

Einfache Umsetzung, große Wirkung:

Der **Impact** von nachhaltigen **Benefits**

guudcontent



guud*

EINLEITUNG

In der heutigen Welt stehen Unternehmen immer mehr unter Druck, umweltbewusste und sozial verantwortliche Entscheidungen zu treffen – von Konsument:innen, Partner:innen, der Politik, der Gesellschaft und ihren Mitarbeiter:innen. Die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen ist jedoch oft sehr aufwändig und ressourcenintensiv.

In diesem Report betrachten wir vergleichsweise einfach umsetzbare Maßnahmen mit großem Impact: **nachhaltige Mitarbeiterbenefits**. Diese Maßnahmen haben nicht nur das Potenzial, den ökologischen Fußabdruck eures Unternehmens zu reduzieren, sondern können auch die Zufriedenheit und das Engagement eurer Mitarbeitenden steigern.

Dieser Report untersucht verschiedene nachhaltige Benefits und ihren Einfluss auf euren **ökologischen Handabdruck**: das kann die Reduktion von CO₂-Ausstoß sein, aber auch andere wichtige Nachhaltigkeitsaspekte. Wir möchten euch zeigen, dass selbst einfache Anpassungen – wie die Einführung eines Jobrads, der Umstieg auf veganes Kantinenessen oder die Gewährung von Gutscheinen für nachhaltige Einkäufe – einen erheblichen positiven Impact haben können.

Ökologischer Handabdruck

Der bestehende Ansatz des Fußabdrucks ist auf negative ökologische Auswirkungen von Individuen, Organisationen oder Ländern fokussiert. Der Handabdruck soll demgegenüber den gesellschaftlichen **Mehrwert bzw. positive Nachhaltigkeitswirkungen** erfassen, messen und bewerten sowie die soziale und ökonomische Dimension in die Betrachtung einbeziehen.

Wir schauen uns dafür Benefits in den folgenden Bereichen an:

- **Mobilität:** Wie Benefits wie Jobräder, ÖPNV-Tickets und Homeoffice-Regelungen den CO₂-Ausstoß durch Pendelverkehr reduzieren können.
- **Verpflegung:** Die Auswirkungen der Umstellung auf vegetarisches oder veganes Essen in der Kantine, der Einsatz von Hafermilch und die Vorteile eines regionalen und biologischen Obstkorbs.
- **Finanzielle Benefits:** Wie Gutscheine für nachhaltige Einkäufe und eine umweltfreundliche Altersvorsorge, umweltbewusste Entscheidungen und Investitionen in grüne Projekte unterstützen.

Wir haben dazu eine Übersicht zusammengestellt, um zu veranschaulichen, wie jede dieser Maßnahmen konkret zur Verbesserung des ökologischen Handabdrucks eines Unternehmens beitragen kann und gleichzeitig das Employer Branding stärkt, Mitarbeitende inspiriert und das Unternehmen als Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit positioniert. Außerdem geben wir euch praktische Tipps, wie ihr die Maßnahmen erfolgreich in eurem Unternehmen umsetzen könnt.

Lasst uns gemeinsam entdecken, wie ihr durch gezielte, nachhaltige Benefits nicht nur euren ökologischen Fußabdruck verkleinern, sondern auch eure Unternehmensmarke stärken und eine positive Vorbildwirkung für eure Mitarbeitenden entfalten könnt. Viel Spaß beim Lesen und Inspirieren lassen!

BASIS DER BERECHNUNGEN

Für die Berechnungen müssen wir auf Annahmen zurückgreifen, und diese sind simplifiziert. Nur so können wir in diesem kurzen Rahmen auch Aussagen treffen. Unser Ziel ist es hierbei explizit nicht, die CO₂-Emissionen auf ein Gramm genau zu berechnen, sondern vielmehr das Potenzial einer umfassenden Strategie für nachhaltige Benefits zu quantifizieren und damit zu veranschaulichen.

Die Basis der Berechnungen ist dabei stets ein Unternehmen mit 100 bürobasierten Mitarbeiter:innen in Deutschland und Durchschnittswerte aus Deutschland. Wenn möglich, verwenden wir CO₂-Äquivalente (CO₂e), um die Klimawirkung unterschiedlicher Treibhausgase zu erfassen und zu vergleichen.

Folgende Annahmen bzw. Durchschnittswerte liegen allen Berechnungen zugrunde:

- 230 Arbeitstage pro Jahr
- 17,2 km Pendelstrecke pro einfachem Arbeitsweg
 - <https://www.deutschlandatlas.bund.de/DE/Karten/Wie-wir-uns-bewegen/100-Pendlerdistanzen-Pendlerverflechtungen.html>
- 166 g/Personenkilometer Treibhausgase für PKW
 - <https://www.umweltbundesamt.de/bild/vergleich-der-durchschnittlichen-emissionen-o>
- 63 g/Personenkilometer Treibhausgase für ÖPNV
 - <https://www.umweltbundesamt.de/bild/vergleich-der-durchschnittlichen-emissionen-o>
- 7,4 Liter Kraftstoff/km
 - <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/484054/umfrage/durchschnittsverbrauch-pkw-in-privaten-haushalten-in-deutschland/#:~:text=Der%20durchschnittliche%20Kraftstoffverbrauch%20von%20Personenkraftwagen,Kraftstoff%20of%20C3%BCr%20die%20gleiche%20Strecke.>
- 1,75 €/Liter Kraftstoff
 - <https://www.adac.de/verkehr/tanken-kraftstoff-antrieb/deutschland/kraftstoffpreisentwicklung/>
- 1,4 kg CO₂e/kg Milch, ESL, Vollmilch, Verbundkarton
 - <https://www.ifeu.de/fileadmin/uploads/Reinhardt-Gaertner-Wagner-2020-Oekologische-Fu%C3%9Fabdrucke-von-Lebensmitteln-und-Gerichten-in-Deutschland-ifeu-2020.pdf>
- 0,3 kg CO₂e/kg Milch-Ersatz, Haferdrink
 - <https://www.ifeu.de/fileadmin/uploads/Reinhardt-Gaertner-Wagner-2020-Oekologische-Fu%C3%9Fabdrucke-von-Lebensmitteln-und-Gerichten-in-Deutschland-ifeu-2020.pdf>
- 5,78 kg CO₂e/Portion Fleischlasagne
 - <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652622043542>
- 0,92 kg CO₂e/Portion vegetarische Lasagne
 - <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652622043542>
- 0,37 kg CO₂e/Portion vegane Lasagne
 - <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652622043542>
- durchschnittlicher Milchkonsum/Mitarbeiter:in: 0,2 l

MOBILITÄT

Die Mobilität ist ein wichtiger Bestandteil individueller Emissionen. In Deutschland machen die Emissionen aus dem Verkehr etwas **20-30 % der gesamten persönlichen CO₂-Emissionen** aus (Umweltbundesamt, „Klimaschutzbericht 2020“). Mitarbeitendenmobilität ist zudem Teil der **Scope-3-Emissionen** und muss damit auch beispielsweise im Rahmen der **CSRD** berichtet werden. Für Dienstleistungsunternehmen macht die Mitarbeitendenmobilität regelmäßig einen großen Anteil der Emissionen aus. Und hier liegt großes Potential für mehr Nachhaltigkeit, die mit Benefits unterstützt werden kann. Diese stellen wir im Folgenden vor.

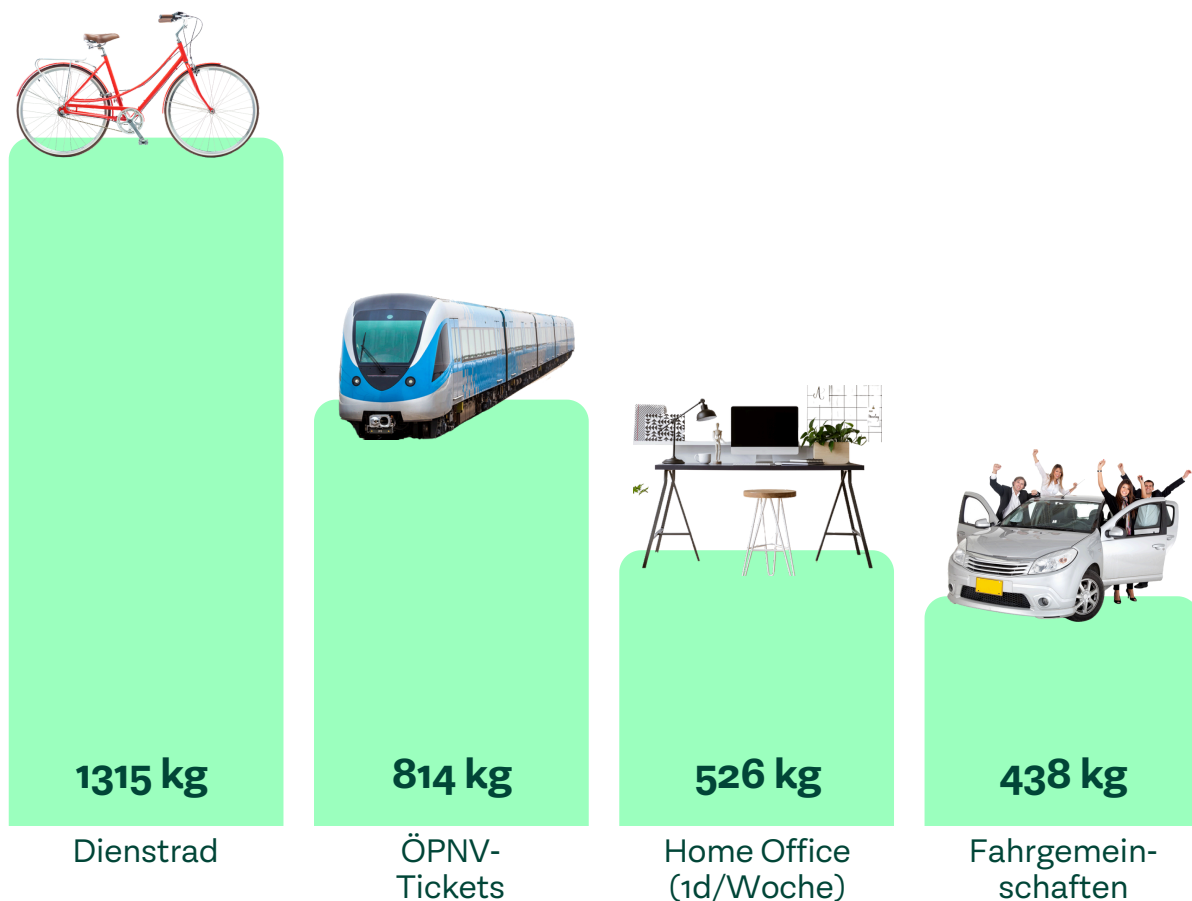


Abb. 1: Einsparpotential pro Mitarbeiter:in und Jahr durch nachhaltige Mobilitäts-Benefits, kg CO₂-Äquivalente



Dienstrad-Leasing

Mit Dienstrad-Leasing können Mitarbeitende Fahrräder oder E-Bikes über ihre:n Arbeitgeber:in leasen, wobei die Leasingrate direkt vom Gehalt abgezogen wird. Dies ermöglicht eine kostengünstige und steuerlich begünstigte Nutzung von hochwertigen Fahrrädern für berufliche und private Zwecke. In Deutschland gibt es hierfür zahlreiche Anbieter, beispielsweise Mein-Dienstrad.de oder Jobrad.

Auswirkungen auf den ökologischen Handabdruck:

- **Reduktion des CO₂-Ausstoßes:** Wenn Pendler:innen ihren Weg täglich mit dem PKW zurücklegen, entstehen so jährlich 1.315 kg CO₂-Äquivalente pro Mitarbeiter:in. Würde dieser Weg von 100 Mitarbeiter:innen komplett mit dem Fahrrad zurückgelegt, könnte ein Unternehmen 130 t CO₂-Äquivalente pro Jahr einsparen. Realistischer ist die Berechnung wahrscheinlich, wenn wir annehmen, dass das Fahrrad einen Tag pro Woche das Auto ersetzt. Selbst dann kann das Unternehmen immer noch über 25 t CO₂-Äquivalente jährlich einsparen. Das sind über 20 Flüge von München nach New York und zurück!
- **Gesundheit und Wohlbefinden:** Radfahren verbessert die körperliche Fitness und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden, was zu weniger Krankheitstagen und höherer Produktivität führt.
- **Förderung eines nachhaltigen Lebensstils:** Die Mitarbeiter:innen können die Fahrräder auch privat nutzen, was weitere Treibhausgas-Einsparungen zur Folge hat.



Jobticket

Die Bereitstellung von kostenfreien oder vergünstigten Tickets für den öffentlichen Nahverkehr fördert die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Diese können in Deutschland den Arbeitnehmer:innen sogar steuerfrei überlassen werden.

Auswirkungen auf den ökologischen Handabdruck:

- **Verringerung der CO₂-Emissionen:** Pro Mitarbeiter:in und durchschnittlicher Pendelstrecke können durch einen Umstieg von PKW auf ÖPNV 1,77 kg CO₂e eingespart werden. In einem ganzen Jahr ergibt sich dadurch pro Mitarbeiter:in ein Einsparpotential von 814 kg CO₂e! Wenn alle 100 Mitarbeiter:innen für einen Tag pro Woche vom PKW auf den ÖPNV umsteigen, kann das Unternehmen so 16 t CO₂-Äquivalente vermeiden. Das entspricht einer Strecke von insgesamt fast 50.000 km mit dem PKW!
- **Förderung eines nachhaltigen Lebensstils:** Mitarbeitende werden auch im privaten Bereich zu einem nachhaltigeren Verhalten motiviert, da sie die Vorteile des ÖPNV auch außerhalb der Arbeitszeit nutzen können.



Fahrgemeinschaften

Die Förderung von Fahrgemeinschaften unter Mitarbeitenden reduziert den individuellen Autoverkehr. Neben der Möglichkeit, dies selbst über unternehmensinterne Gruppen (Slack, E-mail, schwarze Bretter) zu organisieren, gibt es auch spezialisierte Anbieter, wie beispielsweise uRyde oder TwoGo.

Auswirkungen auf den ökologischen Handabdruck:

- **Reduktion der CO₂-Emissionen:** Weniger individuelle Fahrten führen zu einer Verringerung der CO₂-Belastung. Wenn beispielsweise drei Mitarbeiter:innen eine Fahrgemeinschaft bilden, reduzieren sich die Treibhausgasemissionen pro Fahrt um ein Drittel. Würden alle Mitarbeiter:innen eines Unternehmens mit 100 Mitarbeitenden anstatt individuell in Fahrgemeinschaften zur Arbeit kommen, wären nur mehr 20 PKWs anstatt 100 unterwegs. Dadurch könnten über 105 t CO₂-Äquivalente jährlich eingespart werden! Selbst wenn sich nur 5 Fahrgemeinschaften aus jeweils 3 Personen finden, beträgt das jährliche Einsparpotential noch über 13 t. Das entspricht fast 14.000 Waschgängen in einer Waschmaschine bei 60°C!
- **Stärkung des Gemeinschaftsgefühls:** Fahrgemeinschaften fördern soziale Interaktionen und das Gemeinschaftsgefühl im Unternehmen, was sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre auswirkt.



Homeoffice

Natürlich führt auch die Vermeidung von Pendelverkehr zu geringeren Emissionen. Homeoffice-Regelungen und Richtlinien für remote Meetings können daher auch einen großen Teil zu einer besseren CO₂-Bilanz des Unternehmens beitragen.

Auswirkungen auf den ökologischen Handabdruck:

- **Verringerung der CO₂-Emissionen:** Weniger Pendeln führt zu einer signifikanten Verringerung der CO₂-Belastung. Wenn beispielsweise 50 % der Mitarbeitenden eines Unternehmens mit 100 Mitarbeitenden zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten, ergibt das eine jährliche Einsparung von über 36 t CO₂-Äquivalenten (Annahme: Die Mitarbeiter:innen kommen zu je 50 % mit ÖPNV und Privat-PKW in die Arbeit). Das entspricht dem durchschnittlichen jährlichen CO₂-Fußabdruck von über 3 Bundesbürger:innen!
- **Positive Effekte auf Work-Life-Balance:** Mitarbeitende profitieren von erhöhter Flexibilität und dadurch häufig von einer besseren Work-Life-Balance.

VERPFLEGUNG

Neben der Mobilität ist die Ernährung der größte Anteil an den individuellen CO₂-Emissionen in Deutschland. Fast ein Viertel der gesamten Emissionen gehen auf die Ernährung zurück. Den Großteil der ernährungsbedingten Treibhausgasemissionen, knapp 70 Prozent, machen die tierischen Lebensmittel aus. Mehr als die Hälfte der Emissionen entstehen dabei außerhalb Deutschlands (Quellen: Umweltbundesamt und WWF).

Damit gibt es im Bereich der Verpflegung großes Potential für mehr Nachhaltigkeit in Unternehmen. Zudem ist die Klimawirksamkeit von Verpflegung, die am Arbeitsplatz angeboten wird, laut GHG-Protokoll als **Scope 3 Emission** zu erfassen.

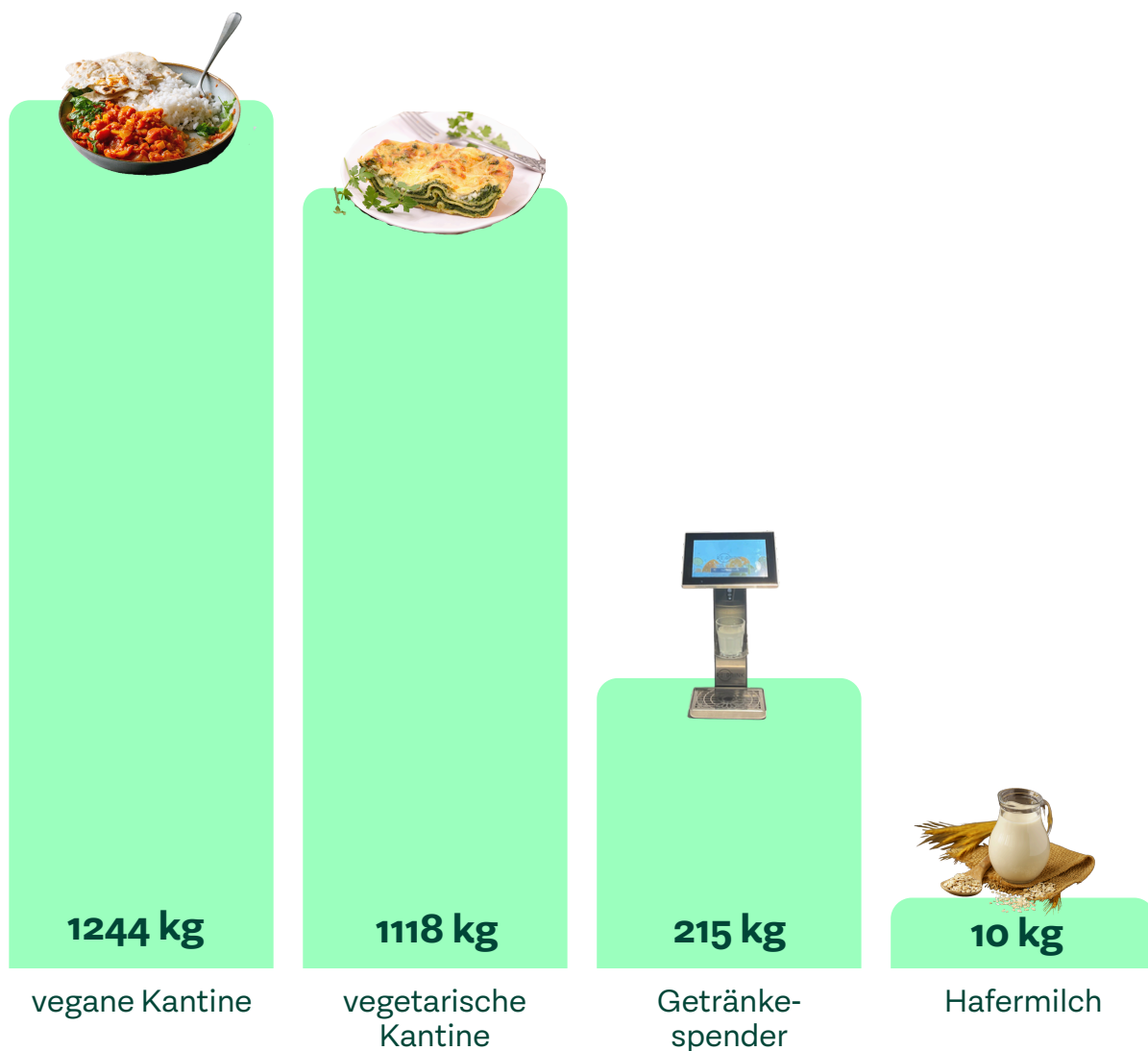


Abb. 2: Einsparpotential pro Mitarbeiter:in und Jahr durch nachhaltige Verpflegungs-Benefits, kg CO₂-Äquivalente



Umstellung der Kantine auf nachhaltiges Essen

Gibt es im Unternehmen eine Kantine, ist der Hebel der Arbeitgeber:innen natürlich am größten, direkten Einfluss auf die Ernährung der Mitarbeiter:innen zu haben. Neben der Regionalität und den Anbaumethoden angebotener Lebensmittel spielt hier vor allem die Reduktion tierischer Produkte eine große Rolle. Die Einführung von vegetarischen oder rein pflanzlichen Optionen in der Kantine ist ein großer Hebel für die Verbesserung des ökologischen Handabdrucks.

Auswirkungen auf den ökologischen Handabdruck:

- **Reduktion der CO₂-Emissionen:** Weniger tierische Produkte bedeuten eine signifikante Verringerung der CO₂-Belastung. Pro Mahlzeit, die von einem Fleischgericht zu einem vegetarischen Gericht umgestellt wird, können 4,86 kg CO₂e gespart werden. Die Umstellung auf vegane Gerichte bringt sogar eine Einsparung von 5,41 kg CO₂e ein. Würde eine Kantine, die bisher 50 % vegetarische und 50 % Fleisch-Gerichte serviert hat, auf ein komplett vegetarisches Angebot umgestellt, bedeutet das bei 100 Mitarbeiter:innen ein jährliches Einsparpotential von fast 56 t CO₂e. Bei der Umstellung auf veganes Essen sind es sogar fast 70 t CO₂e! Das entspricht 545 Economy-Flügen von München nach Berlin!
- **Förderung eines nachhaltigen Lebensstils:** Der hohe Anteil an Obst und Gemüse in vegetarischer und veganer Ernährung fördert die Gesundheit.
- **Tierwohl:** Mit der Produktion von tierischen Produkten ist häufig Massentierhaltung und Tierleid verbunden.
- **Unterstützung nachhaltiger Landwirtschaft:** Der Bezug von Zutaten aus regionaler und biologischer Produktion fördert nachhaltige Landwirtschaft.

Tipp

Eine komplette Umstellung ist natürlich ein großer Schritt. Als Startpunkt bieten sich z.B. Themenmonate an, beispielsweise der Januar (der als Veganuary mittlerweile von vielen als Monat für veganen Lebensstil genutzt wird). Eine weitere Alternative sind sogenannte "Veggie-Days", an denen es rein pflanzliches Essen gibt. Anstatt einer kompletten Umstellung können Unternehmen auch damit starten, das Angebot an nachhaltigen Gerichten (beispielsweise pflanzlich, vegetarisch, bio oder regional) zu vergrößern. Diese können auch speziell hervorgehoben bzw. finanziell stärker bezuschusst werden.



Umstellung auf Hafermilch

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeiter:innen eine Kaffeeküche an, in der Regel findet sich hier auch Milch. Auch hier liegt ein Hebel für mehr Nachhaltigkeit: Der Ersatz von Kuhmilch durch Hafermilch in der Büroküche trägt zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks bei, denn Hafermilch hat einen deutlich geringeren ökologischen Fußabdruck als Kuhmilch.

Auswirkungen auf den ökologischen Handabdruck:

- **Reduktion des CO₂-Fußabdrucks:** Ein Kaffee mit 0,2 l Hafermilch statt Kuhmilch spart 0,22 kg CO₂-Äquivalente ein. Würden alle 100 Mitarbeiter:innen ein Jahr lang Hafer- statt Kuhmilch in ihrem Kaffee trinken, könnte ein Unternehmen 5 t CO₂-Äquivalente einsparen. Selbst wenn nur die Option gegeben wird, und sich 50 % der Belegschaft für die Hafermilch entscheiden, sind es immer noch 2,5 t CO₂-Äquivalente. Das entspricht der jährlichen CO₂-Bindung von 200 Buchen!
- **Vermeidung von Tierleid:** In der Milcherzeugung werden Kühe häufig schlecht behandelt und zu reinen milchproduzierenden Maschinen degradiert.
- **Förderung eines nachhaltigen Lebensstils:** Durch das Angebot von Hafermilch können Mitarbeiter:innen “auf den Geschmack kommen” und diese auch privat häufiger konsumieren.



Getränkespender statt Flaschen

Viele Unternehmen stellen ihren Mitarbeiter:innen Getränke am Arbeitsplatz zur Verfügung – häufig in Flaschen. Für die Produktion und den Versand von Flaschen entsteht jedoch in der Regel ein hoher CO₂-Fußabdruck. Warum also nicht Leitungswasser nutzen? Spezialisierte Anbieter:innen wie Re:Drink bieten Getränkeautomaten an, mit denen das Leitungswasser mit Sprudel und Geschmack versehen werden kann – und so der Flaschengebrauch und die CO₂-Emissionen reduziert werden können.

Auswirkungen auf den ökologischen Handabdruck:

- **Reduktion des CO₂-Fußabdrucks:** Der CO₂-Ausstoß eines Getränkespenders ist über 90 % geringer als bei Flaschengetränken. Bei einem durchschnittlichen Konsum von 510 Getränkeflaschen pro Mitarbeiter:in und Jahr (also Sprudelwasser und Schorlen) können pro Mitarbeiter:in durch die Umstellung auf einen Getränkespender ca. 215 kg CO₂ eingespart werden. Bei 100 Mitarbeiter:innen ergibt sich dadurch ein Einsparpotential von 21,5 t CO₂ jährlich! (Quelle: Re:Drink)

Case Study Audi: nachhaltige Gastronomie

Die Audi AG gibt mit ihren 14 Betriebsrestaurants und sechs Bistros bis zu 20.000 Essen pro Tag heraus – entsprechend hoch ist auch der Anteil an Treibhausgasemissionen. Nicht nur deshalb, sondern auch aufgrund der Nachfrage der Mitarbeiter:innen, geht auch hier der Trend zunehmend zu geringerem Fleischkonsum.

Audi hat daher unter anderem folgende Maßnahmen implementiert:

- Die CO₂-Bilanz eines Gerichts wird in allen Restaurants ausgewiesen.
- Die Green Line wurde eingeführt, bei der täglich mindestens ein vegetarisches oder veganes Gericht angeboten wird.
- Einmal im Monat gibt es den Meatfree Monday, bei dem kein Fleisch angeboten wird.
- Die hauseigenen Metzger haben eine vegane Currywurst entwickelt, die als Alternative zur tierischen Wurst angeboten wird.
- Die Restaurants sind Bio-zertifiziert und es gibt regelmäßig Bio-Gerichte.
- Die Speisepläne werden saisonal gestaltet und es wird bei der Lebensmittelauswahl viel Wert auf Regionalität gelegt.
- Spezielle Aktionen werden durchgeführt, wie beispielsweise im Veganuary, wo jede Woche mindestens drei vegane Hauptgerichte auf dem Speiseplan stehen. Für Mitarbeiter:innen im Home Office gibt es Kochvideos und Rezepte zum Nachkochen.

Wie das bei der Belegschaft angenommen wird? Die Leiterin der Audi-Gastronomie, Victoria Broscheit, erzählt, dass die Einführung des Meatfree Monday anfangs mit Diskussionen verbunden war, aber mittlerweile akzeptiert sei. “Genau das wollen wir ja: eine bewusste Auseinandersetzung mit unserer Ernährung.” Bei den Mitarbeiter:innen kommt das überwiegend gut an: Zwischen 2020 und 2022 hat sich die Nachfrage nach vegetarisch-veganen Produkten um 66 % gesteigert, meistens sind diese genauso gefragt wie die Fleischgerichte. Auch Umfragen zeigen: Der Nummer Eins Wunsch der Audi-Mitarbeiter:innen sei, dass das Angebot noch grüner und gesünder werden soll. Entsprechend soll bis 2025 die Hälfte der Gerichte vegan-vegetarisch sein.

Quellen: <https://www.audi-mediacycenter.com/de/pressemitteilungen/nachhaltigkeit-in-der-audi-gastronomie-wir-wollen-eine-gute-wahl-einfach-machen-14747>

https://www.linkedin.com/posts/sabinemaassen_weareaudi-hr-health-activity-689129628114079232-aJbi?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

FINANZEN

Es gibt viele Benefits, die es Unternehmen ermöglichen, ihren Mitarbeiter:innen direkte finanzielle Vorteile zu geben – sei es mit der Unterstützung von nachhaltigen Ausgaben oder bei der zukunftsfähigen Geldanlage. Damit investieren Unternehmen nicht nur in ihre Mitarbeiter:innen, sondern auch in nachhaltige Entwicklung – und in ihr Employer Branding.

Wir stellen hier zwei Instrumente vor, die sich besonders gut eignen, um gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen in mehr Nachhaltigkeit zu investieren: Sachbezüge und betriebliche Altersvorsorge.



Gewährung von Gutscheinen für den nachhaltigen Einkauf

Viele Unternehmen gewähren ihren Mitarbeiter:innen im Rahmen des steuerfreien Sachbezugs von 50 Euro im Monat bzw. bei Geschenken für besondere Anlässe Gutscheine. Allerdings wird dieser häufig eher umweltschädlich genutzt: 30 % der Unternehmen, die diesen Steuervorteil nutzen, verwenden ihn beispielsweise für Tankgutscheine. Hier liegt großes Potential für mehr Nachhaltigkeit, indem das Guthaben für Einkäufe in nachhaltigen Geschäften verwendet werden kann, wie beispielsweise mit der guudcard für den monatlichen Sachbezug oder dem guudschein für Geschenke.

Auswirkungen auf den ökologischen Handabdruck:

- **Direkte Investition in nachhaltige Entwicklung:** Gutscheine für nachhaltiges Einkaufen haben einen großen Effekt auf die nachhaltige Entwicklung der Region: So kommt jeder Euro, der auf die Karten geladen wird, nicht nur den Mitarbeiter:innen zugute, sondern ist auch eine direkte Investition in die nachhaltige regionale Entwicklung. Ein Unternehmen kann so gemeinsam mit 100 Mitarbeiter:innen jährlich 60.000 Euro und mehr in Nachhaltigkeit investieren!
- **CO₂-Einsparungen:** Diese sind in diesem Fall schwierig zu berechnen, da die guudcard und der guudschein für viele verschiedene Produkte eingesetzt werden können – von Bio-Lebensmitteln über Fair Fashion bis hin zu Second-Hand-Produkten, Fahrrädern und dem ÖPNV. Was sich hingegen einfach berechnen lässt, sind die Einsparungen, wenn die Tankkarte ersetzt wird: Mit jeder Tankkarte, die mit 50 Euro im Monat beladen wird, entstehen jährlich fast 8 kg CO₂-Äquivalente, wenn der entsprechende Kraftstoff verfahren wird. Das bedeutet für ein Unternehmen mit 100 Mitarbeiter:innen, dass sich dadurch fast 800 kg CO₂-Äquivalente jährlich einsparen lassen! Das entspricht 8 Flügen von München nach Berlin!
- **Förderung eines nachhaltigen Lebensstils:** Unternehmen können ihre Mitarbeiter:innen bei einem nachhaltigen Lebensstil unterstützen. Mitarbeiter:innen können mit der guudcard und dem guudschein geprüft nachhaltige Geschäfte entdecken und vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin finanziert dort einkaufen.

Case Study Pfandbriefbank (pbb): Förderung eines nachhaltigen Lebensstils mit der guudcard

Im Rahmen der Nachhaltigkeitstransformation der Pfandbriefbank spielt neben der Ausgestaltung der Kreditportfolien auch insbesondere der Geschäftsbetrieb eine wichtige Rolle. In diesem Zuge wurde ermittelt, an welchen Stellen die Bank positive Beiträge zur Erreichung ihrer Klimaziele leistet und wo noch Verbesserungspotenzial besteht.

Das Ergebnis: **Es muss bei den Mitarbeiter:innen angesetzt werden!** Insbesondere in den Bereichen Mobilität und Verpflegung der Mitarbeiter:innen gab es noch Potential. Daher wurde zunächst die Einführung von Mobilitätsbudgets als Nachhaltigkeitsmaßnahme in Betracht gezogen.

Dabei stieß die pbb jedoch auf die Herausforderung, dass viele der Mitarbeiter:innen die Vorzüge davon gar nicht wirklich nutzen können, da sie beispielsweise sehr ländlich ohne gute Anbindung an den ÖPNV oder Sharing-Angebote leben. Und ein Mitarbeiterbenefit, der einen Großteil der Mitarbeiter:innen ausschließt, verfehlt sein Ziel.

Mit einer nachhaltigen Sachbezugskarte hat die Bank schließlich eine gute Lösung gefunden: Mitarbeiter:innen können damit das ihnen zur Verfügung gestellte Budget nutzen, um in allen Bereichen nachhaltiger zu leben. Mit der Benefitkarte können nachhaltige Mobilitätsangebote wie z.B. der ÖPNV genutzt werden – darüber hinaus können die Mitarbeiter:innen das Guthaben aber auch für Einkäufe im Biomarkt, für Kunst und Kultur, Restaurantbesuche, nachhaltige Mode und Sportangebote nutzen, sofern die Anbieter:innen bestimmte Nachhaltigkeitskriterien erfüllen.

Für die pbb ist die Karte eine ideale Möglichkeit, ihre Nachhaltigkeitsstrategie zu stützen und das ‚E‘ und das ‚S‘ aus ESG zu verbinden: So wird der nachhaltige Lebensstil der Mitarbeiter:innen gefördert und damit sowohl soziale als auch ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit. Gleichzeitig wird damit der Wandel zu mehr Nachhaltigkeit, der in allen Unternehmensbereichen der Bank vorangetrieben wird, für die Mitarbeiter:innen sichtbar und spürbar gemacht. Und das komme auch beim Team gut an: Die Mitarbeiter:innen freuen sich darüber, dass ihr Arbeitgeber sie bei mehr Nachhaltigkeit im Alltag unterstützt. Mit der guudcard investiert die pbb gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen so fast 500.000 Euro jährlich in die nachhaltige Entwicklung der Region.



Nachhaltige bAV

Eine nachhaltige betriebliche Altersvorsorge (bAv) bietet nicht nur finanzielle, sondern auch ökologische und soziale Vorteile. Grüne Pensionsfonds unterstützen den Übergang zu einer klimafreundlicheren Wirtschaft und tragen gleichzeitig zur Verringerung von Altersarmut bei. Und die Effekte sind beachtlich: Eine Studie der Lloyd's Banking Group zeigt, dass die Rentensysteme der größten Unternehmen im Vereinigten Königreich verursachen siebenmal mehr Emissionen als ihre eigenen Betriebsaktivitäten. Hier eine Alternative mit garantiert nachhaltiger Anlage, wie beispielsweise von Fairpension, anzubieten hat also großes Impact-Potential.

Auswirkungen auf den ökologischen Handabdruck:

- **Direkte Investition in nachhaltige Entwicklung** Der steuerfreie Höchstbetrag zur Zuzahlung in die betriebliche Altersvorsorge von Mitarbeiter:innen liegt in 2024 bei ca. 600 Euro pro Monat. Ein Unternehmen mit 100 Mitarbeiter:innen kann so jährlich also 720.000 Euro in eine nachhaltige Zukunft investieren - für die Umwelt und die Mitarbeiter:innen.
- **Verringerung des CO₂-Fußabdrucks:** Dieser ist auch hier schwer zu berechnen, da er stark von den konkreten Investments abhängt. Doch das Potential ist enorm: Eine Studie der Lloyd's Banking Group zeigt, dass eine "grüne" Altersvorsorge 21-mal effektiver zur CO₂-Reduktion beiträgt als andere Verhaltensänderungen wie weniger Fliegen.
- **Soziale Absicherung:** Die Armutsgefährdungsquote liegt in Deutschland für Personen ab 65 Jahren bei 20% (Statistisches Bundesamt). Dies hat auch mit schlechter Rentenversorgung zu tun und insbesondere Frauen sind hiervon gefährdet. Indem Unternehmen eine bAV anbieten, können sie helfen, Altersarmut vorzubeugen.

FAZIT

Nachhaltige Benefits bieten eine Win-Win-Win-Situation für Umwelt, Mitarbeitende und Unternehmen. Sie tragen zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks bei, fördern die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und stärken das Unternehmensimage.

Damit sind sie eine effektive und einfach umsetzbare Maßnahme, um die CO₂-Bilanz von Unternehmen zu verbessern und gleichzeitig auch positive Effekte auf Mitarbeiterbindung und Employer Branding zu erzielen.

Für weitere Informationen oder ein Assessment, welche nachhaltigen Benefits am besten zu euch passen, meldet euch bei uns unter hallo@guud-benefits.com.

WIR SIND guud*

guud ist ein Startup aus München, gegründet von Alina und Susanna. Unsere Vision ist es, Menschen für einen nachhaltigen Lebensstil zu begeistern.

Dabei setzen wir darauf, den Hebel von Unternehmen und insbesondere von Personalverantwortlichen zu nutzen.

Mit unseren Benefits können Unternehmen einen nachhaltigen Lebensstil für ihre Mitarbeiter:innen fördern und dabei Steuervorteile in den nachhaltigen Handel umleiten.

Mehr Infos zu uns sowie unserer Sachbezugskarte guudcard und unserem Geschenkgutschein guudschein findet ihr unter guud-benefits.com.

Kontakt

guud-benefits.com

hallo@guud-benefits.com

089 24414285



(c) Nina Rühr, Sinn Media

guud
muud

