



# Publikation

## Incentive - Mobile Anreize

Copyright und Erstveröffentlichung

Der Handel  
dfv Mediengruppe  
Ausgabe 04/2020, S. 50-52

INCENTIVE

# Mobile Anreize

Junge Spezialisten fragen schon in den Gehaltsverhandlungen nach dem Dienstwagen, doch mittlerweile gewinnen Alternativen an Attraktivität. Je nach Ebene sind Jobtickets, (E-)Fahrrad oder schlicht eine Tankkarte sehr begehrt. Ein Wegweiser durch die Welt der mobilen Incentives.



**D**ie „Mitarbeiterbindung und -rekrutierung ist im Moment der stärkste Treiber für Firmen, das Thema Mobilität anzugreifen“. Die Erfahrung von Stefan Peltzer, Leiter des Referats Mobilität, Verkehr und Logistik bei der Dortmunder IHK, teilen viele Spezialisten und Berater: Der Mobilitätsmarkt ist in Bewegung. Getrieben wird er von sehr unterschiedlichen Entwicklungen – Fachkräftemangel ist eine, Änderung der Steuerpolitik hin zu klimafreundlichen Alternativen eine weitere. Auch technische Innovationen wie Elektroautos, Elektrofahräder oder digitale Abrechnungsmöglichkeiten fordern von Unternehmen eine Neubestimmung ihrer mobilen „Geschenke“. Handelsunternehmen schlagen sich noch mit spezifischen Problemen herum – Standorte auf der grünen Wiese und Arbeitszeiten, die nicht immer mit ÖPNV-Verbindungen zusammenpassen, machen

das Thema Mobilität auf der Fläche zu einer kreativen Aufgabe.

Für Manager ab einer gewissen Hierarchiestufe ist der Dienstwagen nach wie vor eines der wichtigsten Statussymbole. Selbst wenn zusätzliche Angebote wie Bahncard oder Mobilitätsbudget zur Verfügung stehen, das Statusvehikel zählt in der Ebene ab Bereichsleiter zum guten Ton.

## Absoluter Rekord bei den Neuzulassungen

Die Zulassungszahlen sprechen eine deutliche Sprache“, weiß Marc Oliver Prinzing, Vorstandsvorsitzender des Verbands der Fuhrparkmanager, „3,6 Millionen neue Fahrzeuge im vergangenen Jahr sind absoluter Rekord, und die gewerblichen Zulassungen wachsen zweistellig“. Eine Alternative zum firmenfinanzierten fahrbaren Untersatz ist eine sogenannte Car Allowance. Dahinter verbirgt sich eine schlichte Formel: Die Kosten

des Dienstwagens werden als zusätzliches Gehalt ausbezahlt – alle Mobilitätszuwendungen sind damit abgegolten. Für den Manager bedeutet das, dass er sich von Fall zu Fall für das eigene Auto, Leihwagen, Carsharing, Taxi oder Bahnfahrkarte entscheiden kann, eine sehr flexible, aber steuerlich meist weniger attraktive Lösung.

Auch junge Professionals, so Peltzer, forderten mittlerweile Benefits wie Betriebliche Altersvorsorge oder Berufsunfähigkeitsvorsorge ganz selbstverständlich schon im Vorstellungsgespräch. Dagegen verliert der Statusdienstwagen an Bedeutung, sagt Prinzing. Zudem sei es oft nicht so entscheidend, ob das Auto groß ist. Wichtiger sind Konnektivität und Style-Faktor.

Mit der 2019 erfolgten steuerlichen Gleichstellung von öffentlichen Verkehrsmitteln werden für Arbeitnehmer Jobtickets und Bahncard zunehmend interessant



© Jährad: istockphoto/Flie

– und sie werden nachgefragt. Electronic Partner etwa setzt bei seiner Incentive-Strategie auf Dienstwagen plus Busse und Bahnen. „Wir bieten unseren Mitarbeitern einen Zuschuss in Form eines rabattierten Jobtickets an“, erklärt Vorstand Karl Trautmann. „Wir sind in der Nähe des Düsseldorfer Flughafens über die S-Bahn gut angebunden und wollen den Öffentlichen Nahverkehr für unsere Angestellten attraktiver machen.“

### Wo der Parkplatz zum Statussymbol wird

Speziell im urbanen Raum sind Autos oft keine Option mehr. Schon allein die notwendigen Firmen-Parkplätze – nach wie vor ein wichtiger Beweis für die eigene Position in der betriebsinternen Hackordnung – kosten mittlerweile in den Städten horrend Summen.

Für ein Jobticket muss der Betrieb mit dem öffentlichen Verkehrsanbieter einen Extra-Vertrag

abschließen. Das ist oft an eine Mindestabnahme gebunden. Als Alternative kann der Betrieb dem Mitarbeiter einen Zuschuss gewähren. Die BahnCard empfiehlt sich dann, wenn Angestellte häufig innerhalb der Republik reisen. „Unternehmen sollten die Reisezeit im Rahmen des Total Cost of Mobility als Arbeitszeit betrachten“, so Prinzings Überzeugung, „und da haben Bahnen klar die Nase vorn.“

### Boom bei Dienstfahrrädern

„Im Handel ist die Kostensensitivität noch etwas höher als in anderen Branchen“, so die Erfahrung von Philipp Dienstbühl, Senior Consultant im Bereich nichtmonetäre Vergütung bei der Personal-Strategieberatung Lurse. Deshalb versuchen die Unternehmen häufig, ihre Mobilitätsangebote kostenneutral zu gestalten. Aber: Für Mitarbeiter unter einem bestimmten Jahreseinkommen, im Handel das Gros der Beschäftigten, rechnet sich ein über Gehaltsumwandlung finanzierter Dienstwagen in der Regel nicht (siehe Rechenbeispiel).

Für Fachverkäufer und alle anderen Angestellten unter der Gehaltsklasse von 40 000 Euro im Jahr sind nach Dienstbühls Erfahrung zunächst auch andere Faktoren wichtig: Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit, Freizeit und Arbeitsklima rangieren viel höher in der Wertschätzung der Mitarbeiter – und in der der Chefs, wie die Studie „Benefits und Employer Branding“ von Lurse beweist. Das bestätigt auch Holger Gebhardt, bei Hornbach für die Mitarbeiterbindung zuständig: „Die ‚Hygienefaktoren‘ müssen zuerst stimmen.“

Gleichwohl gibt es auch für niedrige Lohngruppen Mobilitätsleistungen, die gerne angenommen werden und die für die Beschäftigten einen echten Mehrwert darstellen. Ganz oben steht hier das Fahrrad. Dienstbühls Beobachtung: „Seit Fahrräder 2012 dem Dienstwagen steuerlich gleichgestellt wurden, ist die Überlassung eines Fahrrads über Gehaltsumwandlung bei großen Handelsketten wie Edeka, Rewe oder Lidl ein anhaltender Trend.“ Das Angebot

kommt bei Mitarbeitern derart gut an, dass IHK-Mann Peltzer vor einem übereilten Ausrollen warnt: „Es kommt vor, dass ein Viertel der Belegschaft sofort ein Fahrrad will, und das kann eine Personalabteilung an die Grenzen bringen.“

Auch Hornbach bietet seinen Angestellten seit geraumer Zeit den Kauf eines Rades an. „Wir machen solche Benefits nur, wenn sie vielen Beschäftigten zugute kommen“, sagt Hornbach-Manager Gebhardt. Das Bornheimer DIY-Unternehmen nutzt dabei den Service des Freiburger Startups Jobrad. Nach Angaben des Dienststrad-Leasinganbieters gewähren 80 Prozent ihrer Vertragskunden einen Zuschuss auf das Dienststrad – was dazu führt, dass sich die Mitarbeiter für teure Räder, häufig E-Bikes, mit einem durchschnittlichen Wert von 3 000 Euro entscheiden. Auf eine reine Vermietung der Elektrofahrräder setzt Greenstorm mit seiner Initiative „My job, my bike“. Für nur 6,67 Euro pro Monat stellt der Elektromobilitätsanbieter ein neues E-Bike auf den Hof.

### Steuerfreier Gutschein bis zu 44 Euro

Für Angestellte mit keinem großen Gehaltszettel können auch Leistungen von vermeintlich geringer Höhe interessant sein. Sachleistungen wie beispielsweise Gutscheine im Wert von bis zu 44 Euro kann der Arbeitgeber steuerfrei monatlich gewähren. Die Wirkung von solchen Leistungen sei nicht zu unterschätzen, erklärt Lurse-Berater Dienstbühl: „Wenn der Mitarbeiter nach Abzug aller Kosten noch über 200 Euro frei verfügen kann, dann sind 40 Euro netto mehr eine attraktive Lohnerhöhung.“ Im ländlichen Raum, wo die Beschäftigten sowieso Auto fahren, bieten sich Tankkarten an. In städtischen Gefilden sind Mobilitätsbudgets und Mobilitätsgutscheine, bei denen sich der Mitarbeiter das Verkehrsmittel aussucht, eine gute Alternative. Mit der Einschränkung, so Dienstbühl, dass der administrative Aufwand in den Griff zu bekommen ist.

Genau an dieser Stelle setzen neue Anbieter an, die sogenannte

Mehr als 10 Prozent aller Pkw sind Firmenfahrzeuge. Um die Elektroauto-Quote nach oben zu treiben, soll deshalb insbesondere die pauschale Versteuerung des geldwerten Vorteils bei der Privatnutzung von Firmenwagen als Hebel dienen.

### Steuerliche Förderung zeigt Wirkung

Und das ist tatsächlich attraktiv: Die sogenannte Ein-Prozent-Regelung für Dienstwagen wurde für alternative Antriebe modifiziert. Bei Hybrid-Fahrzeugen und hochpreisigen Elektroautos werden nur noch 0,5 Prozent des Listenpreises

steigt. Sollte das Unternehmen damit allerdings tatsächlich eine Veränderung der Mobilitätsgewohnheiten seiner Mitarbeiter bezwecken wollen, empfehlen Insider wie der Personaldienstleister Lurse flankierende Maßnahmen – und den Kauf reiner Elektrofahrzeuge.

Senior Consultant Philipp Dienstbühl berichtet von Fällen, in denen Dienstwagenfahrer die ersten Hybridfahrzeuge zurückgegeben haben – das Ladekabel lag noch originalverpackt im Wagen. Und das sei im Vergleich zu einem herkömmlichen Diesel ein Verlustgeschäft – für das Unternehmen und für die Umwelt.

Noch ein Argument für den Aufbau eines eigenen Ladenetzes: Der Betrieb kann Mitarbeitern als Bonus gestatten, ihr E-Auto kostenfrei zu laden. Dabei geht der Fiskus leer aus, denn der geldwerte Vorteil muss nicht versteuert werden. Damit wird auch der bislang übliche Benzingutschein überflüssig. Tatsächlich war es für Gesellschaften noch nie so lukrativ wie heute, in die E-Mobilität zu starten. Während kleinere Firmen oft mit einer einfachen Wallbox für ein bis zwei Ladeplätze beginnen, installieren größere Unternehmen gleich ganze Ladeparks. Auch hier hilft der Staat bei der Finanzierung, und zwar über zinsgünstige Darlehen der KfW-Bank mit den Programmen 240 und 241.

### Positive Ökobilanz nur mit Ökostrom

Eins ist jedoch sicher: Wenn das Unternehmen seine Verantwortung gegenüber der Umwelt mithilfe von Elektrofahrzeugen zeigen will, muss die eigene Ladevorrichtung mit regenerativem Ökostrom beschickt werden. Der ADAC rechnet in einer Studie vor, dass „das Elektroauto seine Vorteile im Vergleich zu Benzin und Diesel erst nach rund 127 500 Kilometern oder 8,5 Betriebsjahren (Benzin) oder etwa 219 000 Kilometern oder 14,6 Betriebsjahren (Diesel) ausspielen“ könne. Grund: Die aufwendige Produktion der Batterien schultere dem Elektrofahrzeug schon bei der Herstellung „einen großen Treibhausgas-Rucksack“ auf. Dieser müsse sich über die Zeit der Fahrzeugnutzung erst amortisieren, mit den hohen CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem deutschen Strommix dauere das jedoch sehr lange.

Erst mit Ökostrom weist das Elektrofahrzeug eine deutlich bessere Bilanz auf: Bei 100 Prozent regenerativem Anteil erfolgt die Amortisation der hohen Treibhausgas-Emissionen aus der Produktion bereits nach etwa 37 500 Kilometern gegenüber einem Benzin- oder etwa 40 500 Kilometern gegenüber einem Diesel.

ROBERT SCHMAUSS



Die Zukunft – Ladepunkte auf Kundenparkplätzen.

als geldwerter Vorteil auf das Bruttogehalt aufgeschlagen. Liegt der Anschaffungswert eines reinrassigen Elektrofahrzeugs unter 40 000 Euro, werden sogar nur noch 0,25 Prozent auf diese Art nachversteuert. Ergebnis: Statt 350 Euro monatlich für einen 35 000 Euro teuren Benziner sind es dann nur noch 87,50 Euro für ein Elektromobil zum gleichen Preis. Übers Jahr kommt so eine erhebliche Steuerersparnis zusammen. Experten gehen davon aus, dass durch diese Regelung der Anteil elektrischer Dienstwagen rasch

Wer sicherstellen will, dass seine Angestellten das Fahrzeug tatsächlich mit Stromkraft bewegen, sollte auch die Förderung für Ladepunkte zu Hause in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber kann für den privat genutzten Dienstwagen eine Ladeeinrichtung am Wohnort des Mitarbeiters zur Verfügung stellen. Hierfür ist eine günstige pauschale Versteuerung von 25 Prozent vorgesehen. Gleiches gilt, wenn das Unternehmen die Anschaffung eines privaten Ladepunkts für den Dienstwagenfahrer finanziell bezuschusst.

© Frank Peterschroeder: istockphoto/tillo