

Interview über attraktive Benefits für eine diverse Belegschaft

Nachhaltig mobil auf dem Land

Vor allem in den Städten sind umweltfreundliche Diensträder und die Nutzung des ÖPNV als steuerfreie Mobilitätsform für Arbeitgeber und deren Mitarbeiter attraktiv. Mobilität auf dem Land ist herausfordernder. Die Nase vorn haben die Unternehmen, die einen Mobilitätsmix anbieten, sagt Nelly Schulz-Algie, Head of People & Culture bei LOFINO, einem Plattformanbieter für Benefitlösungen mit Fokus auf betriebliche Mobilität.



Nelly Schulz-Algie,
Head of People & Culture,
LOFINO GmbH

Welche Benefits können Unternehmen für eine vielfältige Belegschaft anbieten?

Je nach Lebenssituation, Alter und Einkommen haben Menschen unterschiedliche Bedürfnisse. Auf eine vielfältige Belegschaft sollten Arbeitgeber mit einem flexiblen Benefitangebot reagieren, weg von verstaubten vermögenswirksamen Leistungen hin zu modernen Gehaltsextras, die jeder Mitarbeiter selbst auswählen sollte. Einige Plattformen ermöglichen neben einem Essenszuschuss, einem Erholungspaket und einem Zuschuss zur Internetkommunikation auch schon ein Mobilitätsbudget.

Was macht ein solches Mobilitätsbudget attraktiv?

Mitarbeiter können das Mobilitätsbudget, das sie auf Basis des festgelegten Budgets durch eingereichte Belege steuervergünstigt zum Gehalt ausbezahlt

bekommen, i. d. R. für unterschiedliche Fortbewegungsmittel einsetzen – z. B. für ein Zugticket, ein E-Bike oder ein Dienstrad. Da Zweiräder steuerlich gefördert werden, spart der Arbeitnehmer bis zu 40 % im Vergleich zum Direktkauf. Auch wer Verkehrsmittel des ÖPNV oder das Deutschlandticket nutzt, profitiert von steuerlichen Vergünstigungen, die höher sind als bspw. bei einem Dienstwagen.

Neben den monetären Vorteilen drücken Arbeitgeber so auch ihre Wertschätzung aus. Gab es früher vor allem den Dienstwagen als Privileg für die Führungskräfte mit höheren Einkommen, kommt das Mobilitätsbudget im Sinne einer Gleichbehandlung allen Beschäftigten zugute. Ein zusätzlicher Anreiz ist, dass sie das Budget auch privat ausschöpfen können – etwa für die Bahnfahrt in eine Metropole am Wochenende oder die Buchung eines Ubers nach einer Disconacht.

Wie kann das Mobilitätsbudget abgerechnet werden?

Idealerweise bietet eine Plattform eine App, die so benutzerfreundlich wie möglich gestaltet ist. Die Mitarbeiter können auf einen Blick sehen, wie viel Budget sie monatlich zur Verfügung haben und entscheiden selbst, wie viel Budget sie z. B. für Carsharing, Fahrradleasing oder die Nutzung eines E-Scooters ausgeben wollen. Auch abhängig von der Jahreszeit sollten sie es monatlich immer wieder umstellen können. So nutzen bei uns viele Anwender bspw. im Sommer stärker das E-Bike oder einen E-Scooter und im Winter eher ÖPNV oder das E-Auto. Unterschiedliche Verkehrsmittel auszuprobieren und herauszufinden, welche Mobilitätsform sich wie auf das Gehalt im jeweiligen Monat ausschlägt, hat für viele Nutzer einen spielerischen Anreiz. Verfügt die App über eine Scanfunktion, mit der die eingereichten Belege hochgeladen und automatisch in der Gehaltsabrechnung ausgewiesen werden können, hält das den Aufwand für HR und die Lohnbuchhaltung

gering, da alle Benefits über einen Prozess abgewickelt werden. Auch sollte jeder Benefit steuerlich in der App Berücksichtigung finden.

Heute im Büro, morgen im Homeoffice. Welche Rolle spielt der Arbeitsort bei der Auswahl der Benefits?

Im Zuge der Pandemie sind Arbeitnehmer mitunter aufs Land gezogen, nicht nur, weil der Wohnraum dort oft günstiger ist, sondern auch, weil die meisten Firmen ihr Homeoffice-Angebot ausgebaut haben. Homeoffice ist salonfähig geworden und hat dazu geführt, dass viele Mitarbeiter nur ein- bis zweimal pro Woche ins Büro kommen. Hybrid zu arbeiten und Mobilität nach Bedarf zu nutzen, ist der Trend. Es macht Menschen zufriedener, wenn sie ihr Leben selbstbestimmt gestalten können. Sie entscheiden – abhängig von der jeweiligen Tätigkeit – selbst, wann sie welche Aufgaben konzentrierter im Homeoffice oder mobil erledigen können und wann Teamarbeit im Büro sinnvoll ist.

Braucht es andere Konzepte für Mobilität auf dem Land als in der Stadt?

Ja. Firmen in der Stadt und im ländlichen Raum sollten differenzierte Angebote machen. In der Stadt gilt es, Anreize zur Nutzung von Bus und Bahn oder der Zweiräder zu schaffen, während es im ländlichen Raum sinnvoll ist, einen Mobilitätsmix anzubieten. Das ermöglicht es den Mitarbeitern, verschiedene Verkehrsmittel zu kombinieren. So könnte z. B. ein E-Roller mit einem Deutschlandticket kombiniert werden. Viele Arbeitnehmer empfinden ihren Arbeitsweg als komfortabler, wenn sie zu Stoßzeiten keine langen Staus im Autoverkehr erleben müssen und stattdessen die Bahn plus Fahrrad nutzen können. Auch fördert es den Austausch unter Kollegen, wie sich Verkehrsmittel sinnvoll kombinieren lassen. Unternehmen auf dem Land punkten zudem, wenn sie bspw. einen E-Roller oder ein E-Auto bezuschussen oder einen Teil der Homeoffice-Ausstattung finanzieren.

Inwiefern hat die nachhaltige Mobilität auch einen gesundheitsfördernden Effekt?

Viele Arbeitnehmer schätzen E-Bikes oder Diensträder, weil es ihnen hilft, Stress abzubauen. Durch den Sport an der frischen Luft wird zudem das Immunsystem gestärkt. Wer täglich Rad fährt, ist oft nicht nur fitter, sondern wird nachweislich auch seltener krank. Die Personalabteilung, die auch für das Betriebliche Gesundheitsmanagement verantwortlich ist, kann dazu anregen, dass nachhaltige Verkehrsmittel für den Arbeitsweg und auch privat genutzt werden dürfen – aus gesundheitlichen und ökologischen Gründen. Denn neben den gesundheitlichen Vorteilen verringert die Förderung des Fahrradverkehrs das Verkehrsaufkommen und damit die Umweltbelastung.

Was können Arbeitgeber noch tun, um die Nutzung von Dienstfahrrädern zu fördern?

Das Dienstrad ist seit der Pandemie für viele Menschen noch attraktiver geworden. Firmen, die es als Gehalts-

extra anbieten, ermöglichen ihren Mitarbeitern, es steuerfrei zu fahren. Wer als nachhaltiger Arbeitgeber vorangehen will, sollte Fahrradleasing als Teil des Benefitportfolios anbieten.

Für Beschäftigte, die z. B. ein hochwertiges E-Bike fahren, sind sichere Fahrradabstellplätze im Firmengelände wichtig. Das sollten Arbeitgeber genauso zur Verfügung stellen wie Umkleieräume und Duschen am Arbeitsplatz.

Insbesondere diejenigen, die einen längeren Arbeitsweg zurücklegen, legen Wert darauf, sich frisch zu machen und sich umziehen zu können.

Können durch Fahrrad-Challenges weitere Anreize geschaffen werden?

Auf jeden Fall. Ähnlich wie bei Schrittwettbewerben können Firmen für einen bestimmten Zeitraum die Challenge ausrufen, Kilometer zu sammeln – entweder als Team, abteilungsübergreifend oder einzeln. Wenn die Ergebnisse im Intranet einsehbar sind und besondere Leistungen prämiert werden, kann das für viele ein Anreiz sein, das Rad häufiger zu nutzen. Solche Challenges schärfen nicht nur das Bewusstsein für den gesundheitsförderlichen Nutzen, sondern stärken auch den Teamgeist und das Zugehörigkeitsgefühl.

Ist Nachhaltigkeit für das Employer Branding nutzbar?

Wenn Arbeitgeber Nachhaltigkeit ernst nehmen und glaubwürdig leben, wirkt sich das positiv auf die Rekrutierung und Bindung von Talenten aus, wie viele Studien belegen. Glaubwürdig ist, wenn Arbeitgeber die Mobilitätswende vorantreiben und nachhaltige Mobilitätsalternativen für ihre Belegschaft entwickeln, weg vom privilegierten Dienstwagen und hin zu Verkehrsmitteln, die die Umwelt nicht belasten. Teams, die stolz auf die Nachhaltigkeitsbilanz ihres Arbeitgebers sein können, fühlen sich stärker verbunden und sind loyaler. Das prägt das Arbeitgeberimage, das nach innen und nach außen kommuniziert werden sollte. Gerade für die junge Generation ist es wichtig, zum Umweltschutz beizutragen.

Stichwort ESG: Welchen Einfluss das Pendelverhalten auf die CO₂-Bilanz hat, muss im Nachhaltigkeitsbericht transparent kommuniziert werden.

Das Gleiche gilt für die soziale Nachhaltigkeit.

Unternehmen müssen nachweisen, dass sie u. a. ihren Mitarbeitern attraktive Entwicklungsangebote machen und dadurch ihre Bindung zum Unternehmen stärken. Eine breite Palette von Benefits zahlt auf die Arbeitgeberattraktivität ein – insbesondere Arbeitgeber im ländlichen Raum sollten diese Möglichkeit ausschöpfen und ihre Gehaltsextras auch in Stellenanzeigen kommunizieren – diese können für einen Bewerber, der zwischen zwei Arbeitgebern wählen kann, das Entscheidungskriterium sein.

Vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Annette Neumann,
freie Journalistin, Berlin