrmann im Auftrag von © JobRad, Isabell Eberlein, SC Freiburg, Carsten Riedl, Max Reder, gettyimages Tom Kelley Archive, wikimedia, Advanced Bikes

Redaktionsschluss
31. August 2024