

Benefit für Umwelt und Belegschaft

Zu viel Verkehr und zu wenige Parkplätze – diese Situation belastet viele Betriebe. Der Versandhändler Kaiser und Kraft nutzte diese Herausforderung für ein ungewöhnliches Mobilitätsprämiensystem. Und profitiert nun von einer nachhaltigen Mitarbeitermotivation mit einem ökologisch reinen Gewissen.

Von Michaela Epple

● Die Idee entstand aus der Not heraus: Am Stuttgarter Standort von Kaiser und Kraft, einem europaweit führendem B2B-Versandhändler für Betriebs-, Lager- und Büroausstattung, mangelte es stets an Parkplätzen für die Mitarbeitenden. Die wenigen verfügbaren Parkplätze waren vom Unternehmen subventioniert – mit der Folge, dass Mitarbeitende, die auf dem Weg zur Arbeit bewusst auf ihr Auto verzichteten, sich nur bedingt gewertschätzt fühlten. Das sollte sich ändern. „Für uns ergab sich in der unbefriedigenden Situation eine Chance: Unsere Intention war es, auf wichtige Herausforderungen unserer Zeit zu reagieren. Den Verkehr in Ballungsgebieten effizienter zu gestalten und den Umweltschutz zu fördern, war uns wichtig, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zudem gleichermaßen lohnend“, erklärt Anja Kufner, Betriebsratsmitglied bei Kaiser und Kraft. Zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat wurde 2014 der Startschuss für ein Mobilitätsprogramm gelegt, von dem auch die Geschäftsführung von Beginn an überzeugt war: Unter dem Slogan „Nachhaltigkeit beginnt bei jedem Einzelnen“ belohnt Kaiser und Kraft nun deutsch-

landweit jeden Beschäftigten, der auf umweltfreundlichem Weg zur Arbeit kommt, mit einer Mobilitätsprämie.

Das Prämiensystem ist durchweg einfach aufgebaut: Jeder Mitarbeitende kann Punkte in Abhängigkeit mit dem von ihm gewählten Verkehrsmittel sammeln. Je weniger Schadstoffe durch das gewählte Fortbewegungsmittel entstehen, desto mehr Prämienpunkte gibt es. Wer beispielsweise mit dem Rad zur Arbeit kommt, erhält acht Punkte. Die Fahrt mit Bus und Bahn bringt zwei Punkte ein und wer sich einer Fahrgemeinschaft angeschlossen hat, erhält einen Punkt. Pro Mitarbeitendem und Jahr macht das maximal 600 Euro brutto. Der Fairness halber wird die Auszahlung des Punktwerts zum durchschnittlichen Arbeitsweg von 19 Kilometern und 220 Arbeitstagen ins Verhältnis gesetzt.

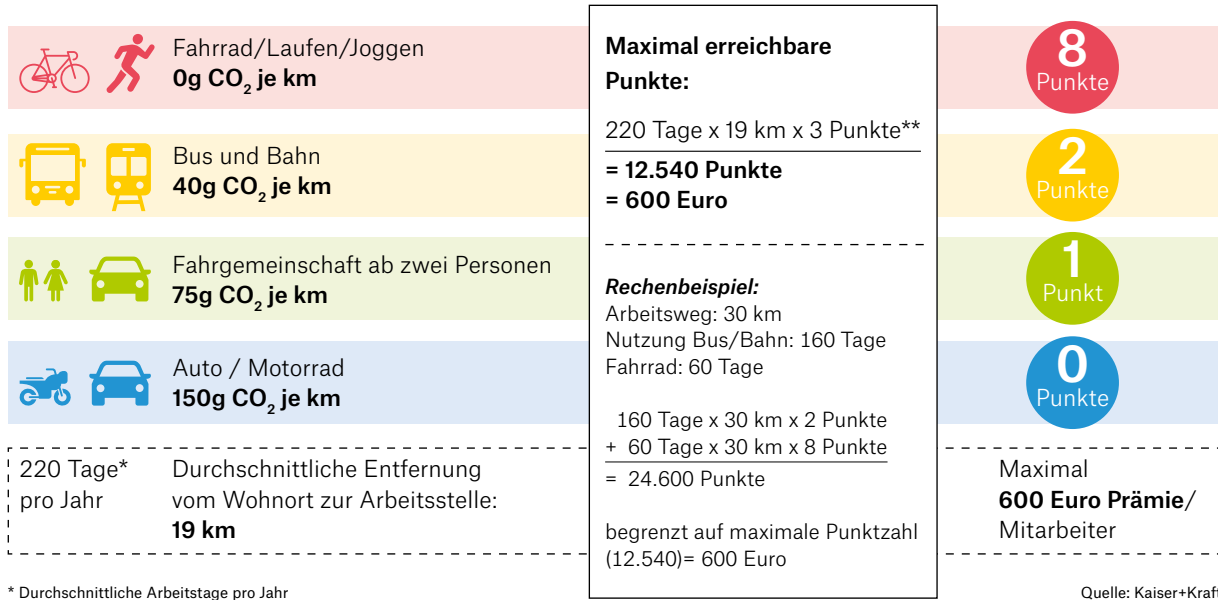
Auch die Mitarbeitermotivation steigt

Seitdem die Punkte für Fahrradfahrer im vergangenen Jahr erhöht wurden, nutzen merklich mehr Mitarbeitende auch an einzelnen Tagen das Fahrrad auf dem Weg ins Büro. Einer der Auszubildenden legt sogar regelmäßig 30 Kilometer pro Strecke zurück. Zwar wird die Prämie 2020 geringer ausfallen, weil viele Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten. Dass sich der kräftige Tritt in die Pedale lohnt, macht sich trotzdem deutlich bemerkbar: Über die Hälfte der Belegschaft nutzt das Prämiensystem bereits. „Aus den Reihen unserer Mitarbeitenden sind mehrheitlich positive Rückmeldungen zu hören. Sie befürworten das Angebot nicht nur, sondern nutzen es vor allem gerne“, bestätigt auch Lars Bolscho, Geschäftsführer Personal bei Kaiser und Kraft. Das Prämiensystem bietet seiner Ansicht nach Vorteile für die Mitarbeitenden und das Unternehmen gleichermaßen: Gefördert wird nicht nur ein umweltschonender Weg zur Arbeit, sondern vor allem auch die Gesundheit und das Wohlergehen der Belegschaft. Zu guter Letzt begegnet Kaiser und Kraft dadurch dem strukturellen Problem eines mangelnden Parkplatzangebots. Auch aus gesellschaftlicher Perspektive ist der Einsatz eines solchen Prämiensystems lohnend: Mit der daraus resultierenden Reduzierung des CO₂-Ausstoßes wird die Umwelt geschützt und damit ein Beitrag für eine nachhaltige Zukunft geleistet. Was Geschäftsführung und Personalverantwortliche jedoch unmittelbar verzeichnen: Durch die neugewonnene Energie entsteht auch ein Zusammenhalt, der die Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen bindet.

Die Bundesregierung hat sich dem Thema Mobilität übrigens ebenfalls angenommen und mit dem Bundesumwelt- und dem Bundesverkehrsministerium die Initiative „Mobil gewinnt“ ins Leben gerufen. Über die Initiative werden Unternehmen unter-

Prämiensystem für CO₂-Sparer

Das Prämiensystem belohnt Mitarbeitende, die auf besonders umweltschonende Weise zur Arbeit kommen. Insgesamt kann jeder Mitarbeitende maximal 12.540 Punkte = 600 Euro Prämie erzielen.



* Durchschnittliche Arbeitstage pro Jahr

** im Durchschnitt

Quelle: Kaiser+Kraft

stützt, die sich für nachhaltige Mobilität engagieren. Dadurch soll das betriebliche Mobilitätsmanagement in Deutschland langfristig gestärkt und damit ein Beitrag für ein modernes und nachhaltiges Verkehrssystem geleistet werden. Auch die Initiative von Kaiser und Kraft wurde als Praxisbeispiel von „mobil gewinnt“ hervorgehoben. „Wir sehen uns ebenso als Vorbild für andere Unternehmen, um die Nutzung eines umweltfreundlichen Arbeitswegs zu fördern. Hierzu erreichen uns immer wieder Anfragen von Betrieben aller Art, die Interesse haben, ein ähnliches Prämiensystem aufzubauen“, sagt Bolscho.

Grünes Personalmanagement wird als großes Ganzes gesehen

Das Unternehmen, erklärt Bolscho, sehe Nachhaltigkeit als Bestandteil der eigenen DNA. Bereits 2011 wurde das Thema in der Strategie des Betriebs verankert und entlang der gesamten Wertschöpfungskette implementiert. In Bezug auf das Personalmanagement sei es wichtig, als Unternehmen langfristig für Erfolg zu stehen und den Mitarbeitenden ein stabiles Umfeld zu gewährleisten. Dementsprechend sieht Kaiser und Kraft sich in der Verantwortung, nachhaltiges Wirtschaften zu fördern. Beim Beispiel der Mobilitätsprämie haben Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Umwelt etwas davon: Das Dreisäulenkonzept der Nachhaltigkeit aus Ökologie, Sozialem und Ökonomie kann so durchweg ganzheitlich umgesetzt werden. Als logische Konsequenz daraus will HR die Sensibilität der Mitarbeitenden nicht nur für Umweltschutz, sondern für nachhaltiges Handeln generell fördern.

Die ganz bewusste Einbindung der Beschäftigten ist Teil der Unternehmenskultur, sie stärkt die Motivation und Kreativität sowie die Innovationskraft des Unternehmens. Da Mitarbeiterbeteiligung und -wertschätzung nach den Erfahrungen von Kaiser und Kraft unmittelbare Auswirkungen auf den Erfolg eines Betriebs haben, werden die Mitarbeitenden konsequent in die Maßnahmenentwicklungen von der Ideenfindung bis hin zur Implementierung mit einbezogen.

Das Konzept wirkt auch beim weiteren Engagement für soziale Zwecke. Bereits vor Jahren rief Kaiser und Kraft die Initiative „Engage“ ins Leben. Mitarbeitende können sich dank dieses Programms freistellen lassen, um ihrem sozialen Engagement nachzugehen. Zu Beginn des Jahres hat Kaiser und Kraft die Charta der Vielfalt unterschrieben, um seinen Einsatz für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld auch nach außen hin zu dokumentieren. Zuletzt wurde dem Unternehmen zudem das „Top Job-Siegel 2020“ durch den Schirmherrn und ehemaligen Vizekanzler Sigmar Gabriel verliehen. ■



MICHAELA EPPLÉ ist als Personalleiterin bei Kaiser und Kraft verantwortlich für die deutschlandweite Beratung und den Service der Mitarbeitenden. Seit Beginn ihrer Tätigkeit 1999 kommt sie täglich mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit.