



compan.e

Sechs Thesen zum Mobilitätsbudget: Leitplanken für eine nachhaltigere Unternehmensmobilität



Impressum

Sechs Thesen zum Mobilitätsbudget: Leitplanken für eine nachhaltigere Unternehmensmobilität

Herausgeber

Öko-Institut e.V. / Oeko-Institut e.V.

info@oeko.de | www.oeko.de

Geschäftsstelle Freiburg / Freiburg Head Office

Postfach / P.O. Box 17 71 | 79017 Freiburg

T +49 761 452 95-0

F +49 761 452 95-288

Büro Darmstadt / Darmstadt Office

Rheinstraße 95 | 64295 Darmstadt

T +49 615 181 91-0

F +49 615 181 91-133

Büro Berlin / Berlin Office

Borkumstraße 2 | 13189 Berlin

T +49 304 050 85-0

F +49 304 050 85-388

Durchführung

Jonathan Schreiber

Öko-Institut e.V.

J.Schreiber@oeko.de

Dr. Manuela Weber

Öko-Institut e.V.

M.Weber@oeko.de

Veröffentlichung: September 2022

Danksagung

An dieser Stelle danken wir all jenen Mobilitätsbudget-Expert*innen, die uns Einblicke in dieses Themengebiet ermöglicht haben. Hervorheben möchten wir die Beiträge von Alexander Babing, Nicola Büsse, Alexander Eckhardt, Bernd Hanisch und Sylvia Lier. Für die steuerrechtliche Expertise danken wir Janina Lievenbrück (WTS). Für ihre wertvollen Hinweise bei der Erstellung dieser Publikation danken wir darüber hinaus Benjamin Fischer (Agora Verkehrswende), Lukas Minnich, Florian Hacker, Dr. Nele Kampffmeyer sowie Cara-Sophie Scherf (alle Öko-Institut).

Über das Projekt

Das Projekt compan-e, wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert und vom Öko-Institut, der Agora Verkehrswende und der Stiftung KlimaWirtschaft in Kooperation mit Unternehmen eines breiten Branchenspektrums durchgeführt. Ziel des Projektes ist es, Wege zu einer elektrischen und nachhaltigen Unternehmensmobilität aufzuzeigen.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter: <http://www.compan-e.de>

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Das diesem Papier zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz unter dem Förderkennzeichen 16EM4008-3 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Inhalt

Vorwort	4
1 Mobilitätsbudgets tragen zur Lösung zentraler Nachhaltigkeitsprobleme des Verkehrssektors bei	5
2 Mobilitätsbudgets sind für Unternehmen und Mitarbeiter*innen eine Win-win-Situation	9
3 Eine vereinfachte Administration und Steuerreformen sind der Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung.....	10
3.1 Sachzuwendung.....	11
3.2 Entfernungspauschale	13
3.3 Dienstrad	14
3.4 Öffentlicher Personennahverkehr.....	14
3.5 Öffentlicher Personenfernverkehr	16
3.6 Carsharing und Mietwagen	17
3.7 Corporate Carsharing	18
3.8 E-Scooter-Sharing, E-Roller-Sharing, Bike-Sharing.....	19
4 Mobilitätsbudgets sind mehr als nur eine Ergänzung und können mittelfristig den Dienstwagen komplett ablösen	19
5 Deutschland kann beim Mobilitätsbudget von anderen Ländern lernen	20
6 Das Mobilitätsbudget hat Potenzial, kann jedoch nicht alle Nachhaltigkeitsprobleme der betrieblichen Mobilität lösen	22
7 Quo vadis Mobilitätsbudget?	23
8 Literaturverzeichnis.....	25

Vorwort

Zwei Drittel der Pkw-Neuzulassungen in Deutschland sind gewerblich, jeder fünfte neuzugelassene Pkw ist ein Dienstwagen (Agora Verkehrswende und Öko-Institut 2021). Ein wichtiger Grund für die große Bedeutung von Dienstwagen in Deutschland sind die damit verbundenen steuerlichen Vorteile. In der Debatte um nachhaltigere Unternehmensmobilität ist in den letzten Jahren aber auch immer häufiger eine neue Option in der Diskussion – das Mobilitätsbudget.

Das BMUV-geförderte Forschungsprojekt compan-e hat die in Deutschland bislang noch selten umgesetzten Mobilitätsbudgets als Ergänzung und Ersatz des Dienstwagens und privaten Pkw in den Fokus genommen. In Fachgesprächen mit Mobilitätsbudget-Expert*innen aus Unternehmen und Verbänden, zwei mehrstündigen Fachworkshops mit Unternehmensvertreter*innen sowie der Recherche und Analyse wissenschaftlicher und populärer Veröffentlichungen wurde deutlich: Das Mobilitätsbudget nimmt auch in Deutschland an Fahrt auf. Die Gespräche mit Expertinnen und Experten bei Daimler, Athlon Germany¹, MOBIKO, SAP, Verkehrswendemacher und dem Bundesverband Zukunft Fahrrad e. V. sowie Sylvia Lier zeigen jedoch auch, dass noch Herausforderungen überwunden werden müssen, wenn Mobilitätsbudgets zu einer nachhaltigeren Unternehmensmobilität beitragen sollen. Das vorliegende Thesenpapier bietet einen Überblick über strategische Leitplanken, die dabei aus unternehmerischer und politischer Perspektive beachtet werden sollten.

Gerade in den letzten Jahren zeigt sich international eine steigende Popularität des Mobilitätsbudgets als Ergänzung oder Alternative zur Dienstwagennutzung. Umso überraschender ist es, dass bislang eine allgemeingültige deutsche Konzeptualisierung des Mobilitätsbudgets mit klaren Vorgaben zum Umfang und zur Ausrichtung des darunter zu fassenden Mobilitätsangebots fehlt. Auch ist das Spektrum dessen, inwieweit ein Mobilitätsbudget einen Dienstwagen oder privaten Pkw „nur“ ergänzt oder aber im Sinne größtmöglicher Nachhaltigkeitseffekte gänzlich ersetzt, breit gefasst (vgl. Abschnitt 4). Eine einheitliche Definition des Mobilitätsbudgets würde es insbesondere ermöglichen, den Diskurs zu fokussieren und ihm eine möglichst neutrale Ausgangsbasis für Richtungsentscheidungen von Politik und Unternehmen sowie steuerliche Fragen bieten. Im Nachfolgenden wird daher zunächst eine Arbeitsdefinition für Mobilitätsbudgets vorgeschlagen. Eine damit geschaffene inhaltliche Diskussionsbasis soll so auch den Erfahrungsaustausch und die konzeptionelle Weiterentwicklung erleichtern.

Aktuell wird das Konzept des Mobilitätsbudgets nur von wenigen wissenschaftlichen Publikationen aufgegriffen (Vogt 2020; Deutsche Umwelthilfe 2013; Finkbeiner et al. 2020; Lier 2022). In der Praxis befassen sich Anbieter von Softwarelösungen zur Umsetzung von Mobilitätsbudgets zwar mit der Thematik, stellen öffentlich jedoch nur weit gefasste Beschreibungen zur Verfügung (Mobiko 2019; Otto 2021). Gründe für das Fehlen von umfassenden Beschreibungen des Mobilitätsbudgets liegen unter anderem im Neuigkeitswert des Konzepts und in den unterschiedlichen Interessen der Handelnden. Im Austausch mit Software-Anbietern sowie Interessensverbänden und Unternehmen wird die Notwendigkeit einer inhaltlichen Schärfung des Konzepts Mobilitätsbudget deutlich.

Ein Mobilitätsbudget ist ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter, vorab festgelegter Betrag, welcher von dazu berechtigten Arbeitnehmer*innen für die Nutzung unterschiedlicher Mobilitätsangebote verwendet werden kann. Der Betrag kann dabei monetär, aber auch als CO₂- oder Kilometer-Budget konzipiert sein und wird oft monatlich

¹ Interviewpartner heute bei bloXmove

bereitgestellt. Für welche Verkehrsmittel das Mobilitätsbudget genutzt werden kann und in welchem Rahmen private Fahrten zulässig sind, entscheidet das Unternehmen. Individuelle Unterschiede in Berechtigungen und dem Umfang des Mobilitätsbudgets sind innerhalb eines Unternehmens ebenfalls möglich. Unter den für sie zulässigen Verkehrsmitteln können berechnete Mitarbeiter*innen dann frei wählen. Ein Mobilitätsbudget kann als Ergänzung, aber auch als Alternative zum Dienstwagen umgesetzt werden.
(Arbeitsdefinition zum Konzept Mobilitätsbudget, Öko-Institut e.V.)

Die hier vorgeschlagene Arbeitsdefinition steht auf einer empirischen Basis und bezieht Expert*innen-Wissen zu Mobilitätsbudgets ein.

Nicola Büsse, MOBIKO: „Ein Mobilitätsbudget ist ein flexibles monetäres Budget, das für jegliche Mobilitätsangebote genutzt werden darf. Dabei setzen die Unternehmen, welche das Mobilitätsbudget anbieten, die Leitplanken. Die Mitarbeitenden müssen aber dennoch situationsabhängig und flexibel entscheiden können sowie ihre Unkosten erstattet bekommen. Mobilitätsbudgets sind eine Chance, den Anteil der Dienstwagennutzung zu reduzieren oder Dienstwagen sogar ganz zu vermeiden.“

Alexander Eckhardt, SAP: „Mitarbeitende bekommen einen jährlichen, virtuellen Betrag, den sie fürs Pendeln und private Mobilität durch Vorauszahlung nutzen können. Mitarbeitende bekommen den Betrag rückwirkend erstattet.“

Alexander Babing, Verkehrswendemacher: „Nach einer konkreten Definition ist eine Steuerbefreiung des Mobilitätsbudgets ein großer Hebel, um über Arbeitgeber eine Vielzahl von Nutzer*innen für die Verkehrswende zu begeistern.“

Sylvia Lier: „Ein Mobilitätsbudget ist eine attraktive Alternative zum Dienstwagen oder auch eine Pauschale zur Incentivierung nachhaltiger Pendelmobilität. Es zahlt auf die Arbeitgeberattraktivität ein und unterstützt bei der Erreichung der betrieblichen Nachhaltigkeitsziele.“

Dieses Dokument beziehungsweise die in ihm enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken. Die hier dargestellten Informationen stellen keine steuerliche, betriebswirtschaftliche oder rechtliche Beratung dar und verfolgen ausschließlich den Zweck, die Thematik allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine entsprechende Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Der vorliegende Inhalt kann keine individuelle Beratung durch fachkundige Personen ersetzen. Für Entscheidungen, die der Verwender des vorliegenden Dokuments aufgrund der im Dokument enthaltenen Informationen trifft, übernehmen wir keine Verantwortung.

1 Mobilitätsbudgets tragen zur Lösung zentraler Nachhaltigkeitsprobleme des Verkehrssektors bei

Der deutsche Verkehrssektor hat bislang nur wenig zum Klimaschutz beigetragen, verursacht weitere Umweltschäden und trägt daneben zu sozialen Schieflagen bei. Die betriebliche Mobilität ist eine starke Stellschraube für eine nachhaltigere Mobilität in ganz Deutschland. Die Dienstwagennutzung beeinflusst über den beruflichen Kontext hinaus die Verkehrsmittelwahl und zugehörigen Emissionen

bei privaten Wegen. Daneben diffundieren Dienstwagen, welche schätzungsweise rund 20 Prozent der Pkw-Neuzulassungen ausmachen, in den Gebrauchtwagenmarkt und beeinflussen so langfristig die Mobilität in Deutschland (Agora Verkehrswende und Öko-Institut 2021). Auch jene Unternehmen, in denen Dienstwagen eine untergeordnete Rolle spielen tragen mit der Pendelmobilität der Mitarbeitenden zur Freisetzung von Treibhausgasen bei. Rund 28 Prozent der Wege aller Pkw-Fahrer*innen Deutschlands entfielen 2017 auf den Arbeitsweg (Nobis und Kuhnimhof 2018). Dabei war der mit dem Pkw zurückgelegte Arbeitsweg durchschnittlich 19 Kilometer lang (Nobis und Kuhnimhof 2018). Neuere Zahlen weisen darauf hin, dass 44 Prozent der Arbeitswege im Jahr 2020 mit dem Pkw zurückgelegt wurden (Ecke et al. 2021). In Anbetracht des Umstands, dass Pkw mit alternativen Antrieben dabei in der deutlichen Minderheit waren (Ecke et al. 2021), kann kaum von einer nachhaltigen Pendelmobilität gesprochen werden.

Durch die Rolle der Pendelmobilität² und Dienstwagennutzung für den Verkehrssektor sind Unternehmen aufgefordert, betriebliche Mobilität neu zu denken. Organisationen, die den wissenschaftlichen Erkenntnissen des Weltklimarats (Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) 2014, 2018) und internationalen Zielen für Klimaschutz (UNFCCC 2015) und nachhaltige Entwicklung (SDGs; UN General Assembly 2015) folgen möchten, sollten ein Mobilitätsbudget in Betracht ziehen.

Neben dieser möglichen intrinsischen Motivation machen auch unternehmensexterne Rahmenbedingungen eine Betrachtung des Mobilitätsbudgets notwendig. So wird etwa auf europäischer Ebene voraussichtlich 2024 eine neue *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) in Kraft treten (European Commission 21.04.2021b). Bereits für das Jahr 2023 müssen dann viele deutsche Unternehmen Rechenschaft über ihre Nachhaltigkeit ablegen und zeigen, wie sie zur Einhaltung des Übereinkommens von Paris beitragen werden (European Commission 21.04.2021a). Sollten, wie in aktuellen Entwürfen angedacht, künftig auch Pendelwege von und zur Arbeit sowie Dienstreisen in den Geschäftsberichten erfasst werden (European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) 2021), ist die Einbeziehung von Alternativen zum Dienstwagen in die betrieblichen Mobilität – etwa ein Mobilitätsbudget – nahezu unvermeidlich.

Eine umfassende Nachhaltigkeitsbewertung des Mobilitätsbudgets ist bei der derzeitigen Datenlage kaum möglich. Die nachhaltigkeitsbezogenen Effekte der Nutzung eines Mobilitätsbudgets sind stark abhängig von den gewählten Mobilitätsangeboten und der Art ihrer Nutzung. Im Vergleich zum Referenzszenario der Nutzung eines privaten Pkw oder Dienstwagens besteht Grund zur Annahme, dass ein Mobilitätsbudget an vielen Stellen nachhaltigkeitsbezogene Vorteile bieten kann. Einen Überblick dazu bietet die folgende Tabelle.

Ausgewählte Nachhaltigkeitseffekte der Dienstwagen- und Mobilitätsbudgetnutzung im Vergleich.

	Dienstwagennutzung	vs. Mobilitätsbudget
Klima	Treibhausgas-Emissionen Die Verbrennung von fossilen Energieträgern trägt zum Klimawandel bei (Olivier und Peters 2020). Aktuell	Treibhausgas-Emissionen Die Höhe der CO ₂ -Emissionen pro Kopf ist beim Mobilitätsbudget gegenüber dem Dienstwagen tendenziell niedriger

² Siehe hierzu auch die Publikation „Wende im Pendelverkehr“ der Agora Verkehrswende aus dem Jahr 2022, abrufbar unter <https://www.agora-verkehrswende.de/veroeffentlichungen/wende-im-pendelverkehr/>

	Dienstwagennutzung	vs. Mobilitätsbudget
	liegen die durchschnittlichen CO ₂ -Emissionen für einen mit dem Pkw zurückgelegten Personenkilometer bei rund 152 g (Umweltbundesamt 2021).	(Umweltbundesamt 2021). Das vermutlich aber nicht (Hülsmann et al. 2018) oder nur marginal (Levon Amatuni et al. 2020) bei der Nutzung von Carsharing bzw. Mietwagen.
Umwelt	Luftverschmutzung Insbesondere der geringe Anteil batterieelektrischer Fahrzeuge am Pkw-Bestand sowie der Lebenszyklus der Fahrzeuge führen aktuell zu Luftverschmutzung (Lvovsky et al. 2000; Umweltbundesamt 2019).	Luftverschmutzung Im Vergleich zum Dienstwagen ist ein Mobilitätsbudget voraussichtlich mit geringeren Emissionen durch elektrifizierte oder sparsamere Verkehrsmittel mit höherem Besetzungsgrad assoziiert. Dazu trägt auch der inkludierte Anteil an nicht motorisiertem Individualverkehr bei.
Umwelt	Ressourcenverbrauch Gegenüber anderen Verkehrsmitteln ist die Pkw-Nutzung mit einem höheren Pro-Kopf-Ressourcenverbrauch für Fahrzeuge und Infrastruktur assoziiert (Umweltbundesamt (UBA) 2013).	Ressourcenverbrauch Gegenüber dem Dienstwagen sind andere Verkehrsmittel tendenziell mit einem niedrigeren Pro-Kopf-Ressourcenverbrauch für Fahrzeuge und Infrastruktur verbunden (Umweltbundesamt (UBA) 2013).
Umwelt	Flächenverbrauch³ Der Flächenverbrauch des von Pkw besetzbaren Parkstands beträgt i.d.R. mindestens 12 m ² pro Fahrzeug (Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen 2012). ⁴	Flächenverbrauch Der Flächenverbrauch eines Fahrrads in Ruhe kann mit 1,2 m ² veranschlagt werden (VCÖ 2016; Randelhoff 2014). Der ÖPNV nimmt in Ruhe meist kaum öffentliche Fläche ein, da die Fahrzeuge i.d.R. auf dem Betriebsgelände abgestellt werden.
Soziales	Gesundheit Die gegenüber anderen Verkehrsmitteln meist höheren Emissionen pro Personenkilometer des Pkw (Umweltbundesamt 2021) belasten die Gesundheit (Anenberg et al. 2019).	Gesundheit Im Vergleich zum Pkw emittieren insbesondere Straßen-, Stadt- und U-Bahn weniger Schadstoffe (Umweltbundesamt 2021). Noch besser sind Rad- und Fußverkehr. Hinzu kommt die gesundheitsfördernde Wirkung aktiver Mobilität (Mueller et al. 2015)

³ Versiegelte Fläche ist problematisch für den natürlichen Wasserhaushalt. Von Fahrzeugen und Infrastruktur belegte Fläche steht außerdem kaum für andere Nutzungsmöglichkeiten zur Verfügung. Dies ist insbesondere im urbanen Raum ein Problem.

⁴ Auch in Bewegung nehmen Pkw tendenziell mehr Platz pro Person als andere Verkehrsmittel ein (BMVI 2019; VCÖ 2016; Randelhoff 2014).

	Dienstwagennutzung	vs. Mobilitätsbudget
Soziales	Geteilte Mobilität Die vom Dienstwagen gebotene Mitnahmemöglichkeit von anderen Menschen ist insbesondere für Menschen in Fürsorge-Rollen vorteilhaft	Geteilte Mobilität Außerhalb von Carsharing ist eine Mitnahmemöglichkeit im ÖPV mit Ausnahme weniger Tariflösungen (etwa Umweltkarte der BVG) nur gegen Mehrpreis möglich.
Soziales	Flexibilität Insbesondere im ländlichen Raum ist der Pkw im Vergleich zu anderen Mobilitätsangeboten flexibler.	Flexibilität Im urbanen Raum erlaubt ein Mix aus unterschiedlichen Mobilitätsangeboten im Vergleich zum Dienstwagen eine flexiblere Mobilität.

Quelle: Eigene Darstellung

Der Vergleich der Nachhaltigkeitseffekte der Dienstwagen- und Mobilitätsbudgetnutzung verdeutlicht: Aus Klima-, Umwelt- und sozialer Perspektive sollte die Dienstwagennutzung eingeschränkt und den in vielerlei Hinsicht nachhaltigeren Mobilitätsbudgets der Vorrang gegeben werden. Das Mobilitätsbudget bietet dabei viele Möglichkeiten der Vermeidung von Fahrten mit dem Dienstwagen. Eine Reduzierung negativer Auswirkungen auf Klima, Umwelt und Gesellschaft kann vor allem dann entstehen, wenn als Ersatz des Dienstwagens nicht ausschließlich ein alternativer Pkw (etwa Carsharing) gewählt und zudem klimafreundliche Antriebe genutzt werden. Bei der Betrachtung der Nachhaltigkeitseffekte der Mobilitätsbudget-Nutzung sollten die Verkehrsmittel zudem nicht isoliert gedacht werden. Die Realität der Mobilitätsbudget-Nutzung ist vielmehr von der Multimodalität und Intermodalität geprägt⁵.

Alexander Babing, Verkehrswendemacher: „Sowohl Nachhaltigkeit als auch das Bedienen des aktuellen Zeitgeists spielen für Unternehmen bei der Einführung des Mobilitätsbudgets eine Rolle.“

Alexander Babing, Verkehrswendemacher: „Was wir nicht in ein Mobilitätsbudget inkludieren würden, wären etwa Flugreisen. Wir wollen eine Alltagsmobilität für viele Menschen begünstigen und vergünstigen. Das soll aber natürlich auch so sein, dass dies unter Umweltgesichtspunkten ein Fortschritt ist.“

Bernd Hanisch, bloXmove, ehemals Athlon Germany: „Die Verkehrsmittelnutzung im beruflichen Umfeld beeinflusst fast immer auch die private Mobilität. Dienstwagen werden fast immer auch privat genutzt.“

Alexander Eckhardt, SAP: „Sehr viele Menschen, die so ein Budget nutzen, sind sowieso schon nachhaltigkeitsaffin.“

⁵ Unter Multimodalität wird beim Verkehrsverhalten die Nutzung unterschiedlicher Verkehrsmittel in einem festen Zeitraum verstanden. Intermodalität meint die Verknüpfung unterschiedlicher Verkehrsmittel innerhalb eines Weges.

2 Mobilitätsbudgets sind für Unternehmen und Mitarbeiter*innen eine Win-win-Situation

Mobilitätsbudgets können Unternehmen nach außen stärken, während intern Mitarbeiter*innen von einer vielfältigeren Mobilität profitieren. Insbesondere im urbanen Raum ist ein Dienstwagen bei den Mitarbeiter*innen teilweise wenig begehrt. Arbeitnehmer*innen wünschen sich stattdessen auf ihre Lebenswirklichkeit angepasste Mobilitätslösungen. In einer im Rahmen des Projekts compan-e durchgeführten Befragung von 530 Mitarbeiter*innen aus Unternehmen mit Fuhrpark gaben 21 Prozent der Befragten an, bereits einmal von einem Mobilitätsbudget im Sinne der im Vorwort dargestellten Definition gehört zu haben⁶. Rund 8 Prozent aller Befragten gaben an, dass in Ihrem Unternehmen bereits ein Mobilitätsbudget angeboten wird. Davon gaben etwas mehr als die Hälfte der Befragten (26) an, das Mobilitätsbudget bereits selbst zu nutzen, oder dies zu planen. Das Marktpotential des Mobilitätsbudgets ist jedoch über diesen Werten einzuordnen. So konnten sich zum Beispiel von 119 Dienstwagen-Besitzer*innen der Befragung 21 Prozent vorstellen, den Dienstwagen langfristig durch ein Mobilitätsbudget zu ersetzen.

Im Wettbewerb um Arbeitnehmer*innen können Unternehmen mit einem Mobilitätsbudget ihre Attraktivität steigern und sich so einen Vorteil aufbauen. Die entsprechenden Investitionen kommen auf diesem Weg nicht nur den Arbeitnehmer*innen, sondern auch dem langfristigen Erfolg des Unternehmens zugute. Unternehmen erhalten darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Klimabilanz zu verbessern und damit ihr Image durch konkret umgesetzte Maßnahmen positiv zu beeinflussen. Wählen Mitarbeiter*innen im Rahmen eines Mobilitätsbudgets aktive Formen der Mobilität, ist das auch ihrer Gesundheit zuträglich (Mueller et al. 2015). Mitarbeiter*innen, welche ihre Arbeitswege nicht mit dem Pkw zurücklegen, weisen beispielsweise weniger Fehltage auf als ihre Pkw-fahrenden Kolleg*innen (Kemen 2016). Durch Mobilitätsbudgets ergeben sich neben den positiven Einflüssen auf die Gesundheit gleich mehrere weitere Vorteile. Abhängig von der Stadt ist bei der Nutzung von Pkw-Alternativen eine Zeitersparnis zu erreichen. Wenn, wie etwa im Fernverkehr, auch Kopf und Hände frei bleiben können, kann die Zeit unterwegs vielfältig genutzt werden. Mobilitätsbudgets ermöglichen zudem alltagsnähere Mobilität – in Städten wird etwa eine aufwendige Parkplatzsuche vermieden. Zuletzt kann durch Mobilitätsbudgets auch die Flexibilität der privaten Mobilität erhöht werden, da die zuvor notwendige Bindung an den Pkw entfällt und stattdessen nun an jedem Standort bedarfsgerecht auf ein vielfältiges Mobilitätsangebot zurückgegriffen werden kann. Um die Vorteile eines Mobilitätsbudgets voll ausschöpfen zu können, ist eine erfolgreiche Einführung des Angebots essenziell. Schlüsselfaktoren sind dabei der frühe Einbezug wichtiger Stakeholder, etwa des Fuhrparkmanagements, der Personalabteilung, der Buchhaltung, der Geschäftsführung, des Betriebsrats, aber auch der Mitarbeiter*innen. Während der Arbeitgeber über die im Mobilitätsbudget zur Verfügung stehenden Mobilitätsangebote entscheidet, sollten Mitarbeiter*innen in diesem gesetzten Rahmen die Wahlfreiheit haben. In bisherigen Umsetzungen des Mobilitätsbudgets hat sich darüber hinaus eine Freiwilligkeit der Teilnahme beziehungsweise ein Mobilitätsbudget als zeitlich befristete Zusatzleistung zum Dienstwagen als sinnvoll erwiesen, um den kompletten Umstieg weg vom Dienstwagen zu erleichtern.⁷ Bei allen Vorteilen, die das

⁶ Im Sommer 2022 wurden 530 deutschsprachige Mitarbeiter*innen aus Unternehmen mit Fuhrparks befragt, Die Verteilung der Unternehmensgröße der Stichprobe orientiert sich dabei an entsprechenden Auswertungen zur nationalen Verteilung des statistischen Bundesamts. Zugehörige Publikationen folgen im Winter 2022.

⁷ Ein Mobilitätsbudget wird nach Expert*innen-Auffassung in der Praxis aktuell primär für dienstwagenberechtigte Mitarbeiter*innen umgesetzt.

Mobilitätsbudget sowohl für das Unternehmens als auch für die Nutzer*innen bringt, muss auch hier die Frage der komplexeren Administration und Besteuerung berücksichtigt werden.

Alexander Babing, Verkehrswendemacher: „Ein Grund für die Einführung eines Mobilitätsbudgets ist, die Attraktivität des Unternehmens bei Bewerber*innen zu steigern. Ein flexibles Budget kann im War for Talents ausschlaggebend sein.“

Alexander Babing, Verkehrswendemacher: „Mitarbeitende nehmen das Mobilitätsbudget eher an, wenn es vorher gründlich kommuniziert wurde und die Nutzung auf Freiwilligkeit beruht.“

Nicola Büsse, MOBIKO: „Die Akzeptanz von Mobilitätsbudgets sowie deren Attraktivität ist abhängig vom Standort des Unternehmens, demografischen Aspekten im Unternehmen, dem Grad der Digitalisierung der Mitarbeitenden und des Unternehmens, der Offenheit der Mitarbeitenden und der Kommunikation über das Angebot des Mobilitätsbudgets.“

3 Eine vereinfachte Administration und Steuerreformen sind der Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung

Die aktuellen steuerlichen Rahmenbedingungen zum Mobilitätsbudget sind komplex. Führende Expert*innen halten die aktuellen Regelungen für unausgewogen, unübersichtlich und ausbaufähig. Die in diesem Kapitel dargestellte Übersicht soll einen Eindruck vom aktuellen Status quo der steuerlichen Rahmenbedingungen unterschiedlicher, mit dem Mobilitätsbudget nutzbarer Verkehrsmittel bieten. Aus unserer Sicht ist diese Darstellung ein Beitrag zum aktuellen Diskurs. Für Leser*innen die sich verstärkt mit den Details der praktischen Umsetzung befassen möchten bietet sich ein Überspringen des Kapitels 3 an.

Bereits heute bieten einige Unternehmen Mobilitätsbudgets für ihre Mitarbeiter*innen an. Im Vergleich zum Dienstwagen sehen sich Mitarbeiter*innen, aber insbesondere auch die Unternehmen dabei mit einem erhöhten administrativen und teils auch finanziellen Aufwand konfrontiert. Um die Komplexität der aktuellen Regelungen zu reduzieren, nutzen Unternehmen derzeit häufig die Angebote von Dienstleistern. Das Angebot dieser Anbieter variiert und wird ständig weiterentwickelt. So stehen praxistaugliche App-basierte Angebote zur Verfügung. Trotz intelligenter Lösungen und innovativen Formaten sind jedoch auch die Dienstleistungs-Anbieter schlussendlich an die steuerlichen Rahmenbedingungen gebunden. Für eine großflächige Umsetzung des Mobilitätsbudgets besteht daher insbesondere an dieser Stelle Änderungsbedarf.

Sylvia Lier: „Wünschenswert wäre, dass Arbeitgeber die Möglichkeit hätten, ihrer Belegschaft einen bestimmten Betrag steuerfrei zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn für nachhaltiges Pendeln zur Verfügung zu stellen. Dieser Betrag könnte für ein Jobticket oder Einzelfahrscheine verwendet werden aber auch als (Belohnungs-)Betrag für den Fußmarsch zur Arbeit, die Fahrt mit dem Fahrrad oder das Bilden und Nutzen von Fahrgemeinschaften verwendet werden. Ziel dieser steuerbefreiten Pauschale wäre es, eine Veränderung im Pendel-Mobilitätsverhalten zu erreichen.“

In der Bereitstellung des Mobilitätsbudgets bieten sich aktuell drei populäre Möglichkeiten. Erstens kann ein Mobilitätsbudget als Pauschalbetrag in Form einer Gehaltserhöhung bereitgestellt werden. Dies geht mit geringem administrativem Aufwand einher, lässt jedoch mögliche Steuervorteile

unberücksichtigt. Zweitens kann das Mobilitätsbudget insgesamt als Sachbezug, etwa in Form einer Gutscheinkarte, unter Anwendung der Pauschalversteuerung des § 37b Einkommensteuergesetz (EStG) bereitgestellt werden. Allerdings sind die Anforderungen an solche Gutscheinkarten als Sachbezug durch den Gesetzgeber verschärft worden. Auch hier bleiben mögliche Steuervorteile durch die Nutzung unterschiedlicher Verkehrsmittel bei unterschiedlichen Wegezwecken weitestgehend unberücksichtigt. Drittens kann eine Rückerstattung der Mobilitätskosten als Barlohn umgesetzt werden (zum Beispiel bei nachträglicher Kostenerstattung). So können gewisse Steuerbegünstigungen genutzt werden (zum Beispiel für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr). Nicht zuletzt deshalb erfreut sich die Nutzung dieser Variante bei den Unternehmen aktuell großer Beliebtheit, auch wenn die Prüfung der Voraussetzungen mit einem gewissen Verwaltungsaufwand verbunden ist.

Sofern nicht eine Gehaltserhöhung oder Gesamtbetrachtung als Sachzuwendung unter Anwendung des § 37b EStG genutzt wird, ist die steuerliche Beurteilung des Mobilitätsbudgets im Gegensatz zur Bewertung des Dienstwagens nach der pauschalen Prozentmethode⁸ weitaus komplexer. Je nach genutztem Verkehrsmittel und Wegezweck sind unterschiedliche steuerrechtliche Rahmenbedingungen zu beachten. Außerdem müssen Mitarbeiter*innen entsprechende Nachweise (Bahntickets, Rechnungen oder Ähnliches) beim Arbeitgeber einreichen. Dieser ist wiederum auch für die (steuer-)rechtliche Einordnung verantwortlich.

Nach einem Exkurs zur Bereitstellung des Mobilitätsbudgets als Sachzuwendung (3.1) sowie zur Entfernungspauschale (3.2) bieten die Abschnitte 3.3 bis 3.8 einen ersten Überblick über steuerliche Einordnungswege und Anforderung in Abhängigkeit von genutztem Verkehrsmittel und Wegezweck. Für dienstliche Wege ist in der Regel eine steuerfreie Erstattung über die Reisekostenabrechnung möglich. Die steuerlichen Reisekostengrundsätze werden im Folgenden nicht näher betrachtet. Hinsichtlich der Abrechnungsmodalität privater Wege herrscht dagegen Unübersichtlichkeit, weshalb diese in der nachfolgenden Erörterung im Vordergrund stehen soll. In kurzen Resümees wird darüber hinaus in jedem Abschnitt zusammengefasst, inwiefern die aktuellen Rahmenbedingungen nachhaltigere Mobilität begünstigen oder erschweren.

3.1 Sachzuwendung

Nach der Bereitstellung als Gehaltserhöhung ist eine Sachzuwendung der administrativ simpelste Weg, ein Mobilitätsbudget umzusetzen (Scherff 2021). Der Gesetzgeber hat den Begriff des Sachlohns allerdings seit dem 01.01.2020 gesetzlich definiert und verschärft. Demnach zählen zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, als Barlohn. Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen, sind aber weiterhin eine Sachzuwendung (vgl. § 8 Abs. 1 Sätze 2, 3 EStG). Es ist also im ersten Schritt zu prüfen, ob die Gutscheine und Geldkarten nur zum Erwerb von Waren und Dienstleistungen berechtigen. Eine Auszahlungsfunktion oder eine Hinterlegung als Zahlungsinstrument / Kreditkartenfunktion ist nicht zulässig. Zum anderen müssen die Kriterien des ZAG erfüllt sein. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn der Gutschein / die Geldkarte dazu berechtigt, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Ausstellendem und Akzeptanzstellen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im

⁸ das heißt 1 Prozent des – gegebenenfalls reduzierten – Bruttolistenpreises für reine Privatfahrten zuzüglich 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Inland zu beziehen oder wenn der Gutschein / die Geldkarte nur dazu berechtigt, Waren und Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- und Dienstleistungspalette zu beziehen (vgl. detaillierte Ausführungen im BMF-Schreiben vom 15.03.2022, BStBl. 2022 I S. 242). Hier ist also eine umfangreiche Prüfung vorzunehmen. Je nach Ausgestaltung empfiehlt sich auch eine Rücksprache mit dem zuständigen Finanzamt (beispielsweise in Form einer Anrufungsauskunft), um Rechtssicherheit zu erlangen.

Eine nachträgliche Kostenerstattung liegt vor, wenn Mitarbeitende in Vorkasse treten und dem Arbeitgeber die Nachweise (Rechnungen, Fahrkarten etc.) im Nachgang zur Erstattung einreichen. In diesem Fall erfolgt eine Geldzahlung des Arbeitgebers. Es liegt daher Barlohn vor. Die oben genannten Voraussetzungen für eine Sachzuwendung sind nicht erfüllt.

Liegt nach den oben genannten Kriterien eine Sachzuwendung vor, kann die sogenannte monatliche 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze pro Mitarbeiter*in zur Anwendung kommen. Da es sich um eine Freigrenze handelt, ist bei Überschreiten der 50 Euro der gesamte Wert steuerpflichtig. In die Prüfung der 50-Euro-Grenze sind sämtliche Sachbezüge, die nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort bewertet werden, einzubeziehen. Ausgenommen sind daher beispielsweise der geldwerte Vorteil für Firmenwagennutzung oder Kantinenmahlzeiten. Ebenfalls ausgenommen sind Sachbezüge, die pauschal versteuert werden. Darüber hinaus muss der Gutschein / die Geldkarte für die Anwendung der 50-Euro-Freigrenze zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (das heißt keine Gehaltsumwandlung, vgl. § 8 Abs. 2 Satz 11 i.V.m. Abs. 4 EStG).

Die Ausgestaltung als Sachzuwendung ermöglicht es, den Arbeitnehmer*innen bis zu 10.000 Euro im Jahr pro Person (beziehungsweise je Zuwendung) nach § 37b Einkommensteuergesetz (EStG) mit einem Steuersatz von 30 Prozent (zuzüglich 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls pauschale Kirchensteuer) pauschal zu versteuern. Voraussetzung für die Anwendung der Pauschalversteuerung nach § 37b EStG ist, dass die Sachzuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn des Arbeitnehmenden gewährt wird (das heißt keine Gehaltsumwandlung, vgl. § 8 Abs. 4 EStG). Sozialversicherungsbeiträge fallen dabei für Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in an (Weber 2014). Übernimmt der Arbeitgeber die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, liegt darin wiederum ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil. Wie die nachfolgenden Abschnitte zu Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bei einzelnen Verkehrsmitteln und Wegezwecken noch ausführlich zeigen werden, ist ein Mobilitätsbudget über § 37b EStG jedoch nicht immer die finanziell günstigste Lösung und (komplexere) Abrechnungsalternativen im Sinne eines Mobilitätsbudgets als Barlohn sollten in Betracht gezogen werden. Darüber hinaus werden mit der beschriebenen Sachzuwendung nach dem „Gießkannenprinzip“ alle im Mobilitätsbudget zulässigen Verkehrsmittel mit gleichen finanziellen Anreizen versehen. Abgesehen von den Nutzungskosten der entsprechenden Verkehrsmittel gibt es so kaum Anreize für eine nachhaltigere Verkehrsmittelwahl.

Fazit: Ein Mobilitätsbudget lässt sich über § 37b Einkommensteuergesetz (EStG) vergleichsweise leicht als Sachzuwendung bereitstellen, sofern die oben genannten allgemeinen Voraussetzungen für Sachzuwendungen erfüllt sind. Allerdings muss der Arbeitgeber immer Rechnungsempfänger sein und die Rechnungen für beispielsweise ÖPNV-Tickets direkt beim Verkehrsträger begleichen (damit das Mobilitätsbudget insgesamt noch als Sachzuwendung betrachtet werden kann). Die steuerlichen Vorteile, die aus der Nutzung bestimmter Mobilitätsoptionen resultieren, gehen zudem dabei teils verloren, wenn der Arbeitgeber aus verwaltungstechnischen Gründen nicht alle Belege der Arbeitnehmer*innen prüfen möchte. Die Bereitstellung des Mobilitätsbudgets als Sachzuwendung

setzt analog zur Bereitstellung als Gehaltserhöhung wenig Anreize zur Nutzung nachhaltigerer Verkehrsmittel, da entsprechende steuerliche Rahmenbedingungen „ausgeklammert“ werden. Demgegenüber kann eine nachträgliche Erstattung von Mobilitätskosten durch den Arbeitgeber mehr Möglichkeiten bieten. Der Ansatz des Mobilitätsbudget als Barlohn (zum Beispiel bei nachträglicher Kostenerstattung) bietet leichter finanzielle Anreize zur Nutzung nachhaltigerer Verkehrsmittel (siehe Ausführungen in 4.4ff zur Steuerbegünstigung des § 3 Nr. 15 EStG).

3.2 Entfernungspauschale

Das Mobilitätsbudget betrifft in seiner Nutzung meist auch den Arbeitsweg. Aus finanzieller Sicht sind – abhängig vom genutzten Verkehrsmittel – daher Wechselwirkungen mit der Entfernungspauschale möglich. Die Entfernungspauschale (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG) erlaubt es Arbeitnehmer*innen, den Weg zur Arbeit, genauer zur ersten Tätigkeitsstätte, von der Steuer abzusetzen. Dies gilt mit Ausnahme des Flugverkehrs und der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Sammelbeförderung unabhängig vom genutzten Verkehrsmittel. Einzig beim Pkw gilt jedoch keine Höchstgrenze von 4.500 Euro pro Kalenderjahr. Die Entfernungspauschale wird auch bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel angesetzt. Allerdings können hier die tatsächlichen Aufwendungen berücksichtigt werden, soweit sie den als Entfernungspauschale im Kalenderjahr insgesamt abziehbaren Betrag übersteigen. Das gilt auch, wenn sie den Höchstbetrag von 4.500 Euro übersteigen.

Für die einfache Wegstrecke können 30 Cent pro Kilometer angerechnet werden. Wer etwa an 220 Tagen im Jahr 2 Kilometer zur Arbeit läuft, kann so über die Entfernungspauschale 132 Euro absetzen ($2 \cdot 0,3 \cdot 220$). Beträgt der Weg zur ersten Tätigkeitsstätte mehr als 20 Entfernungskilometer, steigt die Entfernungspauschale seit dem 01.01.2022 ab dem 21. Entfernungskilometer auf 38 Cent pro Kilometer. Legt etwa eine Person auf dem Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad an 220 Tagen im Jahr 22 Kilometer zurück, lassen sich über die Entfernungspauschale also 1.487 Euro⁹ von der Steuer absetzen. In der Steuererklärung wird das zu versteuernde Einkommen voraussichtlich um 1.487 Euro gemindert.¹⁰

Deutlich werden hier bereits zwei aus Nachhaltigkeitsperspektive zentrale Probleme. Erstens lohnt sich die Entfernungspauschale insbesondere bei langen Arbeitswegen. Für Menschen, die weit vom Arbeitsort entfernt wohnen, nicht dem Radsport zugeneigt sind und nicht das Glück haben, ihren Arbeitsweg effizient über den öffentlichen Verkehr abdecken zu können, sind daher lange Pendelstrecken mit dem Pkw attraktiv. Zweitens profitieren insbesondere Menschen mit hoher Steuerlast von der Entfernungspauschale – aufgrund des progressiven Steuersatzes zahlt sich hier eine Minderung des zu versteuernden Einkommens besonders aus.¹¹ Für diese gutverdienenden Teile der Bevölkerung besteht somit auch weniger Anreiz, sparsamere Pkw zu wählen. Die bereits auf den 01.01.2022 vorgezogene Anhebung der Entfernungspauschale auf 38 Cent pro Kilometer ab dem 21. Entfernungskilometer verschärft diese Lage.

Fazit: Das Mobilitätsbudget schließt eine Vielzahl an Alternativen zum Dienstwagen ein. Um die Nutzung dieser Alternativen auf dem Arbeitsweg steuerlich zu incentivieren ist eine Umgestaltung

⁹ $(20 \cdot 0,3 \cdot 220) + (2 \cdot 0,38 \cdot 220) = 1.487$

¹⁰ Vorausgesetzt, die sonstigen Werbungskosten übersteigen die Werbungskostenpauschale / Arbeitnehmerpauschbetrag von derzeit 1.200 Euro.

¹¹ Geringverdienende mit zu versteuernden Einkommen innerhalb des Grundfreibetrags und Arbeitswegen von mehr als 20 Kilometern können, soweit durch die Fahrtkosten der Arbeitnehmerpauschbetrag von derzeit 1.200 Euro überstiegen wird, von der Mobilitätsprämie profitieren. Da die Berechnungsgrundlage hier kompliziert ist, eine Steuererklärung eingereicht werden muss und die Höhe der Prämie vergleichsweise gering ausfällt, ist dies jedoch kaum ein sozial gerechter Ausgleich.

der Entfernungspauschale hilfreich. Für eine umweltfreundlichere Mobilität im Sinne des Mobilitätsbudgets könnte in den Kilometerpauschalen nach der Nachhaltigkeit der Verkehrsmittel differenziert werden, um klima- und umweltfreundliche Mobilität zu entlasten (Umweltbundesamt (UBA) 2021). Eine sozial gerechtere Alternative zur Entfernungspauschale könnte das Mobilitätsgeld sein. Wird unabhängig vom Einkommen ein Pauschalbetrag von 10 Cent pro Kilometer Arbeitsweg für Arbeitnehmer*innen zur Verfügung gestellt, erhalten alle Erwerbstätigen mit weiter Entfernung zum Arbeitsplatz gleichermaßen eine Entlastung (Agora Verkehrswende 2021). Werden regelmäßig kurze Strecken mit dem öffentlichen Verkehr zurückgelegt, können auch dabei beträchtliche Ticket-Kosten anfallen. Beim vorgestellten Ansatz des Mobilitätsgelds sollte somit also Spielraum für möglicherweise höhere Kosten durch Kurzstreckennutzung des öffentlichen Verkehrs bleiben. So könnte etwa ein bestimmter Prozentsatz der tatsächlichen ÖPNV Kosten ersatzweise anerkannt werden.

3.3 Dienstrad

Das Mobilitätsbudget erlaubt die Nutzung unterschiedlicher Mobilitätsangebote – auch eine Buchung von Diensträdern kann über das Mobilitätsbudget möglich werden. Analog zum Vorgehen bei Dienstwagen können Arbeitgeber ihren Mitarbeiter*innen Fahrräder zur Nutzung überlassen. Wird Arbeitnehmer*innen ein betriebliches Fahrrad¹² vom Arbeitgeber überlassen, ist es für sie seit 2019 komplett steuerfrei, wenn dies als Gehaltsextra (das heißt zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn) erfolgt (§ 3 Nr. 37 EStG). Der Pendelweg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte wird beim Dienstfahrrad (sofern verkehrsrechtlich kein Kfz) im Unterschied zum Dienstwagen nicht als geldwerter Vorteil bewertet und daher nicht versteuert. Die Entfernungspauschale kann trotzdem genutzt werden. Erfolgt die Überlassung eines Dienstrads durch Gehaltsumwandlung, müssen Arbeitnehmer*innen bei privater Nutzung den geldwerten Vorteil derzeit mit 1 Prozent von einem Viertel der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers (bei Überlassung ab dem 01.01.2019) versteuern (JobRad 2021; Oberste Finanzbehörden der Länder 09.01.2020). Da bei der Gehaltsumwandlung das Gehalt sinkt, fallen weniger Sozialabgaben an. Dies kann sich nachteilig auf die Renten-, Krankengeld-, und Arbeitslosengeldansprüche auswirken. Der Arbeitgeber muss zudem an die Umsatzsteuer denken, denn die lohnsteuerfreie Überlassung beziehungsweise die Reduzierung der unverbindlichen Preisempfehlung auf ein Viertel in der Lohnsteuer führt nicht dazu, dass keine Umsatzbesteuerung vorzunehmen ist (Ausnahme: Wenn die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers weniger als 500 Euro beträgt, ist keine Umsatzbesteuerung der Leistung erforderlich) (vgl. BMF-Schreiben vom 07.02.2022, BStBl. 2022 I S. 197).

Fazit: Im Sinne eines Mobilitätsbudgets sind die aktuellen Regelungen zum Dienstrad bereits vorteilhaft gestaltet. Perspektivisch gilt es insbesondere nachteilige Effekte des Dienstrads per Gehaltsumwandlung auf das Rentenniveau zu vermeiden. Aktuell ist dies primär dadurch möglich, ein Dienstrad (auch im Rahmen des Mobilitätsbudgets) per Gehaltsextra zu erhalten (sofern es sich um ein betriebliches Fahrrad handelt, welches der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden überlässt).

3.4 Öffentlicher Personennahverkehr

Als öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV) wird der lokale, urbane oder Regionalverkehr verstanden. Öffentlicher Personenfernverkehr, Flugverkehr, Taxen im Gelegenheitsverkehr und Sharing sind nicht Bestandteil des ÖPNV. Stellt der Arbeitgeber Arbeitnehmenden zusätzlich zum

¹² auch E-Bike, sofern verkehrsrechtlich nicht als Kfz einzustufen; das heißt unter anderem nicht schneller als 25 km/h, keine Haftpflichtversicherung, vorgeschriebene Versicherungspflicht

ohnehin geschuldeten Gehalt ein Ticket (oder dessen Teilpreis), welches ausschließlich für den Personennahverkehr gilt, zur Verfügung, so müssen Arbeitnehmende auf diese Beträge keine Steuern und keine Sozialabgaben entrichten (§ 3 Nr. 15 EStG). Dies gilt auch bei der Bezuschussung durch den Arbeitgeber in Form der nachträglichen Kostenerstattung.¹³ Der Arbeitnehmer*in muss Belege (Fahrberechtigungen, Rechnungen) als Nachweis beim Arbeitgeber einreichen.

Die anzusetzenden Werbungskosten werden aufseiten der Arbeitnehmer*innen jedoch in Höhe des steuerfrei gestellten Jobticket-Betrags reduziert. Daher ist der steuerfreie Betrag auch in der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen (unabhängig von der Nutzung des Tickets). Anstelle der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG kann der Arbeitgeber einheitlich für alle Bezüge des Kalenderjahres die Pauschalversteuerung mit 25 Prozent (zuzüglich 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls pauschale Kirchensteuer) wählen (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG). In diesem Fall entfällt der Ausweis in der Lohnsteuerbescheinigung sowie die Kürzung des Werbungskostenabzugs in der Einkommensteuererklärung. Die Pauschalversteuerung löst Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus.

Wird für den Weg zur ersten Tätigkeitsstätte ein Sachbezug (zum Beispiel ein Jobticket) gewährt, der durch Gehaltsumwandlung finanziert wird und durch den Arbeitgeber mit 15 Prozent (zuzüglich 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls pauschaler Kirchensteuer) pauschalversteuert, mindert das die absetzbare Entfernungspauschale der Arbeitnehmer*innen. Die pauschalbesteuerten Beträge sind vom Arbeitgeber auf der Lohnsteuerbescheinigung einzutragen (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe a) EStG). Bei ausschließlicher Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist diese Pauschalierung mit 15 Prozent in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen der Arbeitnehmer*in möglich.

Erhöht der Arbeitgeber die Pauschalversteuerung auf die oben genannten 25 Prozent (zuzüglich 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls pauschaler Kirchensteuer), entfällt die Kürzung der Entfernungspauschale für die Arbeitnehmer*innen (Siemens-Betriebskrankenkasse (SBK); Minn 2021). Bei der Pauschalversteuerung mit 25 Prozent ist es nicht erforderlich, dass die Arbeitgeberleistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird (das heißt, sie ist auch bei einer Gehaltsumwandlung möglich).

Im Unterschied zur Nutzung des öffentlichen Personenfernverkehrs müssen die Arbeitnehmer*innen nicht erfassen, inwiefern Fahrten dienstlich oder privat waren (Kanzlei Kusterer 2020). Auch bei einer Mitnahme von weiteren Personen, sofern durch das Ticket möglich, bleibt die Steuerfreiheit erhalten.

Für den Arbeitgeber fallen bei Bereitstellung des Tickets für den Personennahverkehr als Gehaltsextra grundsätzlich keine Steuer- oder Sozialversicherungsabgaben an (es sei denn, er entscheidet sich für die Pauschalversteuerung mit 25 Prozent). Bei Bereitstellung so eines Jobtickets als Gehaltsumwandlung kann die oben erwähnte Pauschalversteuerung mit 15 Prozent beziehungsweise 25 Prozent gewählt werden. Das Jobticket ist eine Betriebsausgabe und mindert so den steuerpflichtigen Gewinn des Arbeitgebers. Vorteilhaft ist darüber hinaus, dass die Sachbezugsfreigrenze von derzeit 50 Euro vom (steuerfreien) Jobticket unberührt bleibt. Wird das Jobticket als Gehaltsumwandlung gewährt, ist es aber in die Prüfung der 50 Euro Sachbezugsfreigrenze einzubeziehen.

¹³ Im Rahmen des § 3 Nr. 15 EStG ist es unerheblich, ob es sich um eine Sachzuwendung (in Form der Ticketgestellung) oder um einen Barzuschuss handelt.

Fazit: Insbesondere ein als Gehaltsextra umgesetztes Jobticket bietet beim ÖPNV steuerliche Vorteile. So macht die Steuerbefreiung des ÖPNV das Mobilitätsbudget gegenüber dem Dienstwagen konkurrenzfähig. Auch die Einführung des 9-Euro-Tickets für den Zeitraum Juni bis August 2022 kann die Nutzung des ÖPNV kurzfristig attraktiver machen. Wünschenswert wäre allerdings eine dauerhafte Förderung der öffentlichen Verkehrsmittel, um auch preislich gegenüber der Nutzung eines Firmenwagens konkurrenzfähig zu bleiben. Bei langen Arbeitswegen, welche nicht mit dem Personenfernverkehr zurückgelegt werden, kann es sich in einigen Fällen finanziell lohnen, die Entfernungspauschale voll in Anspruch zu nehmen und auf das Jobticket zu verzichten. Das kann Anreize gegen die Nutzung des ÖPNV schaffen, was aber in der Praxis nur für wenige Menschen der Fall sein dürfte. Hier gilt es, bei langen Pendeldistanzen die Nutzung eines Jobtickets weiter attraktiv zu halten. Analog zur Steuerbefreiung des Jobtickets könnte auch ein limitierter Betrag zur Nutzung und Förderung der Nutzung nachhaltiger Mobilitätsangebote vom Arbeitgeber steuerfrei zur Verfügung gestellt werden. Dieser könnte dann etwa auch Fußwege oder die Nutzung von Fahrrädern fördern.

3.5 Öffentlicher Personenfernverkehr

Erhalten Arbeitnehmer*innen vom Arbeitgeber ein Ticket, das zur Nutzung des Personenfernverkehrs – also ICE, IC, EC und vergleichbare Hochgeschwindigkeitszüge sowie Fernbusse auf festgelegten Routen oder Linien und Haltepunkten – berechtigt, ist es zunächst nur für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte lohnsteuerbefreit (§ 3 Nr. 15 EStG; Kanzlei Kusterer 2020). Die gelegentliche Privatnutzung eines solchen „Streckentickets“ ist unbeachtlich. Sind die Kosten für ein Ticket, das auch Fahrten auf Strecken außerhalb des Arbeitsweges ermöglicht (etwa die Bahncard 100), geringer als Kosten für Einzelfahrscheine / Streckenticket für den Arbeitsweg, entsteht kein steuerpflichtiger Vorteil. Dürfen Arbeitnehmende die Fahrberechtigung unterschiedlich nutzen (zum Beispiel für Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte, reine Privatfahrten, Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung, Dienstreisen), hat der Arbeitgeber vor Hingabe der Fahrberechtigung eine sogenannte Amortisationsprognose vorzunehmen, wenn die Fahrberechtigung direkt steuerfrei zur Verfügung gestellt werden soll (vgl. BMF Schreiben vom 15.08.2019, BStBl. I S. 875). Diese Prognose ist so lange gültig, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Amortisationsprognose oder sollten sich die Kosten so eines Tickets nicht vollständig amortisieren gilt: Die Überlassung der Fahrberechtigung stellt zunächst in voller Höhe steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Die ersparten Kosten für Einzelfahrscheine, die ohne Nutzung der Fahrberechtigung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, eine Familienheimfahrt pro Woche oder Dienstreisen entstanden wären, sind am Ende des Kalenderjahres, beziehungsweise des Gültigkeitszeitraums der Fahrberechtigung, als Korrekturbetrag beim steuerpflichtigen Arbeitslohn mindernd zu berücksichtigen. Die Entfernungspauschale wird grundsätzlich für jenen Betrag gekürzt, welcher zur Abdeckung des Arbeitsweges notwendig ist. Auch hier kann der Arbeitgeber über eine Pauschalversteuerung von 25 Prozent (statt gegebenenfalls 15 Prozent) die Kürzung der Entfernungspauschale auf Arbeitnehmer*innenseite verhindern (§ 40 EStG; Rödl & Partner 2020). Die unter 4.4 genannten Punkte gelten entsprechend. Für den Fall, dass eine Karte – etwa eine Bahncard – für die dienstliche Nutzung vorgesehen ist, aber auch die private Nutzung ermöglicht, gelten weitere gesonderte Regelungen. Ist die gewählte Karte im Vergleich zu Einzelfahrscheinen bereits nur für Dienstreisen für den Arbeitgeber günstiger (Vollamortisation, siehe Ausführungen oben), so ist die Karte lohnsteuerbefreit. In diesem Fall ist

auch keine Reduzierung der Entfernungspauschale für Arbeitnehmer*innen vorzunehmen. Sollte die Karte nur bei Berücksichtigung von Dienstreisen und dem Arbeitsweg günstiger sein als Einzelfahrscheine, so fällt ebenfalls keine Lohnsteuer an. Allerdings kürzt der Differenzbetrag, der auf den Arbeitsweg entfällt, die Entfernungspauschale für Arbeitnehmer*innen. Wie unter 4.4 dargestellt, hat ein entsprechender Ausweis auf der Lohnsteuerbescheinigung zu erfolgen.

Fazit: Die steuerlichen Rahmenbedingungen im Bereich des öffentlichen Personenfernverkehrs sind komplex. Im Sinne eines nachhaltigen Mobilitätsbudgets scheint eine Anpassung für Tickets im Personenfernverkehr sinnvoll. Eine Bahncard beispielsweise ist aktuell nur nach § 3 Nr. 15 EStG für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte begünstigt, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird und die oben genannten Amortisationsgrundsätze erfüllt sind. Tickets, die auch für Fernverkehrsstrecken außerhalb des Arbeitsweges nutzbar sind, sollten in Anlehnung an die Regelungen für den ÖPNV weitere steuerliche Vorteile erhalten. Eine Bahncard 100 könnte in diesem Sinne sogar grundsätzlich abgabenfrei gewährt werden – idealerweise nur, sofern nicht zeitgleich ein Dienstwagen gestellt wird. Auch die Kürzung der Entfernungspauschale durch Tickets für Fernverkehrsstrecken ist für Klima- und Umweltschutz wenig sinnvoll. Menschen mit hohem Einkommen und weiten Arbeitswegen wird weniger finanzieller Anreiz gegeben, ihren komfortablen Dienstwagen gegen Personenfernverkehr-Tickets oder die Bahncard 100 einzutauschen. Wird noch der mögliche Transport von anderen Menschen (etwa Familienmitgliedern) mit dem Dienstwagen einbezogen, steigt die Attraktivität des Dienstwagens aktuell gegenüber einer Bahncard weiter. Beim Firmenwagen ist zudem auch eine Gehaltsumwandlung möglich. Bei der Steuerbegünstigung des § 3 Nr. 15 EStG muss die Bahncard zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Ein Abbau der starken Subventionen für Dienstwagen (Agora Verkehrswende und Öko-Institut 2021) könnte die Nutzung des öffentlichen Personenfernverkehrs (auch im Rahmen eines Mobilitätsbudgets) incentivieren.

3.6 Carsharing und Mietwagen

Nach Aussagen von Mobilitätsbudget-Expert*innen sind in der Regel Arbeitnehmende Vertragspartner (= Leasingnehmer / Mietender). Somit handelt es sich nicht um ein betriebliches Fahrzeug – Arbeitnehmende reichen die Kosten im Nachgang zur Erstattung beim Arbeitgeber ein und es liegt steuerpflichtiger Barlohn vor. Die Versteuerung erfolgt nicht nach den im nächsten Absatz genannten Firmenwagengrundsätzen. Der steuerpflichtige Barlohn ist nach den individuellen Abzugsmerkmalen des Arbeitnehmenden zu versteuern und zu verbeitragen. Übernimmt der Arbeitgeber die Lohnsteuerbeträge und gegebenenfalls Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung hierauf, liegt wiederum ein geldwerter Vorteil vor.

Die private Nutzung von Carsharing- und Mietfahrzeugen, welche vom Arbeitgeber ermöglicht wird, ist für Arbeitnehmer*innen mit einem geldwerten Vorteil verbunden. Kosten, welche dabei von Arbeitnehmer*innen getragen werden, zählen nicht als geldwerter Vorteil. Handelt es sich um ein betriebliches Fahrzeug analog zum klassischen Firmenwagenleasing (das heißt, der Arbeitgeber ist Vertragspartner und Leasingnehmer / Mieter), welches dem Arbeitnehmenden zur privaten Nutzung überlassen wird, muss der geldwerte Vorteil eines Carsharing-Fahrzeugs oder Mietwagens analog der Firmenwagengrundsätze von Arbeitnehmer*innen versteuert werden und Sozialabgaben fallen an (Elter 2017; Skowronek 2019). In diesem Fall kann auch beim Carsharing- oder Mietfahrzeug die Ein-Prozent-Bruttolistenpreisregelung für reine Privatnutzung und 0,03-Prozent-Methode für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte angewendet werden. In der Regel wird ein Mietwagen oder Carsharing-Fahrzeug an weniger als 180 Tagen je Kalenderjahr genutzt. Daher bietet sich für

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte eine Einzelbewertung nach der 0,002-Prozent-Regel je Entfernungskilometer an. Dabei sind genaue Datumsangaben notwendig. Die für die Ermittlung der Höhe des geldwerten Vorteils für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in gewählte Methode (Einzelbewertung mit 0,002 Prozent oder Bruttolistenpreisregelung mit 0,03 Prozent monatlich) gilt für jedes Kalenderjahr einheitlich für alle einem Arbeitnehmenden überlassene Firmenwagen. Sie darf während des Kalenderjahres – selbst bei einem Fahrzeugwechsel – nicht geändert werden. Allerdings ist eine rückwirkende Änderung des Lohnsteuerabzugs (Wechsel von der 0,03-Prozent-Regelung zur 0,002-Prozent-Regelung oder umgekehrt für das gesamte Kalenderjahr) bis zur Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung grundsätzlich möglich.

Wird ein Mietwagen oder Carsharing-Fahrzeug nur gelegentlich an weniger als fünf Tagen je Kalendermonat aus besonderem Anlass oder zu einem besonderen Zweck überlassen, können die private Fahrleistung und/oder Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit 0,001 Prozent des Bruttolistenpreises pro Fahrkilometer erfasst werden (Bundesministerium der Finanzen (BMF) 2018; Hartmann 2015). Erst ab 1.000 Kilometer pro Monat wird zur Ein-Prozent-Bruttolistenpreisregelung gewechselt. Diese Sonderregelung gilt aber tatsächlich nur, wenn das Fahrzeug nur von Fall zu Fall überlassen wird (also nicht ständig). Wird das Fahrzeug für die ständige Privatnutzung überlassen, doch nur gelegentlich genutzt, greift diese Sonderregelung nicht. Für den Arbeitsweg kann die Entfernungspauschale geltend gemacht werden (Vereinigte Lohnsteuerhilfe e. V. - VLH 2017), soweit der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil nicht pauschal mit 15 Prozent (zuzüglich 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls pauschaler Kirchensteuer) versteuert (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 a) EStG). In diesem Fall hat ein Ausweis des pauschal besteuerten Betrages auf der Lohnsteuerbescheinigung zu erfolgen. Der pauschalierte Betrag mindert entsprechend den Werbungskostenabzug.

Fazit: Bei der Nutzung des Mietwagens oder Carsharing-Fahrzeugs zeigt sich, dass eine nachträgliche Kostenerstattung aus administrativer Sicht vorteilhaft sein kann. Carsharing und Mietwagen werden daher eher über diesen Weg in eine Mobilitätsbudget eingebunden. Die Angebote sind demnach wie steuerpflichtige Barlohn zu versteuern und zu verbeitragen. Die Berechnung des Bruttolistenpreises im Falle eines betrieblichen Fahrzeugs wäre steuerlich vorteilhafter, ist aber bei der Vielzahl an nutzbaren Carsharing-Fahrzeugen kaum praxistauglich. Die private Nutzung eines Mietwagens oder Carsharing-Fahrzeugs als Vertragspartner bei nachträglicher Kostenerstattung ist im Vergleich zur Privatnutzung eines Dienstwagens über die Ein-Prozent-Regelung steuerlich weniger attraktiv.

3.7 Corporate Carsharing

Werden Mitarbeiter*innen Fahrzeuge des unternehmenseigenen Fahrzeugpools zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt, muss zunächst der Wert des Pools ermittelt werden. Dafür wird der Bruttolistenpreis aller Fahrzeuge addiert. Die Summe, geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter*innen mit entsprechender Nutzungsberechtigung, ergibt die Basis für die Ein-Prozent-Bruttolistenpreismethode (Bundesministerium der Finanzen (BMF) 2018; Deutscher Steuerberaterverband e.V. und VIMCAR 2019). Der geldwerte Vorteil fällt unabhängig davon an, ob der oder die Nutzungsberechtigte Arbeitnehmer*in das Fahrzeug tatsächlich privat genutzt hat. Dürfen die Poolfahrzeuge auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt werden, ist die zuvor genannte Ermittlung identisch, bei einzelnen Arbeitnehmenden ist der ermittelte 0,03-Prozent-Wert mit den jeweiligen Entfernungskilometern zu multiplizieren. Darüber

hinaus gelten dieselben zuvor erläuterten Regeln wie für Mietwagen und Carsharing-Fahrzeuge als Firmenwagenüberlassung. Alternativ bietet sich die Fahrtenbuchmethode an.

Fazit: Die steuerliche Seite von unternehmenseigenen Poolfahrzeugen in der privaten Nutzung gestaltet sich in der Praxis kompliziert. Im Vergleich zum externen Carsharing und zur Mietwagennutzung kann jedoch leichter die Bruttolistenpreis- oder Fahrtenbuchmethode angewendet werden.

3.8 E-Scooter-Sharing, E-Roller-Sharing, Bike-Sharing

Abhängig von den zugelassenen Verkehrsmitteln können Arbeitnehmer*innen mit dem Mobilitätsbudget teils Bike-Sharing, E-Scooter-Sharing oder Elektroroller-Sharing nutzen. Während sich bei der dienstlichen Mobilität dabei versicherungsrechtliche Fragen ergeben, besteht bei der privaten Nutzung eher steuerrechtliche Unübersichtlichkeit.

Ein vom Arbeitgeber überlassenes Kraftfahrzeug, als welches E-Scooter und E-Roller gelten, stellt einen geldwerten Vorteil dar und muss aktuell wie die Nutzung eines Dienstwagens versteuert werden, wenn der Arbeitgeber Vertragspartner (= Leasingnehmer/ Mietender) ist und dem Mitarbeitenden das betriebliche Fahrzeug zur privaten Nutzung überlässt. Gleiches gilt für Elektrofahräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (zum Beispiel Kennzeichen- und Versicherungspflicht)¹⁴.

Ist hingegen der Arbeitnehmende Vertragspartner (= Leasingnehmer/ Mietender), das heißt, es handelt sich nicht um ein betriebliches Fahrzeug, und reicht die Kosten im Nachgang zur Erstattung beim Arbeitgeber ein, liegt steuerpflichtiger Barlohn vor. Die Versteuerung erfolgt nicht nach den vorgenannten Firmenwagengrundsätzen. Der steuerpflichtige Barlohn ist nach den individuellen Abzugsmerkmalen des Arbeitnehmenden zu versteuern und zu verbeitragen. Übernimmt der Arbeitgeber die Lohnsteuerbeträge und gegebenenfalls Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung hierauf, liegt wiederum ein geldwerter Vorteil vor.

Fazit: Analog zur Nutzung von Carsharing und Mietfahrzeugen können auch neue Mobilitätsangebote wie Bike-Sharing und E-Roller-Sharing in ein Mobilitätsbudget integriert werden. Aus administrativer Sicht scheint für diese Angebote eine Bereitstellung des Mobilitätsbudgets als Sachzuwendung¹⁵ oder auch als nachträgliche Kostenerstattung vorteilhaft. Allerdings sind diese Mobilitätsformen aktuell noch nicht begünstigt.¹⁶ Sofern die Verkehrsmittel im Vergleich zur Pkw-Nutzung einen wissenschaftlich erwiesenen Nachhaltigkeitsgewinn versprechen¹⁷, sollte hier von der Politik auf entsprechende Vergünstigungen hingewirkt werden.

4 Mobilitätsbudgets sind mehr als nur eine Ergänzung und können mittelfristig den Dienstwagen komplett ablösen

Die Vorteile eines Mobilitätsbudgets für Mitarbeiter*innen, Unternehmen aber auch Klima, Umwelt und Gesellschaft sind abhängig von dessen Umsetzung. Expert*innen-Interview, Workshops und Recherchen zeigen, dass Mobilitätsbudgets explizit nicht nur als zusätzlicher Benefit zum

¹⁴ Siehe zu Diensträdern auch Ausführungen unter Abschnitt 3.3

¹⁵ sofern die unter Abschnitt 3.1 genannten Voraussetzungen für die Behandlung als Sachbezug erfüllt werden können

¹⁶ ausgenommen Diensträder, siehe Abschnitt 3.3

¹⁷ Etwa (stationäres) Bike-Sharing (D'Almeida et al. 2021; Sun und Ertz 2022)

Dienstwagen verstanden werden müssen. Mobilitätsbudgets können auch für Arbeitnehmende ohne vorherige Dienstwagenberechtigung einen sinnvollen Rahmen für Mobilität, insbesondere die Pendelmobilität schaffen. Da ein Mobilitätsbudget aktuell jedoch stark für Dienstwagenberechtigte diskutiert wird, wird im Folgenden diese Nutzergruppe näher in den Blick genommen. In Bezug auf Dienstwagenberechtigte lassen sich allgemein drei Typen von Mobilitätsbudget-Nutzer*innen unterscheiden.

Die **Ergänzer*innen** nutzen ein Mobilitätsbudget als zusätzliches Angebot zum Dienstwagen. Unternehmen haben die Möglichkeit ausgewählten Mitarbeiter*innen mit dem Mobilitätsbudget einen zusätzlichen attraktiven Vorteil zu bieten. Nach Einschätzung von Expert*innen wird dadurch zwar kaum eine Reduzierung der Dienstwagennutzung erreicht, es werden jedoch erste Anreize für den Umstieg auf Mobilitätsalternativen geschaffen. Im Vordergrund stehen hierbei vor allem das Ausprobieren und Sammeln von neuen Mobilitätserfahrungen (zum Beispiel Elektromobilität). Ein solches, ergänzendes Modell kann dadurch den ersten aus Umweltsicht dringend notwendigen Umstieg auf einen batterieelektrischen Dienstwagen oder auch die häufigere Nutzung von Sharing-Optionen erleichtern.

Die **Downsizer*innen** entscheiden sich für ein kleineres, effizienteres oder günstigeres Fahrzeug und erhalten im Gegenzug ein zusätzliches Mobilitätsbudget. Abhängig von den im Mobilitätsbudgets festgelegten Verkehrsmitteln können die Mitarbeiter*innen aktiv zur Reduzierung mobilitätsbedingter negativer Auswirkungen auf Klima, Umwelt und Gesellschaft beitragen. Auch ein Umstieg auf batterieelektrische Dienstwagen kann mit diesem Modell erleichtert werden. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden, ähnlich dem „Ergänzungsmodell“, durch die verstärkte Mobilitätsbudgetnutzung mit neuen Mobilitätsformen vertrauter.

Die **Ersetzer*innen** verzichten meist ohnehin bereits auf einen Dienstwagen oder nutzen den vorhandenen Dienstwagen kaum. Jenen Mitarbeiter*innen kommt ein Mobilitätsbudget besonders entgegen, da es vor allem in urbanen Gebieten eine alltagsnähere und flexiblere Mobilität erlaubt. Mit dieser Variante der Umsetzung eines Mobilitätsbudgets können Unternehmen nicht nur die Mobilität ihrer Mitarbeiter*innen flexibler gestalten, sondern auch einen besonders großen Beitrag zu nachhaltigerer betrieblicher Mobilität leisten. Durch die Auflösung des Verhältnisses von einer Person pro Fahrzeug sinkt zudem der Flächenverbrauch durch Pkw. Durch die Nutzung von emissionsärmeren Verkehrsmitteln wie öffentlicher Personenverkehr und Fahrrad gehen die aus Nachhaltigkeitsperspektive negativen Auswirkungen betrieblicher Mobilität zurück.

Bernd Hanisch, bloXmove, ehemals Athlon Germany: „Ein Mobilitätsbudget ist zunächst eine Ergänzung zum Dienstwagen. Aber wenn Mitarbeitenden die Wahl gegeben wird, dann steigt die Bereitschaft zur Bahnnutzung und der Dienstwagen spielt eine geringere Rolle. Dann kann ein Mobilitätsbudget auch eine Alternative zum Dienstwagen sein.“

Alexander Eckhardt, SAP: „Das Mobilitätsbudget sollte nicht aus der Perspektive des Kostensparens oder Wegnehmens getrieben sein, sondern idealerweise als alternatives Angebot eingeführt werden.“

5 Deutschland kann beim Mobilitätsbudget von anderen Ländern lernen

Deutsche Unternehmen wie unter anderem die Deutsche Bahn, MOBIKO, Athlon Germany, SAP und Sixt investieren aktuell aktiv Zeit und Geld in die Weiterentwicklung des Mobilitätsbudgets.

Insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland halten mit diesen ökonomischen Veränderungen kaum Schritt. Im Vergleich zum europäischen Ausland hat Deutschland hier noch ungenutztes Potenzial (Arval Mobility Observatory (AMO) und KANTAR 2020). Eine Orientierung an der Umsetzung von Mobilitätsbudgets in anderen Ländern kann helfen, nicht den Anschluss zu verlieren. Insbesondere auf Belgien sei an dieser Stelle als Vorreiter einer weniger fragmentierten steuerrechtlichen Behandlung von Mobilitätsbudgets hingewiesen.

Nach einem langen Implementierungsprozess ist in Belgien das Konzept eines Mobilitätsbudgets seit 2019 gesetzlich fest verankert (Chambre des représentants & Conseil d'Etat 17.03.2019). Eine Überarbeitung wurde 2022 implementiert (Fidelium SRL 2022). Innovativ ist dabei besonders die Vielfalt der im Mobilitätsbudget eingeschlossenen Optionen. Bis 2022 erhielten Mitarbeitende, die in den letzten drei Jahren für mindestens zwölf Monate (drei davon ununterbrochen) dienstwagenberechtigt waren, sofern von ihnen und dem Arbeitgeber gewünscht, die Möglichkeit, ein Mobilitätsbudget in Anspruch zu nehmen. Der Arbeitgeber durfte ein Mobilitätsbudget jedoch nur einführen, wenn er mindestens einem Arbeitnehmenden unmittelbar vor der Einführung des Mobilitätsbudgets bereits einen Firmenwagen für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 36 Monaten zur Verfügung gestellt hatte. Der Betrag des Mobilitätsbudgets entsprach den jährlichen Bruttokosten des Firmenwagens für den Arbeitgeber, einschließlich der steuerlichen und steuerähnlichen Abgaben und der damit verbundenen Kosten (Chambre des représentants & Conseil d'Etat 17.03.2019). Diese „Wartezeit-Regulierung“ wurde 2022 ersatzlos abgeschafft (Fidelium SRL 2022).

Für den Arbeitgeber ist das Mobilitätsbudget steuer-, aber nicht sozialversicherungsbeitragsfrei. Seit dem Jahr 2022 muss das gesamte Mobilitätsbudget dem Arbeitnehmer in virtueller Form ersichtlich werden. Der Arbeitgeber muss ein Mobilitätsbudget in Höhe von mindestens 3.000 Euro pro Jahr zur Verfügung stellen. Das Maximum liegt bei einem Fünftel der Bruttogesamtvergütung bzw. 16.000 Euro pro Jahr (Fidelium SRL 2022). Die Rahmenbedingungen für das Mobilitätsbudget unterteilen sich dabei in drei Säulen, wobei insbesondere die zweite Säule zentral ist (skipr 2020; Chambre des représentants & Conseil d'Etat 17.03.2019; Moeskops und PricewaterhouseCoopers (PwC) 2019). In der ersten Säule können Beschäftigte statt ihres aktuellen Dienstwagens ein umweltfreundlicheres Fahrzeug wählen. Seit 2021 muss der CO₂-Ausstoß dabei unter 95 Gramm pro Kilometer liegen. Ab 2026 werden nur noch lokal emissionsfreie Fahrzeuge erlaubt. Für das Fahrzeug fallen für Arbeitgeber emissionsbasierte Abgaben sowie Limits bei der steuerlichen Kostenabsetzbarkeit an. Für Beschäftigte fällt ein zu versteuernder geldwerter Vorteil an.

Seit 2022 ist ein Vorschlag zur Nutzung der zweiten Säule verpflichtender Teil des Mobilitätsbudgets. In der zweiten Säule wird der nicht von einem neuen, umweltfreundlicheren Dienstwagen beanspruchte Teil des Budgets im Sinne eines klassischen Mobilitätsbudgets verwendet. Dieser Betrag kann vom Arbeitgeber vollständig von der Steuer abgesetzt werden und ist für Arbeitnehmer*innen einkommenssteuer- und sozialversicherungsbeitragsfrei. Der Betrag kann für eine Vielzahl an Optionen genutzt werden. Konkret für Kauf, Miete, Leasing, Wartung und Ausrüstung in Bezug auf (motorisierte) Fahrräder und Mopeds, E-Motorräder, Zeitkarten und Fahrscheine für öffentliche Verkehrsmittel, auf den Namen der Arbeitnehmenden oder den ihrer Haushaltsmitglieder ausgestellte Zeitkarten für öffentliche Verkehrsmittel für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz sowie Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel, sowohl in Belgien als auch im europäischen Wirtschaftsraum. Zudem können Kosten für Fahrgemeinschaften und Carsharing-Lösungen (ab 2026 verpflichten emissionsfrei), die zu einer Flotte oder zu Privatpersonen gehören, Taxidienste und Autovermietung mit Fahrer gezahlt werden. Vermietung von Fahrzeugen

ohne Fahrer sind für höchstens 30 Kalendertage pro Jahr zulässig. Außerdem sind Wohnkosten, das heißt Miete und Hypothekenzinsen, für eine Wohnung in einem Umkreis von 10 Kilometern um den üblichen Arbeitsort abgedeckt (Chambre des représentants & Conseil d'Etat 17.03.2019; Fidelium SRL 2022). Seit 2022 werden zudem Kredite für den Kauf von Fahrrädern und ähnlichen umweltfreundlichen Verkehrsmitteln, Parkkosten, Zubehör für Verkehrssicherheit (etwa ein Fahrradhelm), sowie elektrische Trikes und Quads anerkannt. Hervorzuheben ist auch die Förderung der Fußmobilität (Fidelium SRL 2022).

Ungenutzte Beträge werden an die Arbeitnehmer*in ausgezahlt, dabei fällt keine Einkommenssteuer, aber eine Sonderabgabe in Höhe von 38,07 Prozent (entspricht kombinierten Sozialversicherungsbeiträgen von Arbeitgeber und Beschäftigten) an, die von den Arbeitnehmer*innen zu entrichten ist (Moeskops und PricewaterhouseCoopers (PwC) 2019).

Trotz der im Vergleich zu Deutschland einheitlicheren Regelung für Mobilitätsbudgets besteht auch in Belgien Verbesserungsbedarf. So setzt die Einführung des Mobilitätsbudgets den Konsens von Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in voraus. Wenn eine der Parteien den Dienstwagen beibehalten möchte ist Veränderung kaum möglich. Auf rechtlicher Ebene bleibt zudem fraglich, inwiefern die dritte Säule des Modells beibehalten werden kann, da hier an einen kleinen Teil der Bevölkerung ohne Steuerlast Geld ausgezahlt wird. Wenn in Deutschland durch das belgische Modell inspirierte Regelungen eingeführt werden sollen, sollte der Gesetzgeber somit insbesondere darauf achten, sozial- und steuergerechte Lösungen zu finden.

6 Das Mobilitätsbudget hat Potenzial, kann jedoch nicht alle Nachhaltigkeitsprobleme der betrieblichen Mobilität lösen

Es gilt zunächst das Nachhaltigkeitspotenzial von Mobilitätsbudgets stärker als bisher auszuschöpfen. Gleichzeitig müssen jedoch auch die Grenzen und Risiken des Konzepts unter Berücksichtigung des aktuell noch sehr präsenten administrativen und finanziell-steuerlichen Aufwands mitgedacht werden, um unerwünschte Nebeneffekte zu vermeiden.

(i) Grenzen

In Abhängigkeit von der räumlichen Verortung des Unternehmens kann die Einführung eines Mobilitätsbudgets mit Herausforderungen einhergehen. In vielen Fällen ist ein Mobilitätsbudget im ländlichen Raum nur eingeschränkt nutzbar, weil der öffentliche Personennahverkehr durch einen geringen Takt und eine geringe Dichte schwach aufgestellt sowie der öffentliche Personenfernverkehr nicht ausreichend angebunden ist. Auch flexible Ergänzung zu Bus und Bahn, wie beispielsweise Shuttle-Busse, Carsharing- oder Mikromobilitätsangebote, die sich über digitale Plattformen buchen und abrechnen lassen, fehlen in diesen Regionen größtenteils. Im städtischen Raum kann die im Vergleich mit dem Pkw teils längere Fahrzeit des öffentlichen Personennahverkehrs die Attraktivität und Akzeptanz des Mobilitätsbudgets herabsetzen (Mobility Institute Berlin (mib) 2021).

Unzuverlässigkeit und mangelnder Komfort im öffentlichen Personenfernverkehr können die Attraktivität und Akzeptanz des Mobilitätsbudgets zudem verringern. Sollte die subjektive und objektive Sicherheit im öffentlichen Personenverkehr als mangelhaft empfunden werden, kann auch das die Attraktivität und Akzeptanz des Mobilitätsbudgets herabsetzen (Region Hannover 2018).

Das Mobilitätsbudget ist häufig auf digitale Buchungs- und Administrationswege angewiesen. Telefonische Buchungsanfragen sind nur als Ergänzung beziehungsweise nur in Ausnahmefällen vorgesehen. Bei mangelhafter Einführung in das Konzept können insbesondere für ältere und weniger technik-affine Beschäftigte schwer zu überwindende Herausforderungen entstehen (TÜV NORD 2018). Um Mobilitätsbudgets attraktiv zu halten, sind einfache und flexible Vorgänge in Buchung und Verwaltung notwendig. Jede zusätzliche Anmeldung bei einem Verkehrsmitteldienstleister, beziehungsweise jede weitere App, kann zum Hindernis werden.

(ii) Risiken

Wird ein Mobilitätsbudget als Ergänzung zum Dienstwagen gewählt und werden mit dem Mobilitätsbudget insbesondere Carsharing und Mietwagen genutzt, ist theoretisch ein Anstieg der Nutzung des motorisierten Individualverkehrs denkbar. In bisherigen Umsetzungen des Mobilitätsbudgets konnten solche Fälle jedoch kaum beobachtet werden.

Darüber hinaus existieren primär finanziell begründete Risiken in der Einführung und Umsetzung eines Mobilitätsbudgets. So wird ein Mobilitätsbudget von der Belegschaft in einigen Fällen möglicherweise nicht angenommen, da der Dienstwagen (insbesondere im Vergleich zu Mietwagen und Sharing-Fahrzeugen) steuerlich mindestens ähnlich attraktiv ist. In Einzelfällen kann ein Mobilitätsbudget bei Beschäftigten sogar zu finanziellen Nachteilen führen, wenn diese nicht mit den steuerlichen Rahmenbedingungen (geldwerter Vorteil, Entfernungspauschale etc.) vertraut sind.

Wird ein Dienstwagenprivileg (Agora Verkehrswende und Öko-Institut 2021) in ein Mobilitätsbudgetprivileg überführt und adressiert damit weiterhin nur die Top-Verdienenden, kann das soziale Ungleichheit im Unternehmen sowie außerhalb des Unternehmens erzeugen oder verschärfen.

Sylvia Lier: „Grenzen und Risiken rund um ein Mobilitätsbudget sind beherrschbar und sollten uns von einer entschlossenen Einführung und Nutzung nicht abhalten.“

Alexander Babing, Verkehrswendemacher: „Das Mobilitätsbudget funktioniert als Teil der Verkehrswende. Andere Themen sollten nicht vernachlässigt werden. Neue Themen brauchen neben Offenheit und Experimentierfreudigkeit, besonders beim ÖPNV, konkrete Zielvorgaben, um den Umsetzungsdruck zu erhöhen.“

7 Quo vadis Mobilitätsbudget?

Das Konzept des Mobilitätsbudgets gewinnt auch in deutschen Unternehmen an Bedeutung und hat das Potenzial, die Nachhaltigkeit betrieblicher Mobilität zu steigern. Für eine Skalierung des Mobilitätsbudgets in Deutschland sind Unternehmen, Beschäftigte und Politik gleichermaßen gefragt. Als Grundlage wissenschaftlicher, praxisnaher Forschung und einer Verbesserung steuerlicher Behandlung besteht zunächst der Bedarf einer inhaltlichen Schärfung des Konzepts. Was es aber vor allem braucht, sind zukunftsgerichtete und innovationsfreudige Unternehmen. Wie das ebenfalls in compan-e entstandene Arbeitspapier Car Policy¹⁸ aufzeigen konnte, haben Unternehmen über Vereinbarungen mit den Arbeitnehmenden, der sogenannten Car Policy, weitere Möglichkeiten, die Emissionen der Dienstwagenflotte zu reduzieren. Neben Dienstwagen, deren Ausgestaltung und Einsatzprofile üblicherweise in der Car Policy reguliert werden, müssen künftig auch stärker Mobilitätsalternativen in unternehmensinternen Regelwerken für den Fuhrpark, den

¹⁸ Papier zum Download: <https://www.compan-e.de/publikationen/car-policy/>

sogenannten Mobility Policies, berücksichtigt werden. Erklärtes Ziel sollte es demnach für Unternehmen sein, Mobilitätsbudgets in ihre Car Policy zu integrieren und so den Schritt von einer Car Policy hin zur Mobility Policy zu wagen. Beschäftigte lassen sich dabei vor allem durch bedürfnis- und zielgruppenorientierte Angebote für die Nutzung eines Mobilitätsbudgets gewinnen. Abhängig vom räumlichen Kontext kann der mit einem Mobilitätsbudget gegebenenfalls einhergehende Verzicht auf einen Dienstwagen für viele Beschäftigte ein Mehr an Optionen und Flexibilität der individuellen Mobilität darstellen. Häufig geht der Umstieg auf öffentliche Mobilitätsangebote in Kombination mit Sharing-Angeboten dann auch mit positiven Nachhaltigkeitswirkungen einher. Unter Einbezug der Möglichkeiten von Wegevermeidung und Homeoffice¹⁹ können Unternehmen die Nachhaltigkeitsbilanz betrieblicher Mobilität weiter verbessern.

Eine Umsetzung des Mobilitätsbudgets im größeren Stil kann für Unternehmen und Beschäftigte darüber hinaus aber nur durch eine Vereinfachung der administrativen und steuerlichen Rahmenbedingungen gelingen, wozu es auch den politischen Willen braucht. Die heutige steuerliche Behandlung von Dienstwagen in Deutschland ist im Vergleich zu einem nachhaltig gestalteten Mobilitätsbudget gleichermaßen sozial ungerecht sowie administrativ und steuerlich attraktiv, wie bereits in dem Arbeitspapier *Dienstwagen auf Abwegen* (Agora Verkehrswende und Öko-Institut 2021) festgestellt werden konnte.²⁰ Diese Privilegierung des Dienstwagens gegenüber nachhaltigeren Optionen muss gelöst werden, um so Mobilitätsalternativen eine reelle Chance zur breiteren Umsetzung zu geben. Mobilitätsbudgets können dabei sowohl hinsichtlich der sozialen Gerechtigkeit als auch Gründen der Nachhaltigkeit dem Konzept Dienstwagen überlegen sein.

Grundsätzlich sollte jedoch nicht nur die Nutzung alternativer Mobilitätsangebote stärker angereizt werden. Vielmehr sollten übergeordnete Rahmenbedingungen zugunsten nachhaltiger Mobilitätsalternativen in Deutschland umfassender berücksichtigt und gefördert werden. Neben dem weiteren Ausbau und der Vernetzung öffentlicher und individuell nutzbarer Mobilitätsoptionen im urbanen Raum ist es an der Zeit, Infrastrukturen im suburbanen und ländlichen Raum stärker in den Fokus zu nehmen. Eine Verkehrswende braucht das Engagement und Umdenken aller: Das Aufbrechen überkommener Muster betrieblicher Mobilität ist dabei ein wesentlicher Baustein.

¹⁹ Papier zum Download: <https://www.compan-e.de/publikationen/arbeiten-im-homeoffice-gut-fuer-die-umwelt-und-die-mitarbeiterinnen/>

²⁰ Das Arbeitspapier entstand ebenfalls im Rahmen des Projekts compan-e und beschäftigt sich mit den ökologischen und sozialen Fehlanreizen der aktuellen Dienstwagen-Besteuerung. Papier zum Download: https://www.compan-e.de/pdf/Dienstwagen_auf_Abwegen.pdf

8 Literaturverzeichnis

Agora Verkehrswende (Hg.) (2021): Mobilitätsgeld wäre gerechter als Pendlerpauschale. Steuerliche Entlastung bei 30 Kilometer Arbeitsweg. Unter Mitarbeit von Benjamin Fischer und Philipp Kosok. Online verfügbar unter <https://www.agora-verkehrswende.de/veroeffentlichungen/mobilitaetsgeld-waere-gerechter-als-pendlerpauschale/>.

Agora Verkehrswende; Öko-Institut (2021): Dienstwagen auf Abwegen. Warum die aktuellen steuerlichen Regelungen einen sozial gerechten Klimaschutz im Pkw-Verkehr ausbremsen. Unter Mitarbeit von Benjamin Fischer, Luis Karcher, Kreye Kreye und Florian Hacker. Online verfügbar unter https://www.oeko.de/fileadmin/oekodoc/Agora-Verkehrswende-Dienstwagen_auf_Abwegen.pdf.

Anenberg, Susan C.; Achakulwisut, Pattanun; Brauer, Michael; Moran, Daniel; Apte, Joshua S.; Henze, Daven K. (2019): Particulate matter-attributable mortality and relationships with carbon dioxide in 250 urban areas worldwide. In: *Sci Rep* 9 (1). DOI: 10.1038/s41598-019-48057-9.

Arval Mobility Observatory (AMO); KANTAR (2020): 2020 Fleet Barometer. Global. Online verfügbar unter <https://cms-static.arval.com/sites/default/files/32/2020/06/Arval%20Mobility%20Observatory%20Barometer%202020%20-%20Global.pdf>.

BMVI (2019): Pkw-Besetzungsgrad bei der privaten Autonutzung. Online verfügbar unter <https://www.forschungsinformationssystem.de/servlet/is/79638/>.

Bundesministerium der Finanzen (BMF) (2018): Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2018-04-04-LSt-Behandlung-Ueberlassung-betriebl-Kfz-Arbeitnehmer.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Chambre des représentants & Conseil d'Etat (17.03.2019): 17 MARS 2019. - Loi concernant l'instauration d'un budget mobilité (1). Online verfügbar unter https://www.etaamb.be/fr/loi-du-17-mars-2019_n2019030319.html.

D'Almeida, Léa; Rye, Tom; Pomponi, Francesco (2021): Emissions assessment of bike sharing schemes: The case of Just Eat Cycles in Edinburgh, UK. In: *Sustainable Cities and Society* 71, S. 103012. DOI: 10.1016/j.scs.2021.103012.

Deutsche Umwelthilfe (2013): Flotten-und Mobilitätsstrategien ausgewählter deutscher Unternehmen: Gute Beispiele für umfangreiche, umweltorientierte Maßnahmen. Hg. v. Deutsche Umwelthilfe. Online verfügbar unter http://www.duh.de/uploads/media/Gute_Beispiele_Flottenstrategien_aktualisiert.pdf.

Deutscher Steuerberaterverband e.V.; VIMCAR (Hg.) (2019): VERSTEUERUNG VON POOLFAHRZEUGEN. Fünf Punkte zur steuerlichen Fuhrparkverwaltung: Wie Sie die

pauschale 1%-Regelung oder ein Fahrtenbuch richtig anwenden. Online verfügbar unter https://www.steuerbuero-richter.de/wp-content/uploads/2019/06/190320_vimcar_mandanteninfo_2_digital.pdf.

Ecke, Lisa; Chlond, Bastian; Magdolen, Miriam; Vallée, Jan; Vortisch, Peter (2021): Deutsches Mobilitätspanel (MOP) – Wissenschaftliche Begleitung und Auswertungen Bericht 2020/2021: Alltagsmobilität und Fahrleistung. Hg. v. Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Karlsruhe. Online verfügbar unter https://mobilitaetspanel.ifv.kit.edu/downloads/Bericht_MOP_20_21.pdf.

EStG: Einkommenssteuergesetz. Fundstelle: § 40 Pauschalierung der Lohnsteuer in besonderen Fällen. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/estg/___40.html.

EStG: Einkommensteuergesetz. Fundstelle: § 3. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/estg/___3.html.

EStG: Einkommensteuergesetz. Fundstelle: § 9 Werbungskosten. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/estg/___9.html.

EStG: Einkommensteuergesetz. Fundstelle: § 37b Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/estg/___37b.html.

Elter, Constanze (2017): Einsteigen, losfahren, Steuern sparen. In: *Haufe*, 16.10.2017. Online verfügbar unter https://www.haufe.de/finance/steuern-finanzen/carsharing-einsteigen-losfahren-steuern-sparen_190_427340.html.

European Commission (21.04.2021a): Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2013/34/EU, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Regulation (EU) No 537/2014, as regards corporate sustainability reporting COM/2021/189 final. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0189>.

European Commission (21.04.2021b): Questions and Answers: Corporate Sustainability Reporting Directive proposal. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_1806.

European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) (2021): Climate standard prototype. Working Paper. Brussels. Online verfügbar unter <https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=/sites/webpublishing/SiteAssets/EFRAG%20PTF-ESRS%20Climate%20standard%20prototype%20working%20paper.pdf&AspxAutoDetectCookieSupport=1>.

Fidelium SRL (2022): The mobility budget: new features. Brüssel. Online verfügbar unter <https://www.fidelium.eu/en/tax-news/the-mobility-budget-new-features>, zuletzt aktualisiert am 02.04.2022.

Finkbeiner, Marian Marco; Knüvener, Lukas Samuel; Schmidt, Moritz (2020): Erfolgsfaktoren für ein "Premium"-Mobility as a Service (MaaS) Angebot. In: Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart (Hg.): Connected Mobility Potentiale und Technologien vernetzter Mobilitätslösungen. Stuttgart, S. 30–36.

Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (2012): Empfehlungen für Anlagen des ruhenden Verkehrs - EAR 05. Ausg. 2005, korrigierter Nachdruck 2012. Köln: Forschungsgesellschaft für Strassen- und Verkehrswesen (FGSV, 283).

Hartmann, Rainer (2015): Firmenwagenüberlassung an A... / 2.6.2 Nutzung bis zu 5 Kalendertagen. Haufe. Online verfügbar unter https://www.haufe.de/finance/haufe-finance-office-premium/firmenwagenueberlassung-an-arbeitnehmer-262-nutzung-bis-zu-5-kalendertagen_idesk_PI20354_HI2547256.html.

Hülsmann, Friederike; Wiepking, Julia; Wiebke Zimmer; Sunderer, Georg; Götz, Konrad; Sprinke, Yannick (2018): share - Wissenschaftliche Begleitforschung zu car2go mit batterieelektrischen und konventionellen Fahrzeugen. Forschung zum free-floating Carsharing. Abschlussbericht. Hg. v. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit. Öko-Institut (ÖI); Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE). Berlin. Online verfügbar unter <https://www.oeko.de/fileadmin/oekodoc/share-Wissenschaftliche-Begleitforschung-zu-car2go-mit-batterieelektrischen-und-konventionellen-Fahrzeugen.pdf>.

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) (Hg.) (2014): Climate Change 2014: Synthesis Report. Cambridge, New York, Melbourne, Madrid, Cape Town, Singapore, São Paulo, Delhi, Mexico City: Cambridge University Press. Online verfügbar unter <http://www.ipcc.ch/report/ar5/syr/>.

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) (2018): Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty.

JobRad (2021): Überblick: Versteuerung von Diensträdern. Online verfügbar unter <https://www.jobrad.org/aktuelles/dienstrad-versteuerung.html>.

Kanzlei Kusterer (2020): Fahrtkostenzuschüsse-Jobtickets-und-Firmenräder. Hg. v. DATEV eG. Online verfügbar unter <https://www.kanzlei-kusterer.de/wp-content/uploads/2020/04/Fahrtkostenzusch%C3%BCsse-Jobtickets-und-Firmenr%C3%A4der.pdf>.

Kemen, Juliane (2016): Mobilität und Gesundheit. Einfluss der Verkehrsmittelnutzung auf die Gesundheit Berufstätiger. Wiesbaden: Springer Spektrum (SpringerLink Bücher). Online verfügbar unter <http://swbplus.bsz-bw.de/bsz470407077cov.htm>.

Levon Amatuni; Juudit Ottelin; Bernhard Steubing; José M. Mogollón (2020): Does car sharing reduce greenhouse gas emissions? Assessing the modal shift and lifetime shift

rebound effects from a life cycle perspective. In: *Journal of Cleaner Production* 266, S. 121869. DOI: 10.1016/j.jclepro.2020.121869.

Lier, Sylvia (2022): #MobilityPolicy. Das Mobilitätsbudget - ein umfassender Ansatz. B.A.U.M. e. V. Online verfügbar unter <https://www.mobilitypolicy.de/wissenswertes/#das-mobilit%C3%A4tsbudget>.

Lvovsky, Kseniya; Hughes, Gordon; Maddison, David; Ostro, Bart; Pearce, David (2000): Environmental costs of fossil fuels: a rapid assessment method with application to six cities. Hg. v. The World Bank. Online verfügbar unter <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18303>.

Minn, Norbert (2021): Jobticket / Sozialversicherung. Haufe. Online verfügbar unter https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/jobticket-sozialversicherung_idesk_PI42323_HI10892112.html, zuletzt aktualisiert am 01.01.2021, zuletzt geprüft am 02.11.2021.

Mobiko (2019): Mobilitätsbudget: Eine Gehaltsalternative, die nicht nur glücklich macht, sondern sich auch rechnet. – MOBIKO BLOG. Online verfügbar unter <https://blog.mobiko.de/2019/08/05/mobilitaetsbudget-gehaltsalternative/>.

Mobility Institute Berlin (mib) (2021): Reisezeitindex - mib | Mobility Institute Berlin. Online verfügbar unter <https://mobilityinstitute.com/impulse/reisezeitindex>.

Moeskops, Christiaan; PricewaterhouseCoopers (PwC) (2019): Mobility budget (and changes on mobility allowance) finally entered into force. Online verfügbar unter <https://news.pwc.be/mobility-budget-and-changes-on-mobility-allowance-finally-entered-into-force/>.

Mueller, Natalie; Rojas-Rueda, David; Cole-Hunter, Tom; Nazelle, Audrey de; Dons, Evi; Gerike, Regine et al. (2015): Health impact assessment of active transportation: A systematic review. In: *Preventive Medicine* 76, S. 103–114. DOI: 10.1016/j.ypmed.2015.04.010.

Nobis, Claudia; Kuhnimhof, Tobias (2018): Mobilität in Deutschland – MiD. Ergebnisbericht. FE-Nr. 70.904/15. Hg. v. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI). infas; DLR; IVT; infas 360. Bonn, Berlin. Online verfügbar unter http://www.mobilitaet-in-deutschland.de/pdf/MiD2017_Ergebnisbericht.pdf, zuletzt geprüft am 25.11.2021.

Oberste Finanzbehörden der Länder (09.01.2020): Gleich lautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 9. Januar 2020: Festsetzung der Durchschnittswerte für (Elektro-)Fahrräder ab dem Kalenderjahr 2019. v. 9.1.2020 - 3-S233.4/187. Online verfügbar unter https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerarten/Lohnsteuer/BMF_Schreiben_Allgemeines/2020-01-09-gleich-lautende-erlasse-steuerliche-behandlung-der-ueberlassung-von-elektro-fahrraedern.html.

Olivier, J. G.J.; Peters, J. A.H.W. (2020): Trends in global CO2 and total greenhouse gas emissions: 2020 Report. In: *PBL Netherlands Environmental Assessment Agency*. Online verfügbar unter https://www.pbl.nl/sites/default/files/downloads/pbl-2020-trends-in-global-co2-and_total-greenhouse-gas-emissions-2020-report_4331.pdf.

Otto, Anna Lena (2021): Mobilitätsbudget statt Dienstwagen: Flexibilität vor Statussymbol. Online verfügbar unter <https://blog.lapid.de/topic/mobilit%C3%A4t/mobilitaetsbudget-statt-dienstwagen#Definition-Mobilitaetsbudget>.

Randelhoff, Martin (2014): Vergleich unterschiedlicher Flächeninanspruchnahmen nach Verkehrsarten (pro Person) » Zukunft Mobilität. Zukunft Mobilität. Online verfügbar unter <https://www.zukunft-mobilitaet.net/78246/analyse/flaechenbedarf-pkw-fahrrad-bus-strassenbahn-stadtbahn-fussgaenger-metro-bremsverzoegerung-vergleich/>.

Region Hannover (Hg.) (2018): Sicherheit für Fahrgäste im ÖPNV. Strategie und Praxis in der Region Hannover. Online verfügbar unter <https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Mobilit%C3%A4t/Bus-Bahn/Qualit%C3%A4t/Sicherheit>.

Rödl & Partner (2020): Bahncard steuerfrei vom Arbeitgeber: Das muss beachtet werden! Online verfügbar unter <https://www.roedl.de/themen/finanzamt-bahncard-100-steuerfrei-arbeitgeber#voll>.

Scherff, Dyrk (2021): Alternativen zum Dienstwagen. S-Bahn, Leihrad, E-Roller - und der Chef zahlt. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 27.07.2021. Online verfügbar unter <https://www.faz.net/aktuell/finanzen/mobilitaetsbudget-als-alternative-zum-dienstwagen-17451123.html>.

Siemens-Betriebskrankenkasse (SBK): Jobtickets vom Arbeitgeber: So gehen Sie richtig vor. Online verfügbar unter <https://www.sbk.org/arbeitgeberservice/fachthemen/steuerrecht/jobtickets-vom-arbeitgeber-so-gehen-sie-richtig-vor/>.

skipr (2020): The Mobility Budget - An opportunity to Engage. Whilst we continue to face the challenges surrounding the spread of COVID-19, it's time to move forward on defining a new mobility for your employees to be ready for when we regain the freedom to move. Online verfügbar unter <https://www.skipr.co/blog/the-mobility-budget-an-opportunity-to-engage>.

Skowronek, Timo (2019): Kostenfalle Mietwagen. *firmenauto.de*, Ecovis. Online verfügbar unter <https://www.firmenauto.de/ein-prozent-steuer-bei-langzeitmiete-kostenfalle-mietwagen-10634619.html>.

Sun, Shouheng; Ertz, Myriam (2022): Can shared micromobility programs reduce greenhouse gas emissions: Evidence from urban transportation big data. In: *Sustainable Cities and Society* 85, S. 104045. DOI: 10.1016/j.scs.2022.104045.

TÜV NORD (2018): Lebenslanges Lernen – die Digitalisierung und ältere Mitarbeiter. Online verfügbar unter <https://www.tuev-nord.de/de/unternehmen/bildung/wissen-kompakt/digitalisierung-im-mittelstand/aeltere-mitarbeiter-digitalisierung/>.

Umweltbundesamt (2019): Vergleich der durchschnittlichen Emissionen einzelner Verkehrsmittel im Personenverkehr. Online verfügbar unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/366/bilder/dateien/uba_emissionstabelle_personenverkehr_2019.pdf.

Umweltbundesamt (2021): Emissionsdaten. Online verfügbar unter <https://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm/emissionsdaten#hbefa>.

Umweltbundesamt (UBA) (Hg.) (2013): Treibhausgas-Emissionen durch Infrastruktur und Fahrzeuge des Strassen-, Schienen- und Luftverkehrs sowie der Binnenschifffahrt in Deutschland. Arbeitspaket 4 des Projektes "Weiterentwicklung des Analyseinstrumentes Renewability" (UBA-FB 001786/1). Unter Mitarbeit von Moritz Mottschall, Thomas Bergmann und Öko-Institut e.V. (2013, 96). Online verfügbar unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/376/publikationen/texte_96_2013_treibhausgasemissionen_durch_infrastruktur_und_fahrzeuge_2015_01_07.pdf.

Umweltbundesamt (UBA) (Hg.) (2021): Klimaschutzinstrumente im Verkehr: Umgestaltung der Entfernungspauschale. Unter Mitarbeit von Ruth Blanck und Wiebke Zimmer. Online verfügbar unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/366/dokumente/uba-kurzpapier_entfernungspauschale_kliv.pdf.

UN General Assembly (2015): A/RES/70/1 Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, zuletzt geprüft am 28.02.2019.

UNFCCC (2015): Paris Agreement. UNFCCC. Bonn, zuletzt geprüft am 09.11.2017.

VCÖ (2016): Urbaner Verkehr der Zukunft. sauber und platzsparend. Wien. Online verfügbar unter <https://www.vcoe.at/files/vcoe/uploads/News/VCOe-Factsheets/2013-2017/2016-01%20-%20Urbaner%20Verkehr%20der%20Zukunft%3A%20sauber%20und%20platzsparend/VCO%CC%88-Factsheet%20Urbaner%20Verkehr%20der%20Zukunft.pdf>.

Vereinigte Lohnsteuerhilfe e. V. - VLH (2017): Carsharing: Auto teilen und Steuern sparen - geht das? In: *Presseportal.de*, 30.08.2017. Online verfügbar unter <https://www.presseportal.de/pm/69585/3722236>.

Vogt, Roland (2020): Nachhaltigkeit und geschäftliche Mobilität – ein Widerspruch in sich? In: Estelle Herlyn und Magdalène Lévy-Tödter (Hg.): Die Agenda 2030 als „Magisches Vieleck“ der Nachhaltigkeit. Systemische Perspektiven. Wiesbaden, Heidelberg: Springer Gabler (FOM-Edition), S. 301–319.

Weber, Susanne (2014): Pauschalversteuerte Zuwendungen nach § 37b EStG können erhöhte Sozialabgaben auslösen. WTS Steuerberatungsges. mbH, München. Online verfügbar unter <https://www.iww.de/lgp/sozialversicherung/sachbezeuge-pauschalversteuerte-zuwendungen-nach-37b-estg-koennen-erhoehte-sozialabgaben-ausloesen-f75793>.