



Flexibilität gewünscht:
Viele Großstädter halten inzwischen ein eigenes Auto für überflüssig.

Mobilitätsbudgets

Die neue Freiheit

Von Carsharing bis zum E-Bike: Unternehmen testen Alternativen zum Dienstwagen.

Steffen Ermisch Köln

Einen schnittigen Sportwagen? Einen geräumigen Kombi? Oder lieber einen SUV? Bei der Wahl ihres Dienstwagens entscheiden sich viele Angestellte von A. T. Kearney für: nichts von alledem. Seit Anfang des Jahres bietet die Unternehmensberatung ihren Mitarbeitern an mehreren Standorten eine Alternative zum Fahrzeug. Sie können nun auch ein Mobilitätsbudget für Carsharing, Mietwagen und Taxifahrten wählen. Wer den monatlichen Betrag nicht ausschöpft, kann das Restbudget bis zu sechs Monate aufsparen - und damit sogar das Cabriolet im Urlaub bezahlen.

Jeder fünfte Dienstwagen-Berechtigte wird bis Jahresende das Mobilitätsbudget oder die alternativ angebotene Bahncard 100 nutzen, sagt Mirja Telzerow, Director HR & Operations bei A. T. Kearney. „Vor allem junge Berater, die in der Stadt wohnen, haben kein Interesse mehr an einem eigenen Fahrzeug.“ Im Ringen um Talente sei das ein Problem - weil der Dienstwagen als Extra zum Gehalt nicht mehr überzeugt. „Für diese Gruppe wollten wir etwas Passendes entwickeln, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben“, sagt Telzerow.

Zwar bleibt der Firmenwagen gesetzt. Doch eine wachsende Zahl von Unternehmen testet Alternativen, um Mitarbeiter bei Laune zu halten. Corporate-Carsharing etwa erlebt ebenso einen Boom wie das Leasing von E-Bikes. Laut einer Umfrage der Bera-

ter von Fleetcompetence erstatten schon 30 Prozent der Arbeitgeber Kosten für den öffentlichen Personennahverkehr. Und acht Prozent fördern die Kombination mehrerer Verkehrsmittel.

Dienstleister denken um

Für zusätzlichen Schub sorgen neue Angebote von Leasingfirmen und anderen Flotten-Dienstleistern. „Eine solche Lösung im Alleingang zu realisieren hätte einen großen administrativen Aufwand bedeutet“, sagt Telzerow. A. T. Kearney hat sich bei der Umsetzung des Mobilitätsbudgets für Sixt entschieden - der Leasing- und Mietwagenriese stellte im August vergangenen Jahres seinen Dienst „Mobility as a Service“ vor.

Bereits im März 2017 präsentierte die Daimler-Tochter Athlon eine Lösung für Mobilitätsbudgets - vor zwei Monaten zog der Hamburger Fuhrparkorganisator Belmonto nach. „Die Anbieter bekommen dazu viele Anfragen und müssen das Thema besetzen“, sagt Roland Vogt, BWL-Professor an der FOM Hochschule und Gründer der Mobilitätsberatung Zegemo. Doch bei der Umsetzung gehen sie unterschiedliche Wege.

Bei Sixt etwa lässt sich das Budget aktuell nur für den Carsharing-Dienst DriveNow, für Sixt-Mietwagen und den Transferservice MyDriver nutzen. Das Gegenkonzept bietet Belmonto mit der „Mobility Card“: Mitarbeiter bekommen eine Prepaid-Kreditkarte. Welche Angebote sie damit auf

dem Weg zur Arbeit oder in der Freizeit nutzen, bleibt ihnen überlassen - auch für andere private Einkäufe kann die Karte verwendet werden.

Nachfragen zu dem Konzept kämen weniger von Flottenmanagern als vielmehr von Geschäftsführern oder Personalchefs, sagt Belmonto-Gründer Philip Kneissler. „Das Mobilitätsbudget ist ein strategisches Instrument zur Mitarbeiterbindung und daher Chefsache.“ Auf die Anrechnung von Dienstreisen zielen die „Mobility Card“ dagegen weniger - in der Regel werden diese weiterhin über Reisekostenstellen abgerechnet.

Einen breiten Ansatz verfolgt auch das auf Fuhrpark-Leasing und -Management spezialisierte Unternehmen Athlon. Dreh- und Angelpunkt ist wie bei Sixt ein Onlineportal - doch lassen sich dort nicht nur Mobilitätsdienste wie Carsharing, Jobtickets oder Dienstfahrräder wählen. Unternehmen können ihren Mitarbeitern auch Zuschüsse für Kita-Plätze, zusätzliche Urlaubstage oder ein neues Smartphone anbieten. „Möglich sind ganz verschiedene Bausteine, die die persönliche Motivation steigern“, sagt Christian Müllmann, Projektmanager für das „My Benefit Kit“ getaufte Angebot.

Aktuell nimmt Athlon Unternehmen mit mindestens 300 Mitarbeitern ins Visier. Drei bis vier Monate dauere die Umsetzung - so müssen etwa Schnittstellen zur Lohnbuchhaltung geschaffen werden. Auch bei der Abrechnung mit dem Finanzamt soll das Programm helfen. Denn während

Dienstwagen häufig über die Ein-Prozent-Regelung versteuert werden, gelten für sonstige Sachbezüge andere Regeln. Neben steuerlichem Abstimmungsaufwand sieht Experte Vogt eine weitere Hürde auf dem Weg zum Mobilitätsbudget: „Mitarbeiter fürchten, dass ihre Arbeitgeber ganz genau sehen können, welche Ausgaben sie getätigt haben und wo sie unterwegs waren.“ Vogt rät deshalb, zusammen mit dem Dienstleister klare Datenschutzregeln aufzustellen - und den Betriebsrat frühzeitig einzubinden.

Anreiz für günstige Wagen

Existenziell für den Erfolg ist auch: Die Mitarbeiter dürfen nicht den Eindruck gewinnen, dass ihnen etwas weggenommen wird. Schon deswegen sei es ratsam, so Vogt, parallel weiter das klassische Dienstwagenmodell anzubieten. Ein guter Einstieg kann das sogenannte Downsizing sein: Mitarbeiter, die freiwillig ein günstigeres Fahrzeug wählen, bekommen dabei die Differenz der monatlichen Leasingraten als Mobilitätsbudget gutgeschrieben.

Bei A. T. Kearney können Mitarbeiter jederzeit zwischen Bahncard, Mobilitätsbudget und Dienstwagen hin und her wechseln, sagt Telzerow. „Die Bedürfnisse verändern sich im Laufe der Zeit.“ Der Berufseinsteiger, der gerade in der Innenstadt wohnt, zieht möglicherweise in ein paar Jahren mit seiner Familie aufs Land - und sehnt sich dann vielleicht doch nach einem eigenen Fahrzeug.

30

PROZENT

der befragten Unternehmen erstatten ihren Mitarbeitern die ÖPNV-Kosten.

Quelle:

Fleetcompetence