

ANGEBOTE FÜR BERUFLICHE MOBILITÄT

in Deutschland

Ergebnisse
aus Befragungen
von Arbeitgebern
und Arbeit-
nehmenden



Studie des Future Mobility Lab
zum Thema Corporate Mobility

 **Universität St. Gallen**
Institut für Mobilität



Management Summary

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse zweier Online-Fragebogenstudien zum Thema Mobilitätsangebote - jeweils aus der Perspektive von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden in Deutschland. Das Ziel der Befragungen ist die Bereitstellung einer Datenbasis als Diskussionsanstoß sowie die empirische Untersuchung aktueller Veränderungen und Potenziale von Mobilitätsangeboten für Arbeitnehmende durch Arbeitgeber.

Für die Perspektive der Arbeitgeber wurden 618 Arbeitgeber im Netzwerk des Future Mobility Lab der Universität St. Gallen mithilfe eines Convenience-Sampling-Ansatzes befragt. Die Studie richtete sich unter anderem an Flotten-, Mobilitäts- und Personalmanager:innen, die Aussagen zur Gestaltung des Mobilitätsangebotes aus Sicht ihrer Arbeitgeber machen konnten. 59% der befragten Arbeitgeber gaben dabei an, aktuell oder in den vergangenen drei Jahren eine Veränderung des Angebots vorgenommen zu haben. Zu den Bereichen, in denen Änderungen vorgenommen wurden, gehören unter anderem die Bereitstellung eines Dienstrad-Leasings (77%), die Elektrifizierung der Flotten (72%), die Ausweitung der Home-Office-Tage (62%) und das Angebot eines Deutschlandtickets (52%). Die am häufigsten genannten Gründe für eine Veränderung waren die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Fachkräftemangel (78%), die Wünsche der Arbeitnehmenden (67%) und das Ziel des Arbeitgebers, Emissionen zu reduzieren (62%).

Die Perspektive der Arbeitnehmenden (n=1.810) wurde durch eine Quotenstichprobe von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland erhoben. Dabei wurde untersucht, ob ein möglicher Bezug diverser Mobilitätsangebote durch den Arbeitgeber als wahrscheinlich bewertet wird. Es wurden Szenarien für das Leasing eines E-Autos, ein Dienstrad-Leasing, ein Deutschlandticket, Car-Sharing, Mikromobilitäts-Sharing und ein Mobilitätsbudget dargestellt. Junge Arbeitnehmende zwischen 20 und 39 Jahren, die in städtischen Gebieten wohnen, bewerteten den Angebotsbezug als vergleichsweise wahrscheinlich. Beispielsweise gaben in der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen 40% an, dass sie das Leasing eines E-Autos als wahrscheinlich einstufen. In einem Ranking zur Wichtigkeit verschiedener Zusatzleistungen wurden Mobilitätsangebote auf den zweiten Platz, hinter zusätzlichen Urlaubstagen, eingeordnet.

Die Datenerhebungen sind ein Teil der Gesamtstudie *Berufliche Mobilität neu gestalten* des Future Mobility Lab. Die Veröffentlichung des Gesamtberichts ist für das Frühjahr 2025 geplant. Die hier veröffentlichten Ergebnisse der quantitativen Untersuchung (siehe auch der Bericht für die Schweiz) werden vorab deskriptiv zur Verfügung gestellt und folgen der Zielsetzung der Bereitstellung einer grundlegenden Übersicht, jedoch keiner weiteren Interpretation oder abgeleiteter Empfehlungen. Die Daten sollen als Diskussionsgrundlage und Impuls für weitere Untersuchungen dienen.



Befragungsergebnisse Deutschland & Schweiz
Veröffentlichung: November 2024



Gesamtbericht
Veröffentlichung: Frühjahr 2025

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Das Future Mobility Lab	5
Struktur und Methode der Erhebungen	6
Ergebnisse der Befragung von Arbeitgebern	10
1. Allgemeine Charakteristika der befragten Arbeitgeber	11
2. Heute vorliegende Mobilitätsangebote für Arbeitnehmende.....	14
3. Erhebung von Daten im Mobilitätsmanagement	18
4. Exkurse: Parkraummanagement, Dienstreisen	20
5. Wird eine Transformation durchgeführt?	23
5.1 Durchführung einer Transformation	25
5.2 Keine Durchführung einer Transformation.....	30
Ergebnisse der Befragung von Arbeitnehmenden	34
1. Ausgewählte Merkmale des Datensatzes	35
2. Mobilitätsverhalten und vorhandene Mobilitätsangebote.....	37
3. Mögliche Veränderungen des Mobilitätsverhaltens in der Zukunft	43
4. Wahrnehmung von Fringe Benefits	46
5. Szenarien: Bezug von Mobilitätsangeboten durch den Arbeitgeber	49
5.1 Szenarien: Bezug von Mobilitätsangeboten – nach Altersgruppe	55
5.2 Szenarien: Bezug von Mobilitätsangeboten – nach Wohnort	59
Quellen	63
Autoren, Zitation & Kontakt	64

Einleitung

Beruflich bedingte Wege verursachen 53% der CO₂-Emissionen im Personentransport [1]. Arbeitswege, als Teil beruflich bedingter Wege, machen dabei 25% der Gesamtemissionen im Alltagsverkehrs aus [1] und werden in Deutschland zu 69% mit dem Pkw zurückgelegt [2]. Sie stellen damit eine mögliche Stellschraube für Emissionsreduzierungen im Verkehrssektor dar. Neben der Betrachtung von Arbeitswegen aus einer Verkehrs- und Umweltperspektive hat die Betrachtung der verwendeten Verkehrsmittel auf dem Arbeitsweg auch aus einer Arbeitgeberperspektive verstärkt Aufmerksamkeit erhalten. Dies ist unter anderem auf strategische Bestrebungen zur Emissionsreduzierung, den intensivierten Wettbewerb um Fachkräfte und mögliche Anreizsysteme sowie erweiterte Berichterstattungspflichten [3] zurückzuführen, die auch die Emissionen auf dem Arbeitsweg integrieren.

Aufgrund dieser Veränderungsdynamiken und dadurch möglicher Potenziale in der Gestaltung von Arbeitswegen adressiert das Future Mobility Lab mit dem vorliegenden Bericht die folgenden forschungsleitenden Fragestellungen:

- 1) Welche Mobilitätsangebote bieten Arbeitgeber in Deutschland an und welche potenziellen Angebotsveränderungen finden derzeit statt?
- 2) Wie bewerten Arbeitnehmende in Deutschland einen potenziellen Bezug weiterer Mobilitätsangebote durch Arbeitgeber?

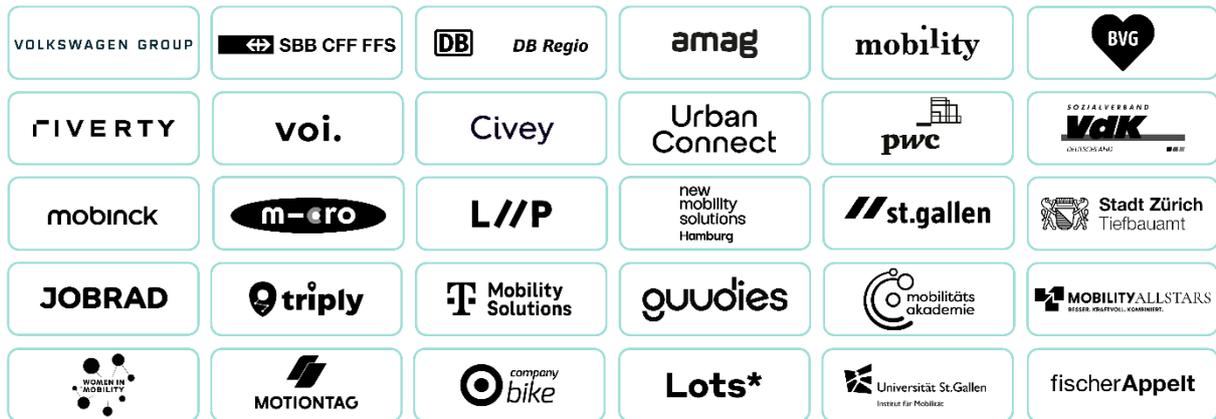
Die Fragestellungen werden in der Form von zwei Online-Fragebogenstudien beantwortet: einer Befragung aus Arbeitgeberperspektive und einer Befragung aus Arbeitnehmendenperspektive. Die Studien fokussieren dabei auf die Arbeitswege von Arbeitnehmenden zu ihrem Hauptarbeitsplatz, das bedeutet die Wege, die mehrheitlich in privater Verantwortung der Arbeitnehmenden liegen.

Die Erhebungen sollen als empirischer Diskussionsimpuls verstanden werden, der aufzeigt, in welcher Form Arbeitgeber bereits heute Veränderungen vornehmen und in welcher Ausprägung ein Bezug von Mobilitätsangeboten durch Arbeitnehmende als wahrscheinlich bewertet wird. Die Studien folgen dabei vor allem einer angebotsorientierten Perspektive. Die Ergebnisse sollen auch als Grundlage für zukünftige Studien dienen, zum Beispiel im Bereich der Verkehrs- und Raumplanung, des Gesundheitsmanagements oder der Produktgestaltung von Arbeitgebern und Mobilitätsdienstleistern. Zudem soll der fachliche und gesellschaftliche Diskurs zu den Chancen und Herausforderungen in der Einbindung von Arbeitgebern als gestaltendes Element einer Mobilitätswende mit einer entsprechenden Datenbasis unterstützt werden.

Die in dieser Unterlage dokumentierten Befragungen sind ein Teil des Gesamtprojektes *Berufliche Mobilität neu gestalten* des Future Mobility Lab. Das Projekt wurde durch die Mitglieder des Future Mobility Lab gemeinsam im Oktober 2023 begonnen. Neben den Inhalten der hier dokumentierten Befragung wurden zudem insgesamt acht Unternehmen in Deutschland und der Schweiz über mehrere Monate im Frühjahr und Sommer 2024 begleitet. Der Gesamtbericht des Projektes erscheint im Frühjahr 2025, integriert ausgewählte Ergebnisse der Befragungen und beleuchtet konzeptionelle und prozessuale Aspekte bei der Gestaltung von nachhaltigen Mobilitätsangeboten für Arbeitnehmende.

Das Future Mobility Lab

Das Future Mobility Lab ist ein Konsortium zur Förderung nachhaltigen Mobilitätsverhaltens, gegründet im März 2022. Initiatoren sind das Institut für Mobilität an der Universität St. Gallen (IMO-HSG) und die Kommunikationsagentur fischerAppelt. Das Future Mobility Lab besteht heute aus mehr als 25 Kooperationspartnern – unter anderem Städte, Verbände und zentrale Mobilitätsdienstleister in Deutschland und der Schweiz. Die Mitglieder setzen gemeinsam Studien um, diskutieren die Implikationen der Ergebnisse und zeigen damit die zentrale Bedeutung der Kollaboration von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zur Gestaltung der Mobilität der Zukunft.



Struktur und Methode der Erhebungen

Für eine umfassende Bestandsaufnahme zu Angeboten für die berufliche Mobilität in Deutschland wurden zwei separate Befragungen durchgeführt – eine Befragung von Arbeitgebern sowie eine Befragung von Arbeitnehmenden in Deutschland. Die jeweilige Methodik und der Aufbau der Studien werden im Folgenden beschrieben.

Die **Befragung von Arbeitgebern** in Deutschland folgte dem Ansatz eines Convenience-Sampling. Das Vorgehen beinhaltete den Versand eines Online-Fragebogens über die Netzwerke des Future Mobility Lab. Die Einladung zur Teilnahme am Fragebogen erfolgte sowohl mittels Direktansprache durch dedizierte Versandformate als auch durch Integration in Newsletter. Da die Befragung darauf abzielte zu beleuchten, wie Arbeitgeber aktuell auf das Thema der Gestaltung von Mobilitätsangeboten für Arbeitnehmende und mögliche Transformationsschritte blicken, wurden besonders Personen in den Rollen des Flotten-, Mobilitäts- und Nachhaltigkeitsmanagements, des Personal- und Finanzbereichs sowie des allgemeinen Managements angesprochen. Die Fragebogenstruktur folgte dabei dem folgenden Ablauf:

- 1) Erhebung von grundlegenden Merkmalen des befragten Arbeitgebers und des Rollenprofils der interviewten Person
- 2) Angabe der Mobilitätsangebote, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden aktuell grundsätzlich anbietet und welche dieser Angebote ausgewählten Arbeitnehmenden zur Verfügung stehen
- 3) Thematische Exkurse zu Parkraummanagement und Dienstreisen
- 4) Filterfrage, ob aktuell oder in den vergangenen drei Jahren eine Veränderung des Mobilitätsangebotes für Arbeitnehmende stattgefunden hat
 - a. Wurde die Filterfrage mit „Ja“ beantwortet, wurden Fragen zu den durchgeführten Transformationsschritten, zu Impulsen und Hürden des Prozesses gestellt
 - b. Wurde die Filterfrage mit „Nein“ beantwortet, folgten Fragen, welche Veränderungen ausgewählter Transformationsschritte in den kommenden fünf Jahren für am wahrscheinlichsten gehalten werden und aus welchen Gründen keine Veränderung des Mobilitätsangebotes für Arbeitnehmende stattfindet

Der Fragebogen beinhaltete zwei Qualitätsprüfungen. Erstens wurde zu Beginn das Anstellungsverhältnis erhoben. Wenn hier angegeben wurde, dass die Person selbstständig und ohne Personalverantwortung für angestellte Arbeitnehmende tätig ist, wurde der Fragebogen beendet. Zweitens wurde nach erfolgreichem Abschluss die freiwillige Angabe einer E-Mail-Adresse für den Versand des Abschlussberichts angefragt. Durch die E-Mail-Adressen konnte verglichen werden, ob mehrere Datensätze von einem identischen Arbeitgeber erhoben wurden.

Die Erhebung wurde im Zeitraum vom 25.06. – 27.09.2024 durchgeführt. Insgesamt wurden 802 Datensätze erhoben. Durch den Ausschluss von unvollständigen Datensätzen und Doppelungen von Antworten eines identischen Arbeitgebers entstand ein finaler Datensatz von 618 Antworten. Für 4,7% der Datensätze des finalen Datensatzes konnte aufgrund einer fehlenden E-Mail-Angabe keine Prüfung auf Doppelung durchgeführt werden. Der Median der Antwortzeit betrug 8:29 Minuten.

Die **Befragung von Arbeitnehmenden** in Deutschland wurde als Quotenstichprobe mit dem Fokus auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland durchgeführt. Die Teilnehmenden für einen Online-Fragebogen wurden über den Panel-Dienstleister *Norstat* rekrutiert. Die Quotenstichprobe orientierte sich an strukturgebenden Merkmalen in drei Dimensionen:

- Anteil an männlichen (54%) und weiblichen (46%) Arbeitnehmenden [4]
- Anteil männlicher und weiblicher Arbeitnehmender in Vollzeitanstellung (männlich: 87%; weiblich: 50%) und Teilzeitanstellung (männlich: 13%; weiblich: 50%) [4]
- Genutzte Verkehrsmittel für den Arbeitsweg, unterteilt in Auto inkl. Motorrad, Motorroller (69%), Öffentlicher Verkehr (14%), Fahrrad und E-Bike (10%) und zu Fuß / Sonstige (7%) [2]. Die Verteilung der Verkehrsmittel wurde in den Gruppen der männlichen und weiblichen Arbeitnehmenden in Vollzeit- und Teilzeitanstellung jeweils konstant gehalten.

Weitere Merkmale, darunter die Einwohnerzahl des Wohnortes, der höchste Bildungsabschluss, das Nettoeinkommen sowie die aktuell über den Arbeitgeber bezogenen Mobilitätsangebote, waren nicht Bestandteil fixierter Quoten, sondern wurden während der Erhebung auf mögliche Verzerrungen im Datensatz hin überprüft.

Der Fragebogen bestand aus folgender Struktur:

- 1) Allgemeine soziodemografische Merkmale sowie Charakteristika des Anstellungsverhältnisses und des Arbeitgebers
- 2) Die Verfügbarkeit von Verkehrsmitteln und Mobilitätsservices, sowohl für privat erworbene Angebote als auch Mobilitätsangebote des Arbeitgebers
- 3) Das aktuelle Mobilitätsverhalten auf dem Arbeitsweg sowie die Bereitschaft, zukünftig andere Verkehrsmittel für den Arbeitsweg zu nutzen
- 4) Die Einschätzung verschiedener Zusatzleistungen (*Fringe Benefits*) durch den Arbeitgeber und die Gewichtung, die Mobilitätsangebote dabei erhalten
- 5) Mehrere Szenarien, in denen Arbeitgeber sechs potenzielle Mobilitätsangebote bereitstellen, die jeweils nur Personen vorgestellt wurden die das Angebot aktuell nicht über ihren Arbeitgeber beziehen.

Die Szenarien, welche im Rahmen der Erhebung randomisiert dargestellt wurden, wurden jeweils mit Beschreibungstexten eingeführt. Diese Beschreibungen enthielten Angaben zum Leistungsumfang des Angebots und zu den entstehenden Kosten für die Arbeitnehmenden. Für möglichst realitätsnahe Szenarien, wurden für die Angebote marktübliche Preise gewählt, die für die Arbeitnehmenden finanzielle Vorteile gegenüber einem Privatkauf und gleichzeitig eine deutliche finanzielle Eigenbeteiligung darstellten. Bei dem Szenario des Bezugs eines Mobilitätsbudgets anstelle einer Gehaltserhöhung wurde keine Eigenbeteiligung hinterlegt. Die Beschreibungen und genannten Leistungsumfänge wurden vor dem Hintergrund der Verständlichkeit auf zentrale Faktoren eines Angebotes ausgerichtet.

Eine Übersicht der Szenarien befindet sich in der nachfolgenden Tabelle 1. Das Szenario für ein Deutschlandticket bezieht sich auf die Konditionen, die bis zum 31.12.2024 gelten und bezieht nicht die Entscheidung der Verkehrsministerkonferenz am 23.09.2024 ein [5]. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung waren die Finanzierungsmodelle hinsichtlich der weiteren staatlichen Subvention von 5% bei einer Bezuschussung des Ticketpreises von 25% durch den Arbeitgeber noch nicht abschließend definiert. Aus diesem Grund wurden die bekannten Angebotskonditionen verwendet.

Angebot	Beschriebener Leistungsumfang	Kosten für Arbeitnehmende
E-Auto-Leasing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Nutzung eines 100% batterieelektrischen Autos ▪ Finanzielle Vorteile für Laden/Strom ▪ Unbegrenzte Kilometer ▪ Weitere Dienstleistungen wie Versicherung und Wartung 	Für ein E-Auto Leasing als Teil einer Gehaltserhöhung können in der Standardausstattung für ein Kompaktklasse VW E-Auto (ID.3, vergleichbar mit einem VW Golf) zum Beispiel Kosten im Rahmen von 200-250€ im Monat oder für ein E-Auto der oberen Mittelklasse monatliche Kosten im Rahmen von 350-450€ im Monat anfallen. Es können steuerliche Vorteile geltend gemacht werden.
Dienstrad-Leasing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anwendbarkeit für konventionelle Fahrräder, E-Bikes, Pedelecs und Lastenfahrräder ▪ Dienstleistungen wie Wartung und Versicherung integriert 	Für ein Firmenrad Leasing als Teil einer Gehaltserhöhung können in der Standardausstattung für ein konventionelles Stadt-Fahrrad (Wert: 700€) zum Beispiel Kosten im Rahmen von 15€ pro Monat über 36 Monate oder für ein E-Bike (Wert: 3.000€) monatliche Kosten im Rahmen von 50€ im Monat über 36 Monate anfallen. Es können steuerliche Vorteile geltend gemacht werden.
Deutschlandticket	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deutschlandweite, dauerhafte Nutzung des Öffentlichen Personennahverkehr, unter anderem alle Busse, Straßenbahnen und Regionalzüge 	Für ein Deutschlandticket als Teil einer Gehaltserhöhung betragen die Kosten für den Arbeitnehmenden 34,30€ pro Monat.
Car-Sharing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausleihe von E-Autos an Standorten des Arbeitgebers und an weiteren Standorten, wie zum Beispiel Bahnhöfen ▪ Buchung über eine Smartphone-App ▪ Verschiedene Pakete für die zeitliche Dauer und die integrierten Kilometer einer Miete: In den Paketen sind alle anfallenden Kosten, z.B. Strom oder Versicherung, integriert. 	Für ein Car-Sharing eines VW E-Auto (ID.3, vergleichbar mit einem VW Golf) fallen für eine einfache Fahrt Kosten von 0,99€ pro Kilometer an, für eine Tagesmiete Kosten von 59,99€ (24 Stunden Mietdauer, inkl. 50 Kilometer, zusätzliche Kilometer kosten 0,59€ pro Kilometer)
Mikromobilitäts-Sharing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausleihe von (E-)Fahrräder oder E-Scooter an Standorten des Arbeitgebers oder an weiteren Standorten, wie zum Beispiel Bahnhöfen ▪ Buchung über eine Smartphone-App ▪ Verschiedene Pakete für die zeitliche Dauer und die integrierten Kilometer einer Miete: In den Paketen sind alle anfallenden Kosten integriert. 	Für eine einfache Fahrt mit E-Bike oder E-Scooter fallen Kosten von 0,25€ pro Minute und eine Aktivierungsgebühr pro Fahrt von 1,00€ an, für eine Tagesmiete Kosten von 7,00€ (10 Fahrten pro Tag, maximal 3 Stunden insgesamt)
Mobilitätsbudget	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitnehmende können damit flexibel verschiedene Mobilitätsangebote (z.B. ÖV-Abos, Pkw Miete, Parkplatztickets, Sharing) bezahlen. ▪ Das Budget muss für Mobilitätsangebote eingesetzt werden, ein nicht genutztes Budget kann nicht ausgezahlt werden. ▪ Das Budget kann für alle private Fahrten (Arbeitsweg, Freizeit, Erledigungen) eingesetzt werden. 	Anstelle einer Gehaltserhöhung wird ein Mobilitätsbudget von 50€ pro Monat angeboten. Es fallen keine direkten Kosten für die Arbeitnehmenden an.

Tabelle 1: Beschreibung der Szenarien für den Bezug von Mobilitätsangeboten; anschließend wurden die Teilnehmenden gefragt, wie wahrscheinlich sie einen Produktbezug einschätzen.

Die Datenerhebung hat im Zeitraum vom 10.10. - 22.10.2024 stattgefunden. Der Median der Antwortzeit betrug 14:39 Minuten. An mehreren Stellen des Fragebogens wurden Aufmerksamkeits- und Qualitätsprüfungen entsprechend den Standards einer wissenschaftlichen Fragebogengestaltung integriert.

Es ist zu beachten, dass sowohl die Anwendung eines Convenience-Sampling als auch einer Quotenstichprobe und die Befragung über einen Panel-Dienstleister mit Limitationen verbunden sind. Bei der Interpretation beider Ansätze muss berücksichtigt werden, dass unter anderem durch Selbstselektion und die grundsätzliche Verfügbarkeit der Teilnehmenden eine Verzerrung der Ergebnisse auftreten kann, insbesondere bei Rückschlüssen auf die untersuchte Grundgesamtheit. Darüber hinaus wurden in der Befragung der Arbeitnehmenden hypothetische Szenarien verwendet. In solchen Szenarien werden häufig höhere Wahrscheinlichkeiten für einen Produktbezug angegeben als in realen Entscheidungssituationen. Die Teilnehmenden wurden auf diese mögliche Verzerrung hingewiesen, dennoch sollte die Einschränkung weiterhin in die Bewertung der vorliegenden Ergebnisse einfließen.

Wichtig für die Interpretation der Ergebnisse ist auch, dass die Befragungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden im gleichen thematischen Feld durchgeführt wurden, jedoch methodisch und in ihren Ergebnisebenen nicht statistisch vergleichbar sind. Daher sind die Befragungen jeweils eigenständig zu betrachten.

Ergebnisse der Befragung von Arbeitgebern

1. Allgemeine Charakteristika der befragten Arbeitgeber

34% der befragten Arbeitgeber wurden den Branchen Produzierendes Gewerbe (18%) oder Dienstleistungen (16%) zugeordnet.

Bitte ordnen Sie Ihr Unternehmen (Ihren Arbeitgeber) einer der folgenden Branchen zu.

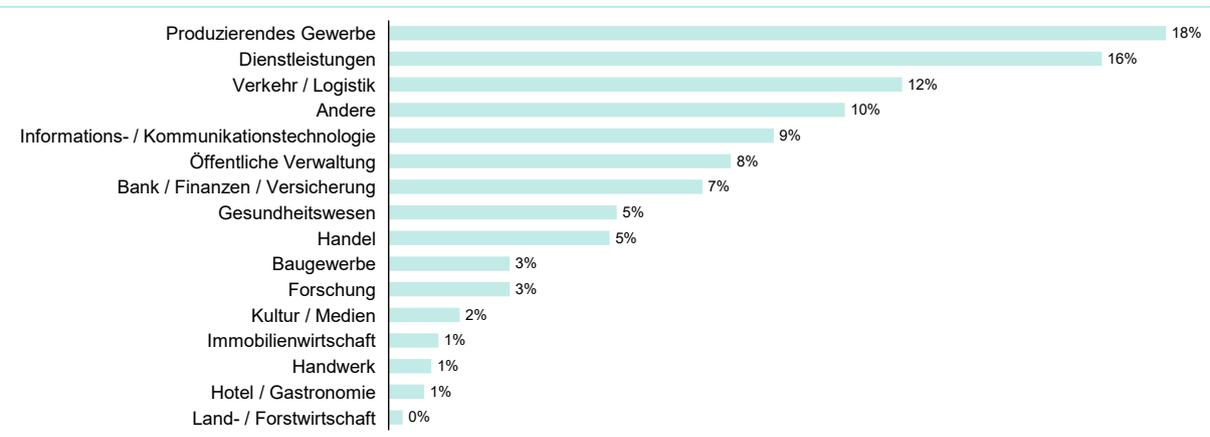


Abbildung 1: Branchenzugehörigkeit der befragten Arbeitgeber (n = 618; einfache Auswahl).

60% der befragten Arbeitgeber haben mehr als 250 Arbeitnehmende angestellt, 21% der befragten Arbeitgeber haben weniger als 50 Arbeitnehmende angestellt.

Wie viele Arbeitnehmende sind bei Ihrem Arbeitgeber angestellt?

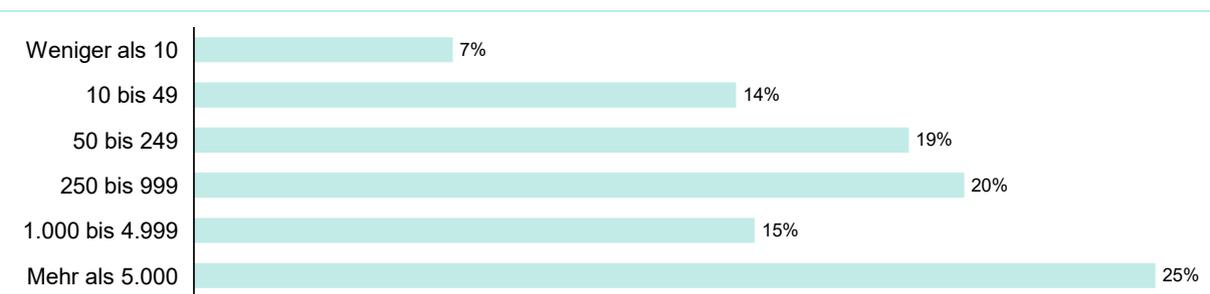


Abbildung 2: Anzahl der Arbeitnehmenden der befragten Arbeitgeber (n = 618; einfache Auswahl).

55% der Arbeitnehmenden, die den Fragebogen für ihren Arbeitgeber ausgefüllt haben, sind Angestellte mit Führungsverantwortung.

Bitte geben Sie an, welches dieser Anstellungs-/Arbeitsverhältnisse auf Sie zutrifft.

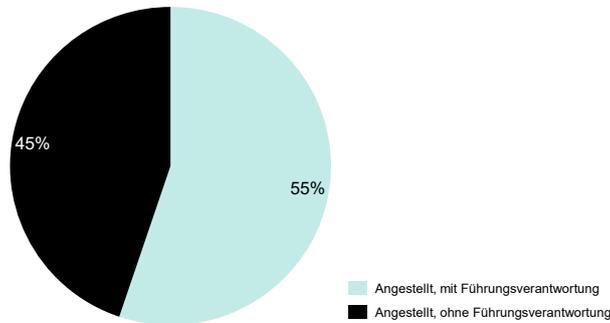


Abbildung 3: Anteil der befragten Angestellten mit oder ohne Führungsverantwortung (n = 618; einfache Auswahl).

22% der Arbeitnehmenden, die den Fragebogen für ihren Arbeitgeber ausgefüllt haben, ordnen sich der Rolle Geschäftsführung / Management zu.

Bitte geben Sie an, in welcher der untenstehenden Rollen Sie tätig sind.

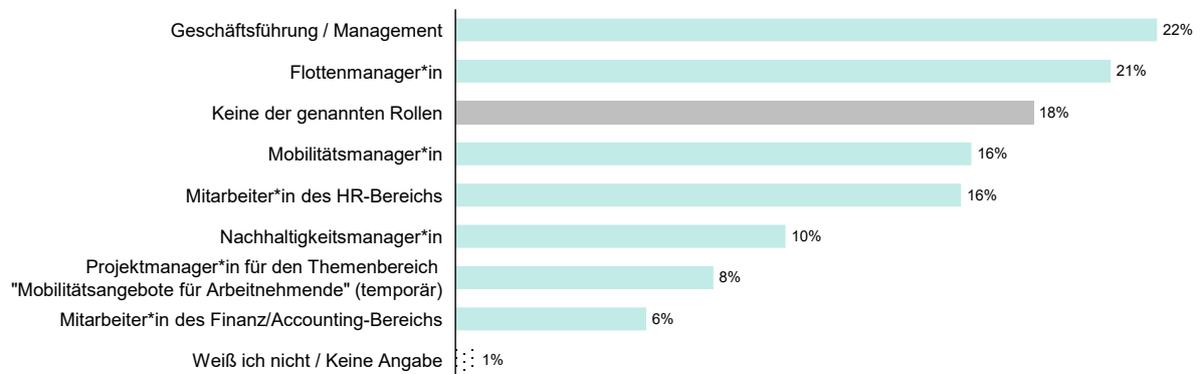


Abbildung 4: Rollen der Arbeitnehmenden, die den Fragebogen aus Perspektive ihrer Arbeitgeber ausgefüllt haben (n = 618; Mehrfachauswahl, *Weiß ich nicht* und *Keine der genannten Rollen* sind exklusive Antworten).

2. Heute vorliegende Mobilitätsangebote für Arbeitnehmende

68% der befragten Arbeitgeber bieten einen Pkw-Parkplatz am Hauptarbeitsort an, 18% der Arbeitgeber bieten keines der genannten Angebote an. (1/3)

Bitte wählen Sie alle Mobilitätsangebote aus, die Ihr Arbeitgeber den Arbeitnehmenden in Deutschland für den Arbeitsweg oder die private Mobilität grundsätzlich anbietet.

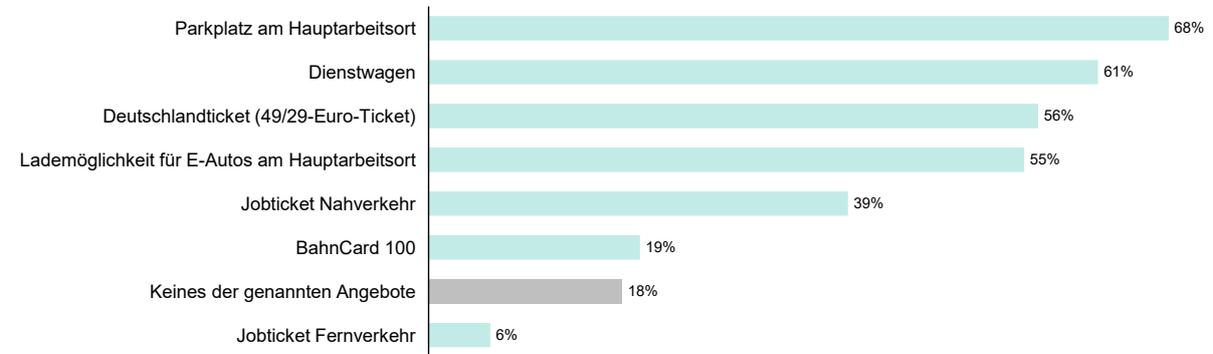


Abbildung 5: Mobilitätsangebote der befragten Arbeitgeber aus den Bereichen Auto und Öffentlicher Verkehr (n = 618; Mehrfachauswahl, *Keines der genannten Angebote* ist eine exklusive Antwort).

Bei 86,8% der befragten Arbeitgeber wird das Angebot eines Dienstwagens nach der Hierarchieebene unterschieden. (2/3)

Bitte geben Sie an, ob die Mobilitätsangebote für alle Arbeitnehmenden verfügbar sind oder, ob Unterschiede in der Verfügbarkeit bestehen.

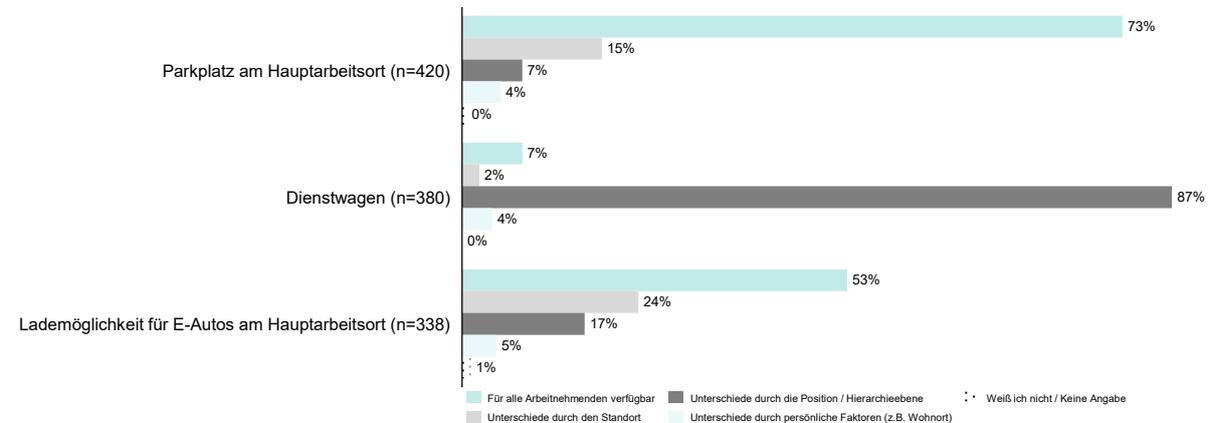


Abbildung 6: Unterscheidung der Verfügbarkeit von Mobilitätsangeboten im Bereich Auto (n = je Angebot, siehe Grafik; Mehrfachauswahl, *Für alle Arbeitnehmenden verfügbar* und *Weiß ich nicht* sind exklusive Antworten).

Das Angebot einer BahnCard 100 wird bei 52% der befragten Arbeitgeber nach der Hierarchieebene unterschieden. (3/3)

Bitte geben Sie an, ob die Mobilitätsangebote für alle Arbeitnehmenden verfügbar sind oder, ob Unterschiede in der Verfügbarkeit bestehen.

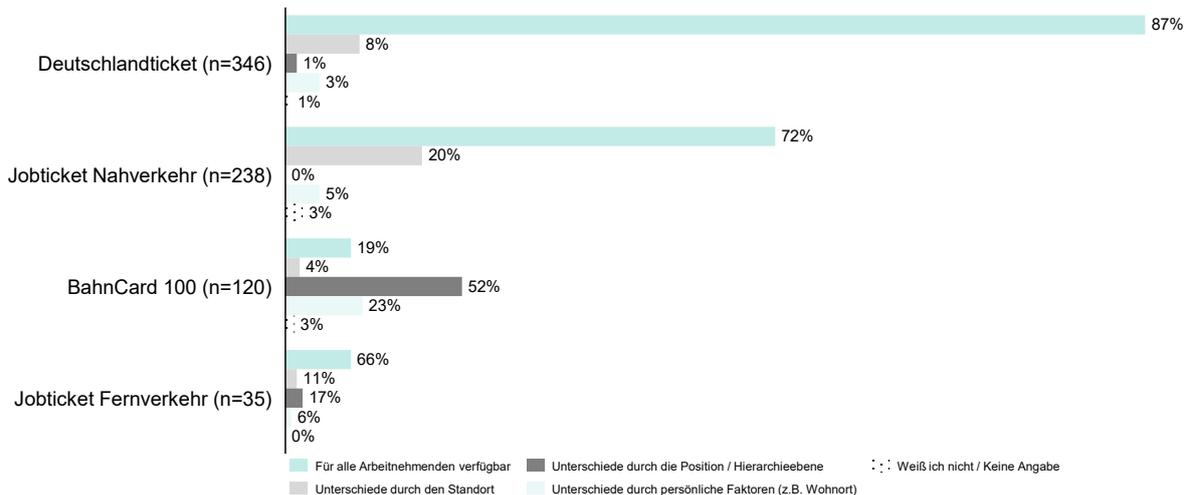


Abbildung 7: Unterscheidung der Verfügbarkeit von Mobilitätsangeboten im Bereich Öffentlicher Verkehr (n = je Angebot, siehe Grafik; Mehrfachauswahl, Für alle Arbeitnehmenden verfügbar und Weiß ich nicht sind exklusive Antworten).

47% der befragten Arbeitgeber bieten ein Dienstrad-Leasing an, 18% der Arbeitgeber bieten keines der Angebote aus den Bereichen Fahrrad oder Sharing an. (1/3)

Bitte geben Sie an, ob die Mobilitätsangebote für alle Arbeitnehmenden verfügbar sind oder, ob Unterschiede in der Verfügbarkeit bestehen.

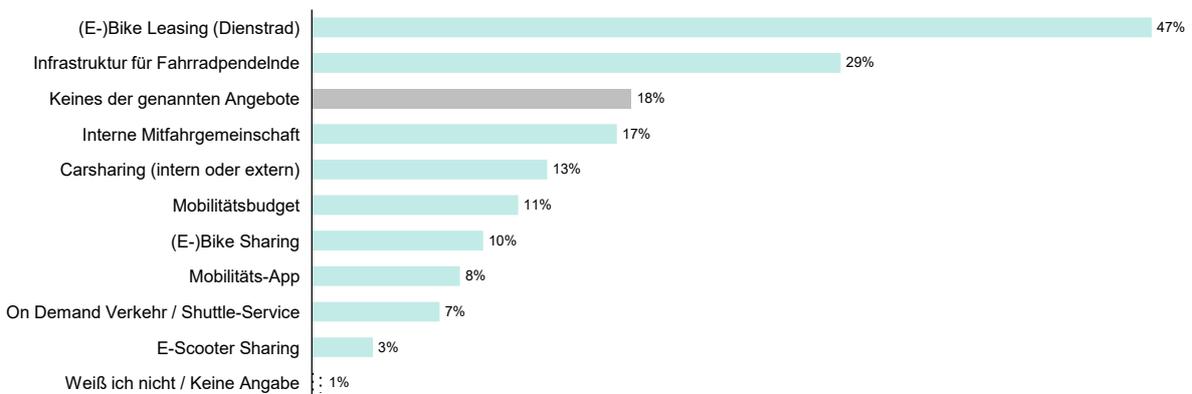


Abbildung 8: Mobilitätsangebote der befragten Arbeitgeber aus den Bereichen Fahrrad und Sharing (n = 618; Mehrfachauswahl, Keines der genannten Angebote ist eine exklusive Antwort).

44% der befragten Arbeitgeber bieten ein Mobilitätsbudget ausgewählten Positionen / Hierarchieebenen an. (2/3)

Bitte geben Sie an, ob die Mobilitätsangebote für alle Arbeitnehmenden verfügbar sind oder, ob Unterschiede in der Verfügbarkeit bestehen.

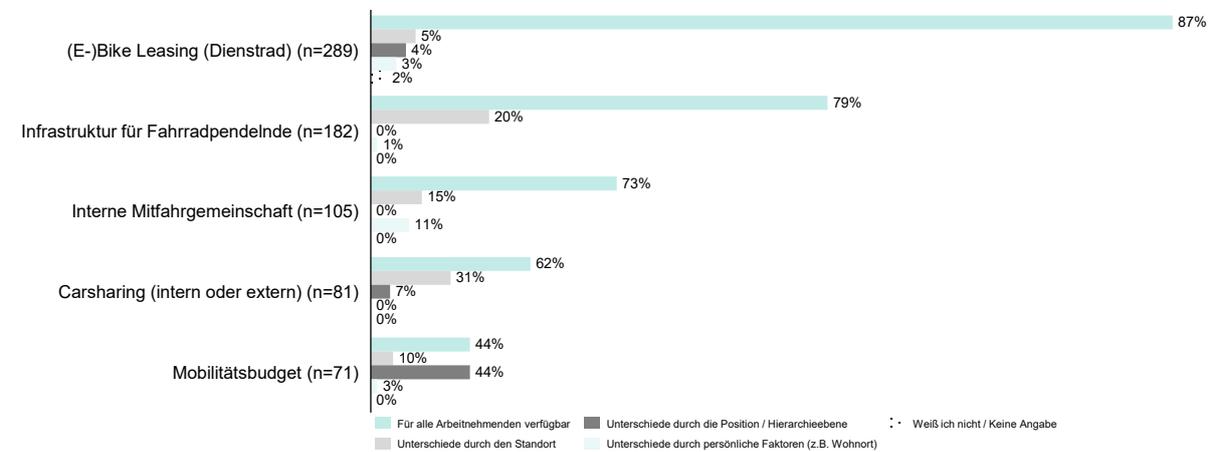


Abbildung 9: Unterscheidung der Verfügbarkeit von Mobilitätsangeboten im Bereich Fahrrad und Sharing (n = je Angebot, siehe Grafik; Mehrfachauswahl, Für alle Arbeitnehmenden verfügbar und Weiß ich nicht sind exklusive Antworten).

(E-)Bike Sharing (27%) und Shuttle-Services (48%) werden als Mobilitätsangebote an ausgewählten Standorten angeboten. (3/3)

Bitte geben Sie an, ob die Mobilitätsangebote für alle Arbeitnehmenden verfügbar sind oder, ob Unterschiede in der Verfügbarkeit bestehen.

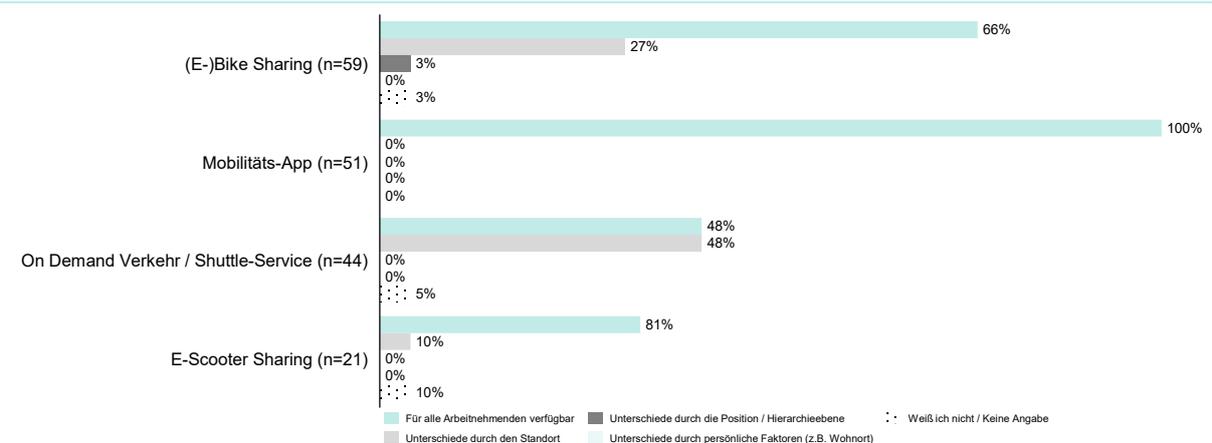


Abbildung 10: Unterscheidung der Verfügbarkeit von Mobilitätsangeboten im Bereich Fahrrad und Sharing (n = je Angebot, siehe Grafik; Mehrfachauswahl, Für alle Arbeitnehmenden verfügbar und Weiß ich nicht sind exklusive Antworten).

3. Erhebung von Daten im Mobilitätsmanagement

43% der befragten Arbeitgeber haben bisher keine Übersicht der Wünsche der Arbeitnehmenden im Bereich Mobilitätsangebote erhoben.

Wird oder wurde eine Übersicht der Wünsche der Arbeitnehmenden für Mobilitätsangebote erhoben?

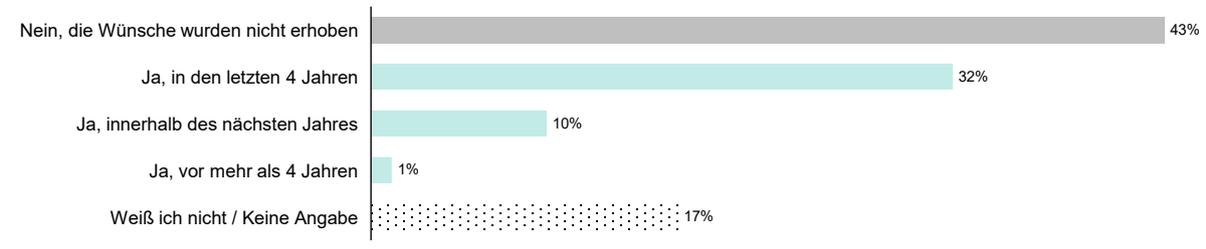


Abbildung 11: Erhebung der Wünsche der Arbeitnehmenden für Mobilitätsangebote (n = 618; Mehrfachauswahl, *Nein, ...* und *Weiß ich nicht* sind exklusive Optionen).

66% der befragten Arbeitgeber erheben keine Daten zu den verwendeten Verkehrsmitteln und zurückgelegten Distanzen der Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsweg.

Setzt Ihr Arbeitgeber aktuell eine dieser Möglichkeiten für die Messung der Verkehrsmittel und zurückgelegten Distanzen der Arbeitnehmenden für Pendelwege ein?

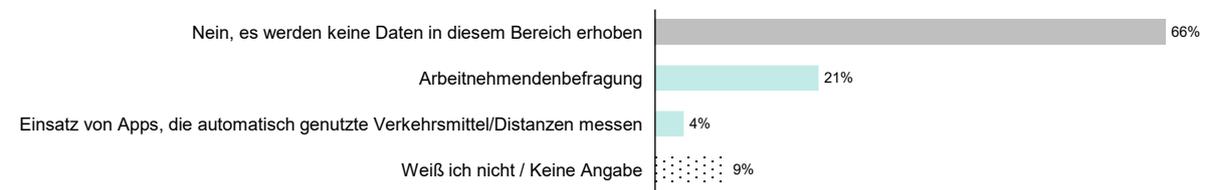


Abbildung 12: Messung der verwendeten Verkehrsmittel und zurückgelegten Distanzen auf dem Arbeitsweg der Arbeitnehmenden (n = 618; Mehrfachauswahl, *Nein, ...* und *Weiß ich nicht* sind exklusive Optionen).

4. Exkurse: Parkraummanagement, Dienstreisen

4.1 Parkraummanagement

Bei 68% der befragten Arbeitgeber, die ein Pkw-Parkplatzangebot haben, wird ein Parkraummanagement eigenständig durchgeführt.

Durch wen wird das Parkmanagement (z.B. Zugangskontrolle, Auslastung) dieser Parkplätze ausgeführt?

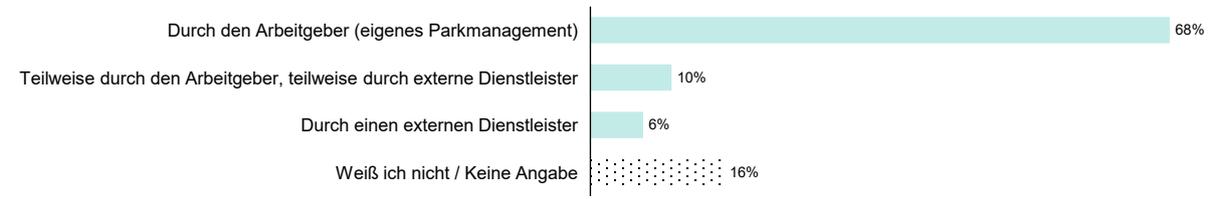


Abbildung 13: Durchführung des Parkraummanagements (n = 418; einfache Auswahl).

Bei 13% der befragten Arbeitgeber, die ein Pkw-Parkplatzangebot haben, buchen die Arbeitnehmenden flexibel einen verfügbaren Parkplatz.

Wie werden die Parkplätze zugewiesen?



Abbildung 14: Zuweisung der Parkplätze an den Standorten (n = 418; einfache Auswahl).

Bei 83% der befragten Arbeitgeber, die ein Pkw-Parkplatzangebot haben, müssen die Arbeitnehmenden keine Gebühren für die Nutzung der Parkplätze zahlen.

Müssen Arbeitnehmende für die Parkplätze Gebühren zahlen?

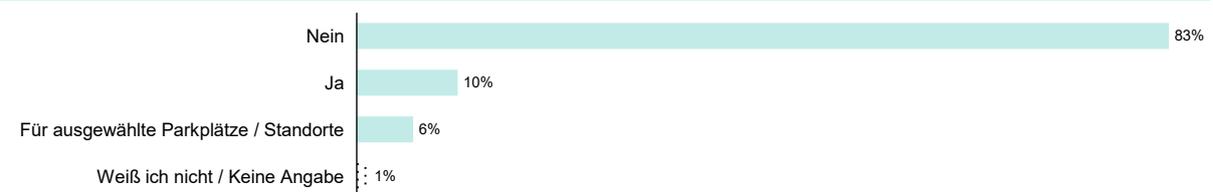


Abbildung 15: Zahlung von Parkplatzgebühren durch Arbeitnehmende (n = 418; einfache Auswahl)

4.1 Dienstreisen

58% der befragten Unternehmen haben eine Richtlinie für die Buchung von Verkehrsmitteln bei Dienstreisen.

Gibt es Vorgaben für die Verkehrsmittelwahl bei der Buchung einer Dienstreise durch Ihren Arbeitgeber?

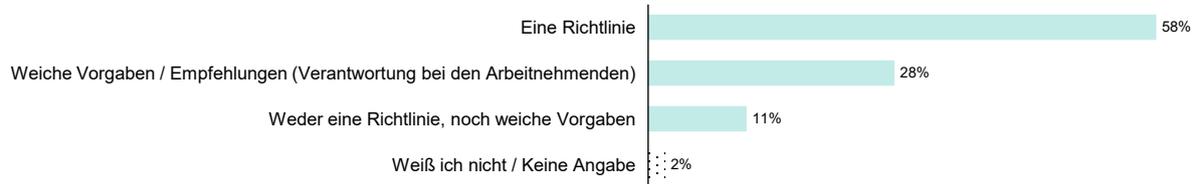


Abbildung 16: Vorhandensein von Vorgaben zur Verkehrsmittelwahl bei Dienstreisen durch den Arbeitgeber (n = 618; einfache Auswahl).

Finanzielle (69%) und zeitliche Faktoren (67%) haben im Vergleich die größte Relevanz bei der Buchung eines Verkehrsmittels für eine Dienstreise.

Wie relevant sind diese Faktoren für die Wahl eines Verkehrsmittels bei der Buchung einer Dienstreise üblicherweise (in Ihrem Unternehmen)?

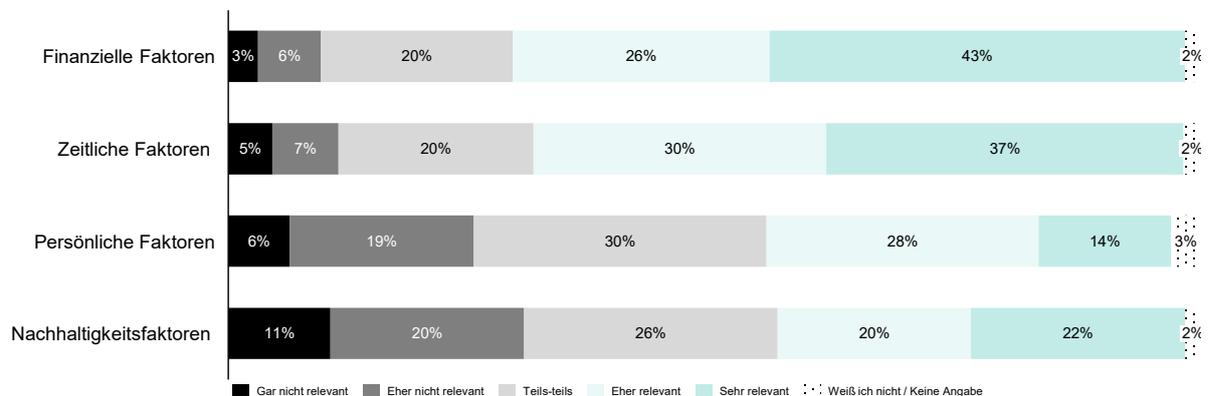


Abbildung 17: Relevanz diverser Faktoren für die Wahl eines Verkehrsmittels bei Dienstreisen (n = 618; einfache Auswahl).

**5. Wird eine
Transformation
durchgeführt?**

363 Arbeitgeber haben eine Veränderung des Mobilitätsangebotes durchgeführt. 170 Arbeitgeber haben keine Veränderung durchgeführt.

Wird aktuell oder wurde in den vergangenen drei Jahren eine Veränderung des Mobilitätsangebotes für Arbeitnehmende durch Ihren Arbeitgeber geplant oder umgesetzt?

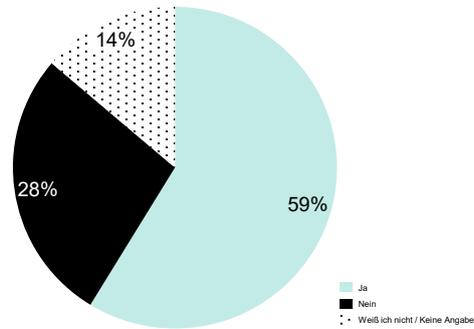


Abbildung 18: Durchführung einer Veränderung des Mobilitätsangebotes für Arbeitnehmende, aktuell oder in den vergangenen drei Jahren (n = 618; einfache Auswahl, bei einer Angabe von *Weiß ich nicht* wurde der Fragebogen beendet).

5.1 Durchführung einer Transformation

72% der befragten Arbeitgeber mit einer Transformation haben den Grad der Elektrifizierung der Dienstwagenflotte erhöht. (1/4)

Bitte geben Sie an, in welcher Form die folgenden Bereiche verändert wurden oder werden.

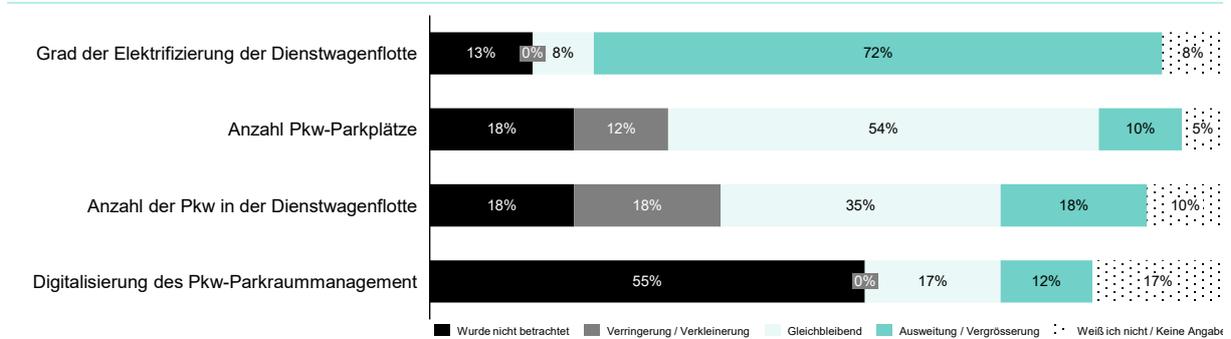


Abbildung 19: Veränderungen im Bereich Automobil und Pkw-Parkraum bei befragten Arbeitgebern mit einer Transformation (n = 363; einfache Auswahl).

62% der befragten Arbeitgeber mit einer Transformation haben den Anteil der Home-Office Tage erhöht. (2/4)

Bitte geben Sie an, in welcher Form die folgenden Bereiche verändert wurden oder werden.

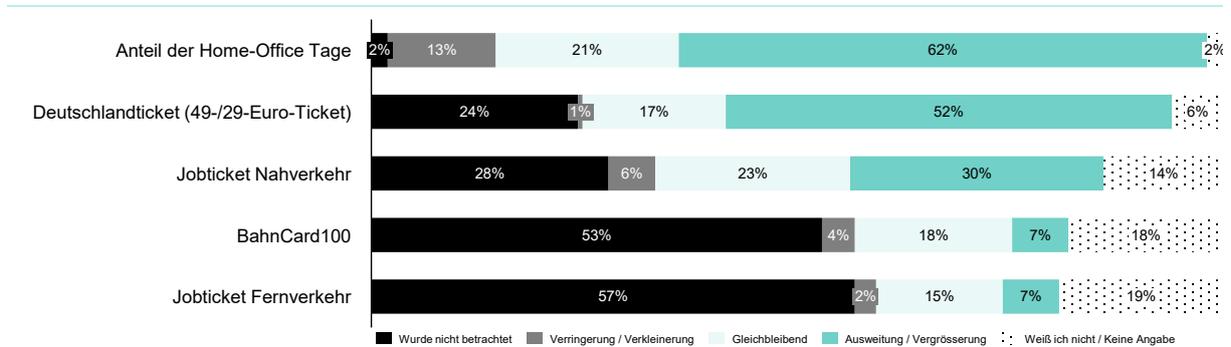


Abbildung 20: Veränderungen im Bereich Öffentlicher Personenverkehr und Home-Office bei befragten Arbeitgebern mit einer Transformation (n = 363; einfache Auswahl).

77% der befragten Arbeitgeber mit einer Transformation haben das Angebot eines (E-) Bike Leasing umgesetzt. (3/4)

Bitte geben Sie an, in welcher Form die folgenden Bereiche verändert wurden oder werden.

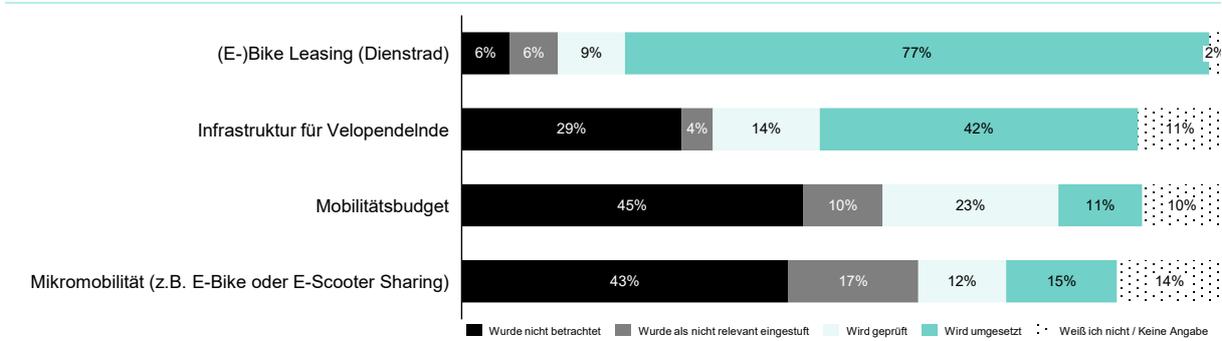


Abbildung 21: Veränderungen im Bereich Fahrrad und Sharing bei befragten Arbeitgebern mit einer Transformation (n = 363; einfache Auswahl).

60% der befragten Arbeitgeber mit einer Transformation haben das Angebot On Demand Verkehr / Shuttle-Service nicht betrachtet. (4/4)

Bitte geben Sie an, in welcher Form die folgenden Bereiche verändert wurden oder werden.

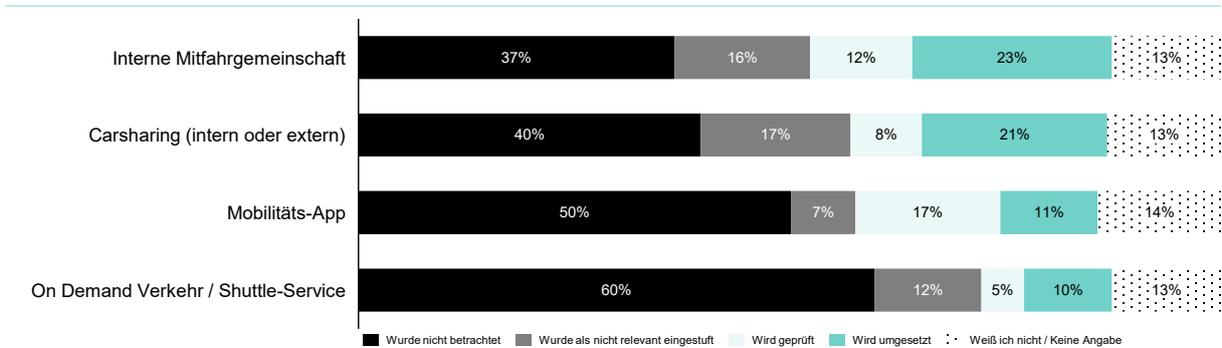


Abbildung 22: Veränderungen im Bereich Sharing bei befragten Arbeitgebern mit einer Transformation (n = 363; einfache Auswahl).

49% der Arbeitgeber erlauben die Nutzung des Mobilitätsbudgets für den Öffentlichen Personenverkehr.

Wofür darf das Mobilitätsbudget (zukünftig) eingesetzt werden?

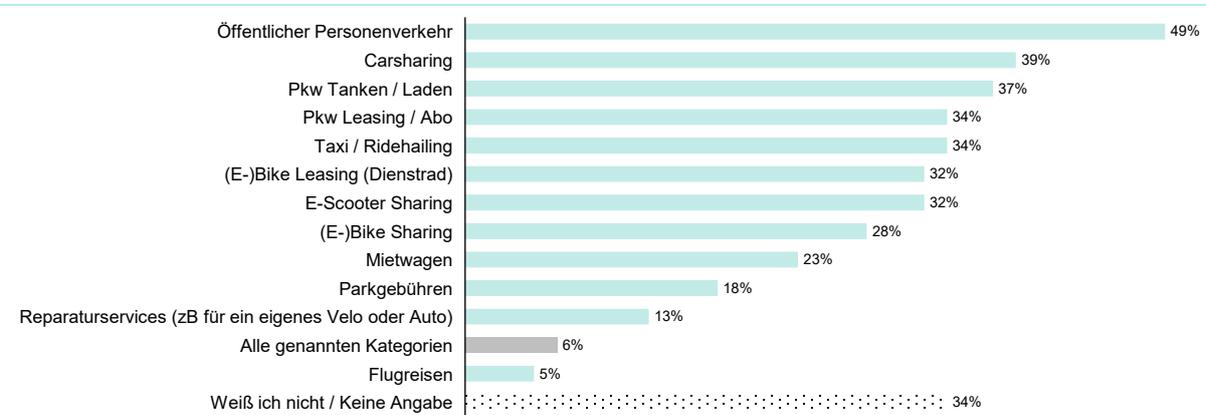


Abbildung 23: Mobilitätsangebote, für die ein Mobilitätsbudget bei Arbeitgebern mit durchgeführter Transformation zukünftig eingesetzt werden dürfen (n = 124; Mehrfachauswahl, *Alle genannten Kategorien* und *Weiß ich nicht* sind exklusive Optionen; die Frage wurde nur gestellt, wenn die Einführung eines Mobilitätsbudgets als Status *Wird geprüft* oder *Wird umgesetzt* angegeben wurde).

79% der befragten Arbeitgeber mit einer Transformation haben den Faktor Arbeitgeberattraktivität als (eher) relevant für eine Veränderung bewertet.

Wie relevant sind oder waren die folgenden Faktoren als Impuls für eine Veränderung des Mobilitätsangebotes für Arbeitnehmende?

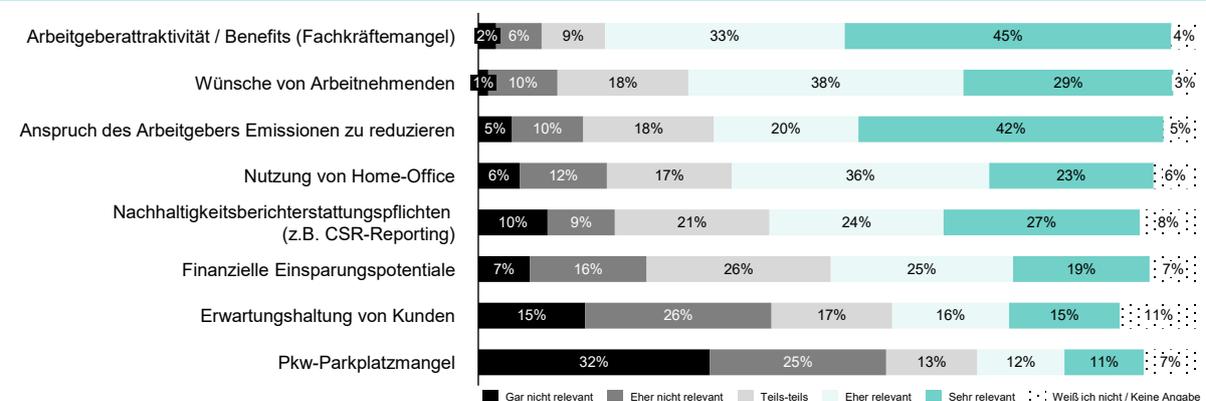


Abbildung 24: Relevanz von Faktoren als Impuls für eine Veränderung (n = 363; einfache Auswahl).

43% der befragten Arbeitgeber mit einer Transformation bewerten den Faktor (Steuer-)Rechtliche Fragestellungen als (eher) kritisch für eine Veränderung.

Wie kritisch waren die folgenden Faktoren für eine erfolgreiche Veränderung des Mobilitätsangebotes?

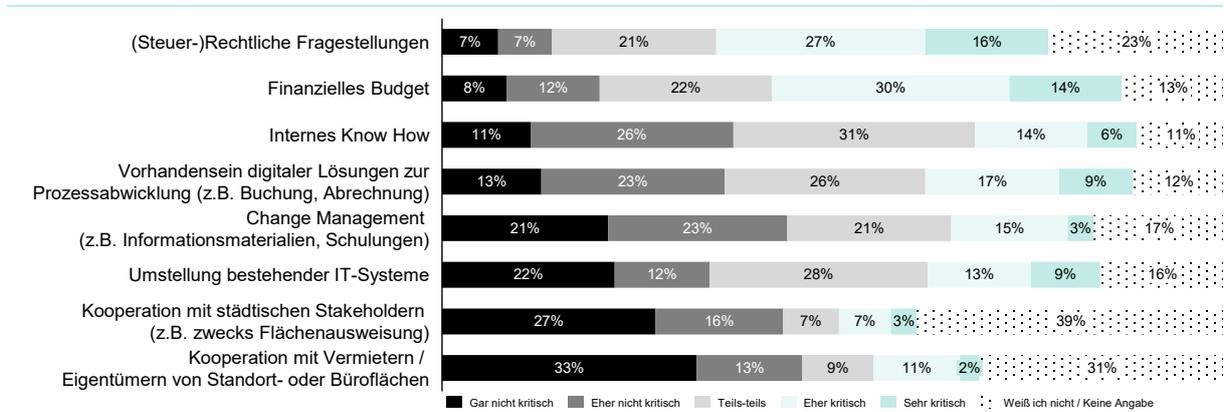


Abbildung 25: Kritikalität von Faktoren für eine erfolgreiche Veränderung des Mobilitätsangebotes (n = 363; einfache Auswahl, Nein,... und Weiß ich nicht sind exklusive Optionen).

In der Gestaltung des Mobilitätsangebotes waren neben der Geschäftsführung / Management (70%) vor allem Mitarbeiter:innen des HR-Bereichs (66%) involviert.

Bitte geben Sie an, welche Rollen aktiv an der Gestaltung von Mobilitätsangeboten für Arbeitnehmende mitarbeiten.

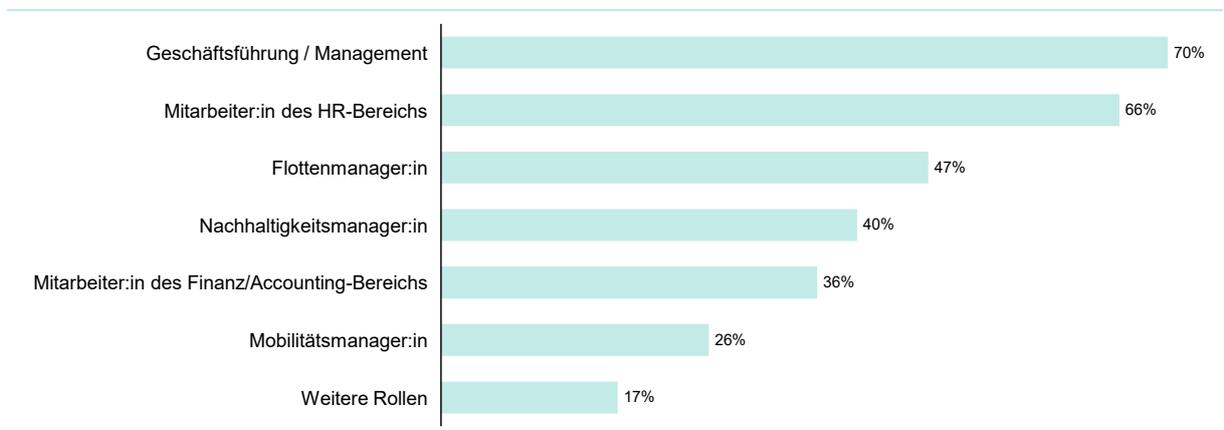


Abbildung 26: Beteiligung diverser Rollen an der Gestaltung von Mobilitätsangeboten für Arbeitnehmende (n = 363; Mehrfachauswahl).

5.2 Keine Durchführung einer Transformation

Einer Transformation entgegen, stehen zumeist Kosten für weitere Angebote (55%) und Personelle Kapazitäten (50%).

Wie relevant sind diese Faktoren dafür, dass aktuell keine Veränderung des Mobilitätsangebotes für Arbeitnehmende vorgenommen wird oder vorgenommen wurde?

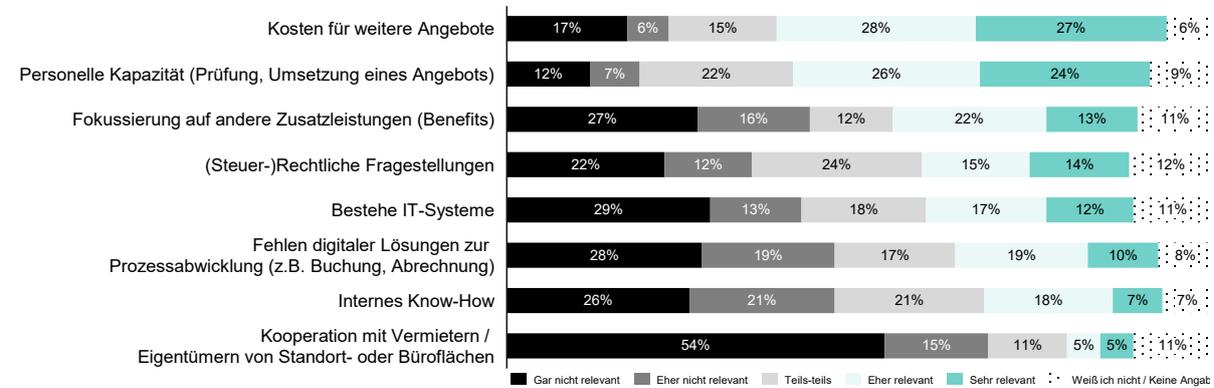


Abbildung 27: Relevanz von Faktoren aktuell keine Veränderung des Mobilitätsangebotes für Arbeitnehmende vorzunehmen (n = 170; einfache Auswahl).

Arbeitgeber ohne bisherige Transformation fokussieren in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich vorrangig auf die Elektrifizierung der Dienstwagenflotte. (1/4)

Bitte geben Sie an, in welcher Form eine Veränderung der folgenden Bereiche in den kommenden 5 Jahren am wahrscheinlichsten ist.

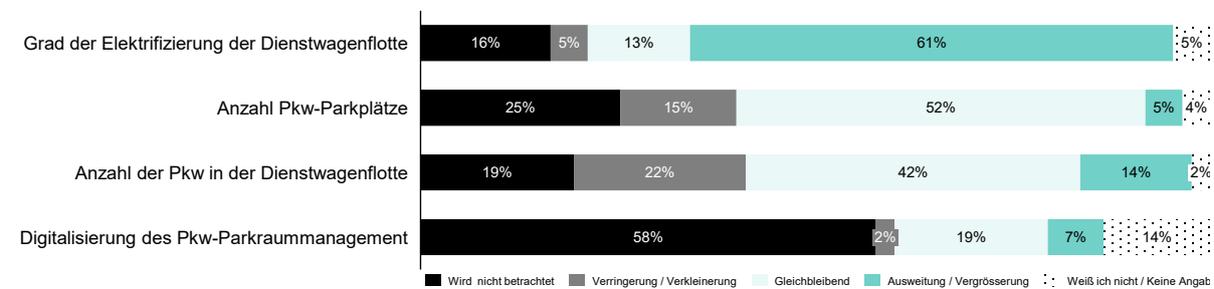


Abbildung 28: Wahrscheinlichkeit einer möglichen Angebotsveränderung im Bereich Automobil und Pkw-Parkplätze in den kommenden 5 Jahren bei Arbeitgebern ohne Transformation (n = 170; einfache Auswahl).

65% der befragten Arbeitgeber ohne Transformation vermuten, dass der Anteil der Home-Office Tage in den kommenden fünf Jahren gleichbleibend sein wird. (2/4)

Bitte geben Sie an, in welcher Form eine Veränderung der folgenden Bereiche in den kommenden 5 Jahren am wahrscheinlichsten ist.

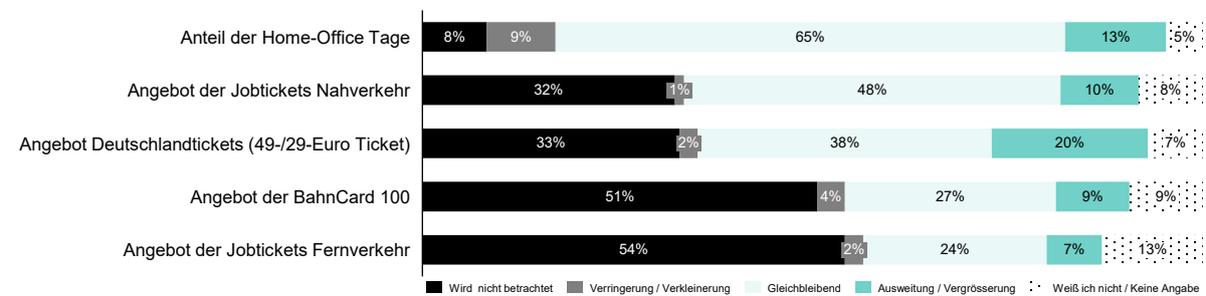


Abbildung 29: Wahrscheinlichkeit einer möglichen Angebotsveränderung im Bereich Öffentlicher Verkehr und Home-Office Tage in den kommenden 5 Jahren bei Arbeitgebern ohne Transformation (n = 170; einfache Auswahl).

Bei Arbeitgebern ohne Transformation geben 54% der Arbeitgeber an ein E-Bike-Leasing in den kommenden fünf Jahren vermutlich umzusetzen. (3/4)

Bitte geben Sie an, welcher Status für eine Einführung der folgenden Angebote in den kommenden 5 Jahren am wahrscheinlichsten ist.

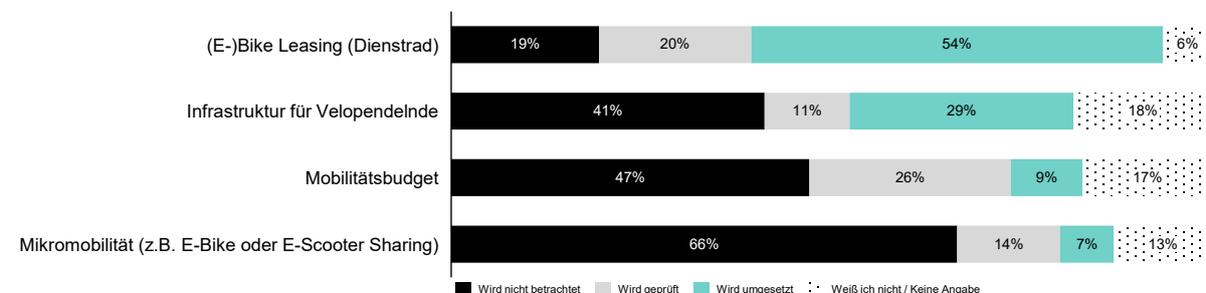


Abbildung 30: Wahrscheinlichkeit einer möglichen Angebotsveränderung im Bereich Fahrrad und Sharing in den kommenden 5 Jahren bei Arbeitgebern ohne Transformation (n = 170; einfache Auswahl).

Bei Arbeitgebern ohne Transformation werden diverse Angebotsmöglichkeiten mehrheitlich in den kommenden fünf Jahren nicht betrachtet. (4/4)

Bitte geben Sie an, welcher Status für eine Einführung der folgenden Angebote in den kommenden 5 Jahren am wahrscheinlichsten ist.

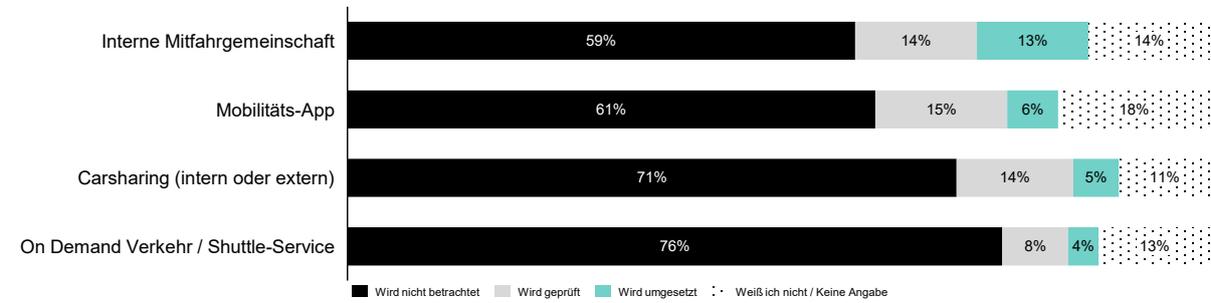


Abbildung 31: Wahrscheinlichkeit einer möglichen Angebotsveränderung im Bereich Sharing in den kommenden 5 Jahren bei Arbeitgebern ohne Transformation (n = 170; einfache Auswahl).

70% der Arbeitgeber ohne Transformation, die ein Mobilitätsbudget prüfen oder umsetzen, erlauben den Einsatz des Budgets für den Öffentlichen Personenverkehr.

Wenn ein Mobilitätsbudget eingeführt würde: Wofür dürfte es eingesetzt werden?

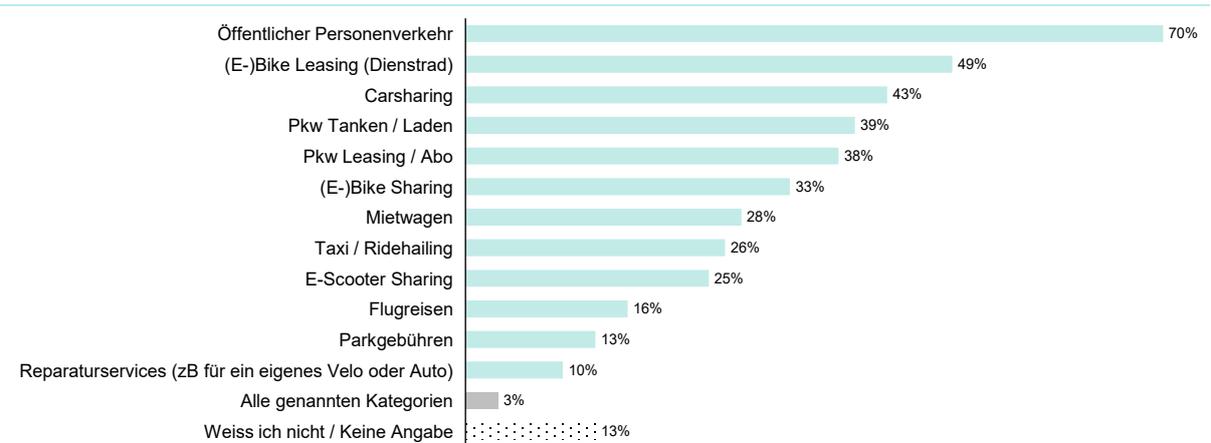


Abbildung 32: Mobilitätsangebote, für die ein Mobilitätsbudget bei Arbeitgebern ohne durchgeführte Transformation zukünftig eingesetzt werden dürften (n = 61; Mehrfachauswahl, *Alle genannten Kategorien* und *Weiß ich nicht* sind exklusive Optionen; die Frage wurde nur gestellt, wenn die Einführung eines Mobilitätsbudgets als Status *Wird geprüft* oder *Wird umgesetzt* angegeben wurde).

Ergebnisse der Befragung von Arbeitnehmenden

1. Ausgewählte Merkmale des Datensatzes

Ausprägung	Verteilung im Datensatz
Weiblich	47,7% (DE-Durchschnitt: 46,5% [4])
Männlich	52,3% (DE-Durchschnitt: 53,5% [4])
Alter	45 Jahre (DE-Durchschnitt: 43 Jahre [4])
Vollzeit (90-100% Beschäftigung)	72,8% (DE-Durchschnitt: 69,8% [4])
Teilzeit (50-89% Beschäftigung)	27,2% (DE-Durchschnitt: 30,2% [4])
Weiblich, in Vollzeitbeschäftigung	55,6% (DE-Durchschnitt: 50,1% [4])
Weiblich, in Teilzeitbeschäftigung	44,4% (DE-Durchschnitt: 49,9% [4])
Männlich, in Vollzeitbeschäftigung	88,4% (DE-Durchschnitt: 87,0% [4])
Männlich, in Teilzeitbeschäftigung	11,6% (DE-Durchschnitt: 13,0% [4])
Nettogehalt der Arbeitnehmenden	77,0% zwischen 1.000 – 3.999 €/Monat, 35,0% zwischen 2.000 – 2.999 €/Monat (DE-Durchschnitt ca. 2.555€/Monat [6])
Verkehrsmittel auf dem Arbeitsweg	
Auto, Motorrad / Motorroller	67,9% (DE-Durchschnitt: 68,8% [2])
Öffentlicher Verkehr	16,0% (DE-Durchschnitt: 14,3% [2])
Fahrrad / E-Bike / Pedelec	10,7% (DE-Durchschnitt: 10,4% [2])
Zu Fuß / Sonstige	5,4% (DE-Durchschnitt: 6,6% [2])

Tabelle 2: Ausprägungen ausgewählter Merkmale des erhobenen Datensatzes. Alle Angaben für den deutschlandweiten Durchschnitt beziehen sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland.

2. Mobilitätsverhalten und vorhandene Mobilitätsangebote

In den Wintermonaten werden anteilig mehr das eigene Auto und der Öffentliche Verkehr genutzt, in den Sommermonaten das konventionelle Fahrrad und E-Bike

Welche(s) Verkehrsmittel nutzt du in den Sommermonaten und in den Wintermonaten für den Arbeitsweg üblicherweise?

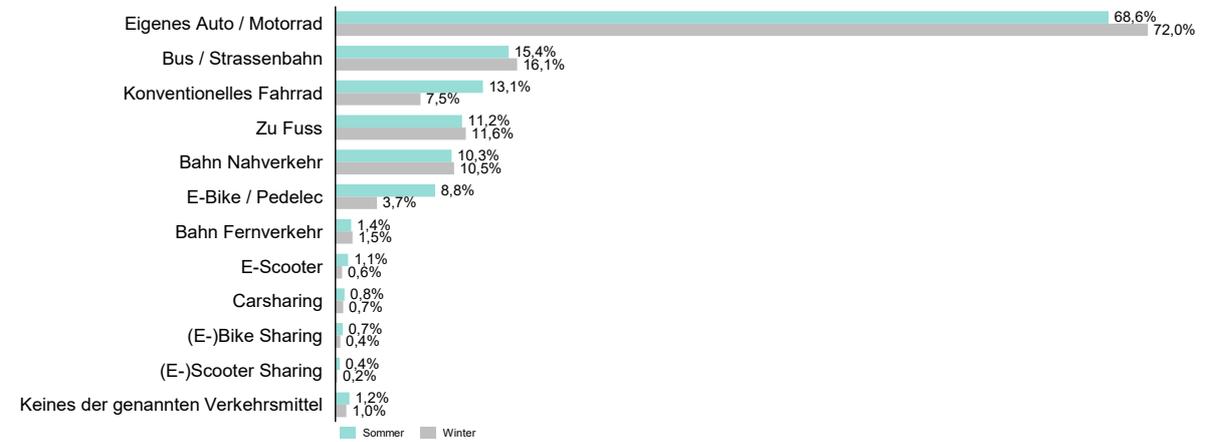


Abbildung 33: Branchenzugehörigkeit der befragten Arbeitgeber (n = 1.810; Mehrfachauswahl, *Keines der genannten Verkehrsmittel* ist eine exklusive Option).

In der erhobenen Stichprobe liegt die Dauer eines durchschnittlichen Arbeitsweges bei 29:03 Minuten.

Welche Dauer in Minuten hat dein durchschnittlicher Arbeitsweg zu deinem Hauptarbeitsplatz (Tür zu Tür, ein Weg) üblicherweise?



Abbildung 34: Durchschnittliche Dauer in Minuten eines Arbeitsweges (n = 1.810).

In der erhobenen Stichprobe liegt die Distanz eines durchschnittlichen Arbeitsweges bei 21,25 Kilometer.

Welche Distanz in Kilometer hat dein durchschnittlicher Arbeitsweg zu deinem Hauptarbeitsplatz (Tür zu Tür, ein Weg) üblicherweise?



Abbildung 35: Durchschnittliche Distanz in Kilometer eines Arbeitsweges (n = 1.810).

83% der Autos, die durch die befragten Arbeitnehmenden für den Arbeitsweg genutzt werden, haben einen Verbrennungsmotor.

Welchen Antrieb hat das Auto, das du für den Arbeitsweg benutzt?

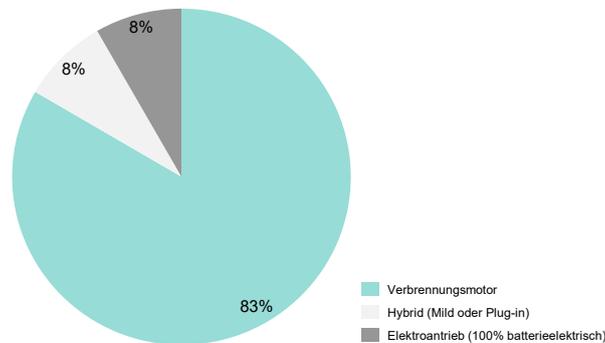


Abbildung 36: Antriebsart des Autos, das für den Arbeitsweg genutzt wird (n = 1.303; einfache Auswahl).

Bei Arbeitgebern, die grundsätzlich ein Mobilitätsangebot machen, werden zumeist ein Dienstrad (23%) und ein Dienstwagen mit Verbrennungsmotor (22%) angeboten.

Bitte geben Sie an, welche Mobilitätsangebote Ihr Arbeitgeber den Arbeitnehmenden grundsätzlich anbietet.

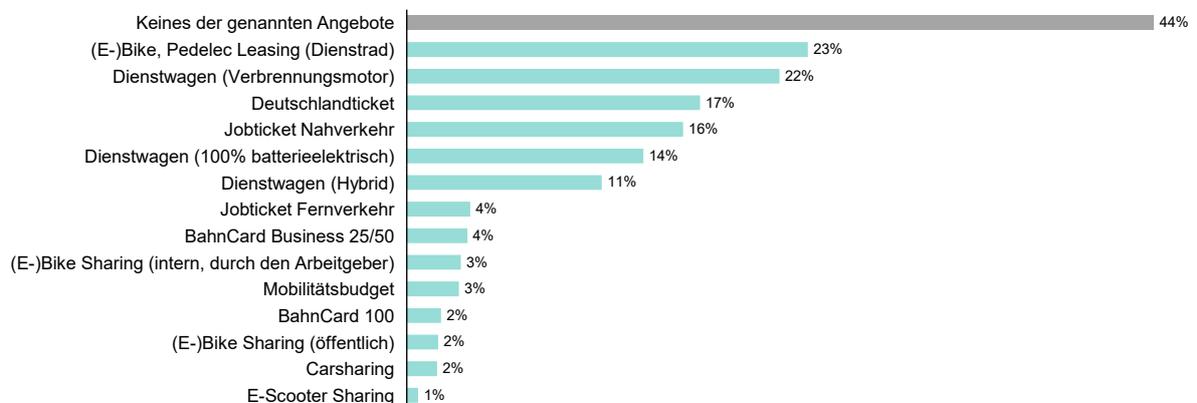


Abbildung 37: Grundsätzliches Mobilitätsangebot durch den Arbeitgeber (n = 1.810; Mehrfachauswahl, *Keines der genannten Angebote* ist eine exklusive Antwort).

Die befragten Arbeitnehmenden beziehen vor allem ein Dienstrad (13%), ein Deutschlandticket (13%), einen Dienstwagen mit Verbrennungsmotor (12%).

Bitte geben Sie an, welche Mobilitätsangebote Sie aktuell durch Ihren Arbeitgeber beziehen.

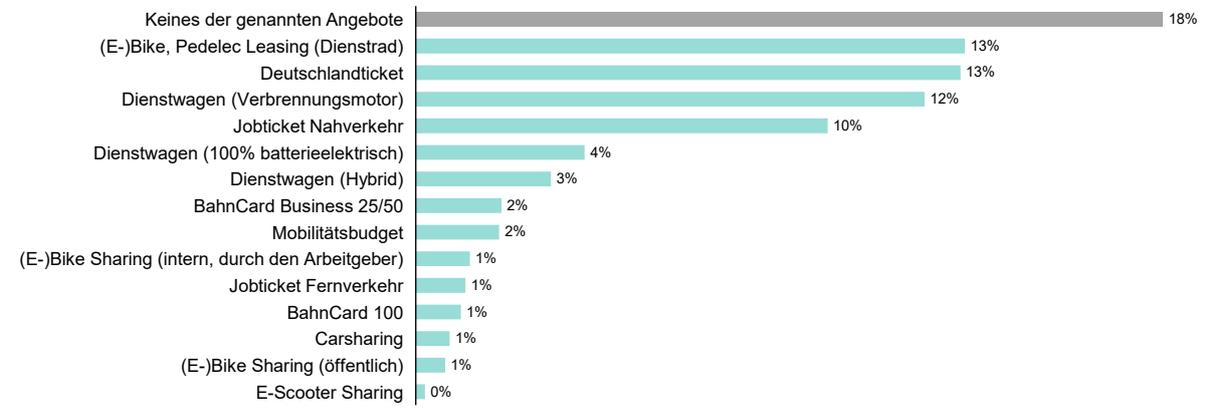


Abbildung 38: Anteil der Mobilitätsangebote, die durch den Arbeitgeber aktuell bezogen werden (n = 1.810; Mehrfachauswahl, *Keines der genannten Angebote* ist eine exklusive Antwort).

49% der befragten Arbeitnehmenden könnten ihre Tätigkeit grundsätzlich aus dem Homeoffice durchführen.

Lässt Ihre berufliche Tätigkeit grundsätzlich die Arbeit aus dem Homeoffice zu?

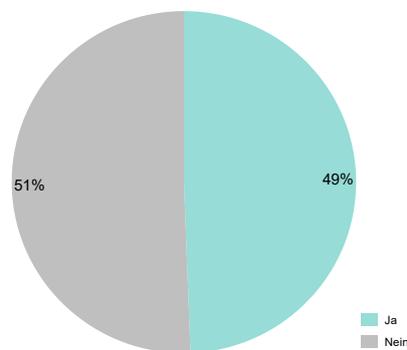


Abbildung 39: Grundsätzliche Möglichkeit aus dem Homeoffice zu arbeiten (n = 1.810; einfache Auswahl).

95% der befragten Arbeitnehmenden, die ihre Tätigkeit grundsätzlich aus dem Homeoffice durchführen können, wird die Möglichkeit für Homeoffice angeboten.

Bietet Ihr Arbeitgeber die Möglichkeit an aus dem Homeoffice zu arbeiten?

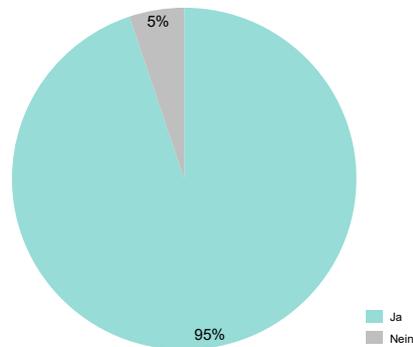


Abbildung 40: Angebot des Arbeitgebers aus dem Home-Office zu arbeiten (n = 887; einfache Auswahl; die Frage wurde nur gestellt, wenn angegeben wurde, dass die Tätigkeit grundsätzlich auf dem Homeoffice durchgeführt werden kann).

76% der Arbeitnehmenden kombinieren ihren Arbeitsweg manchmal oder bei fast jeder Fahrt mit einem anderen Wegezweck.

Kombinieren Sie Ihren Arbeitsweg üblicherweise mit anderen Wegezwecken (z.B. Hobbies, Familie, Erledigungen)?

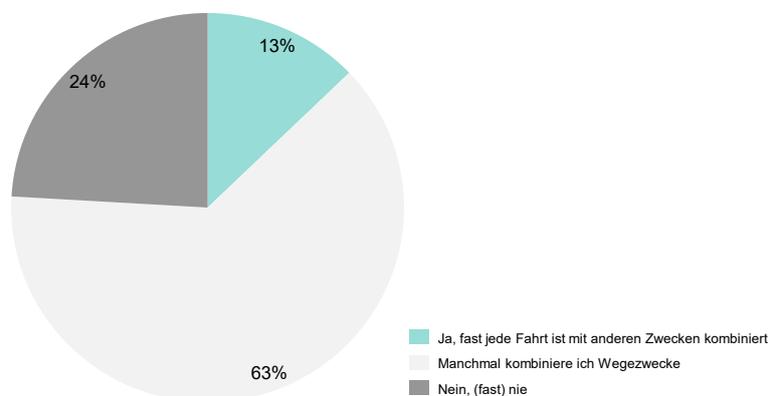


Abbildung 41: Kombination des Arbeitsweges mit anderen Wegezwecken (n = 1.810; einfache Auswahl)

72% der befragten Arbeitnehmenden, die den Arbeitsweg mit anderen Wegezwecken kombinieren, kombinieren den Arbeitsweg mit Einkäufen.

Bitte wählen Sie aus, mit welchen Zwecken Sie Ihren Arbeitsweg üblicherweise kombinieren.

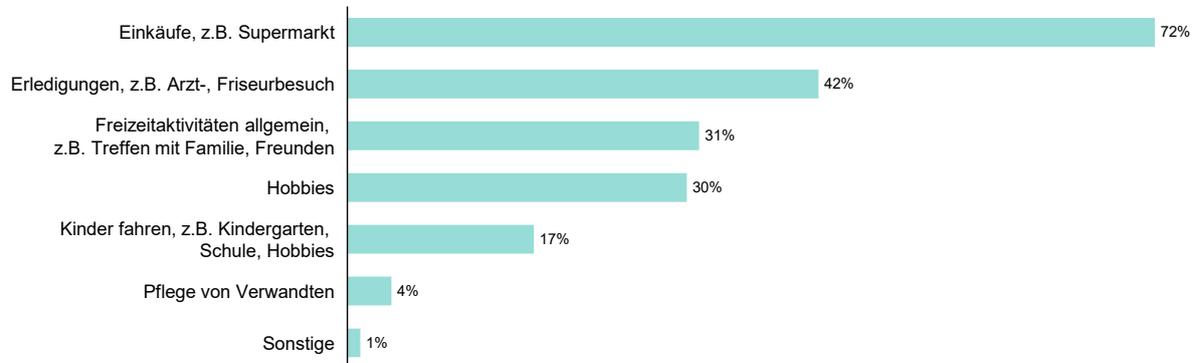


Abbildung 42: Wegezwecke, mit welchen der Arbeitsweg üblicherweise kombiniert wird (n = 1.374; Mehrfachauswahl; die Frage wurde nur gestellt, wenn angegeben wurde, dass der Arbeitsweg *bei fast jeder Fahrt* oder *Manchmal* mit anderen Wegezwecken kombiniert wird).

Die wichtigsten Faktoren für die Nutzung eines Verkehrsmittels auf dem Arbeitsweg sind Flexibilität (88%) und Zeiteffizienz (86%).

Bitte gib an, inwiefern dir die folgenden Faktoren für ein genutztes Verkehrsmittel auf deinem Arbeitsweg wichtig sind.

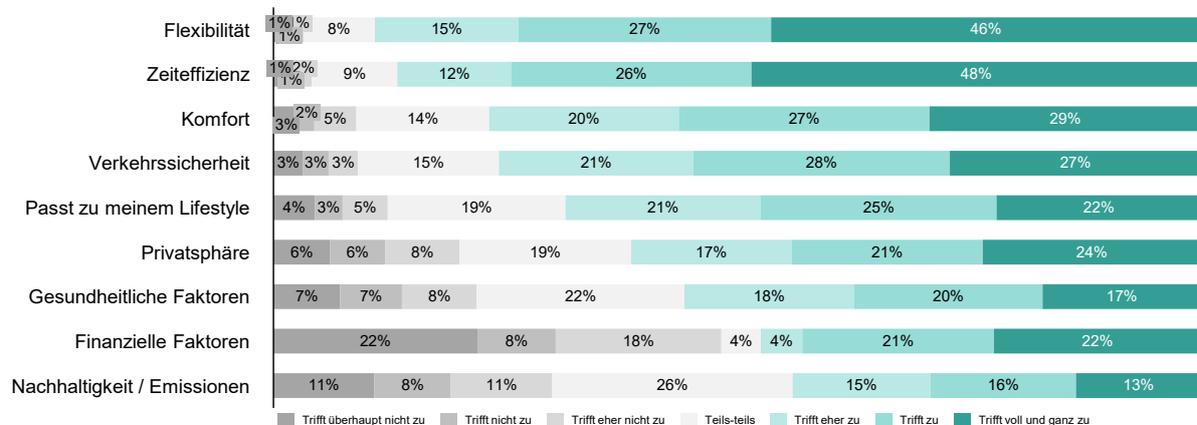


Abbildung 43: Wichtigkeit diverser Faktoren für die Nutzung eines Verkehrsmittels auf dem Arbeitsweg (n = 1.810, einfache Auswahl).

3. Mögliche Veränderungen des Mobilitätsverhaltens in der Zukunft

34% der befragten Arbeitnehmenden können sich vorstellen in Zukunft andere Verkehrsmittel für ihren Arbeitsweg zu nutzen.

Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, in Zukunft andere Verkehrsmittel für Ihren Arbeitsweg zu nutzen?

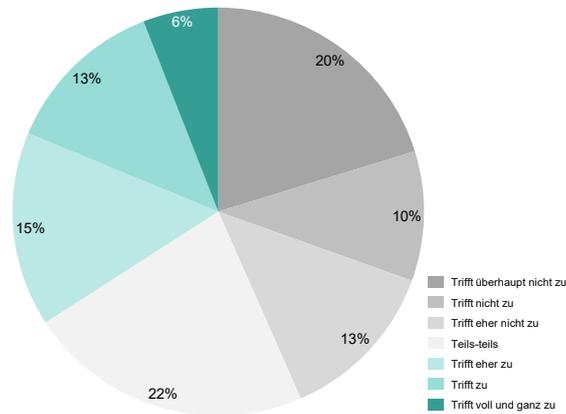


Abbildung 44: Anteil Arbeitnehmende, die sich grundsätzlich vorstellen können in Zukunft andere Verkehrsmittel für den Arbeitsweg zu nutzen (n = 1.810; einfache Auswahl).

Die befragten Arbeitnehmenden, die sich vorstellen können, zukünftig andere Verkehrsmittel für den Arbeitsweg zu nutzen, würden vor allem die Bahn nutzen (53%).

Welches der folgenden Verkehrsmittel können Sie sich vorstellen in Zukunft häufiger für Ihren Arbeitsweg zu nutzen?

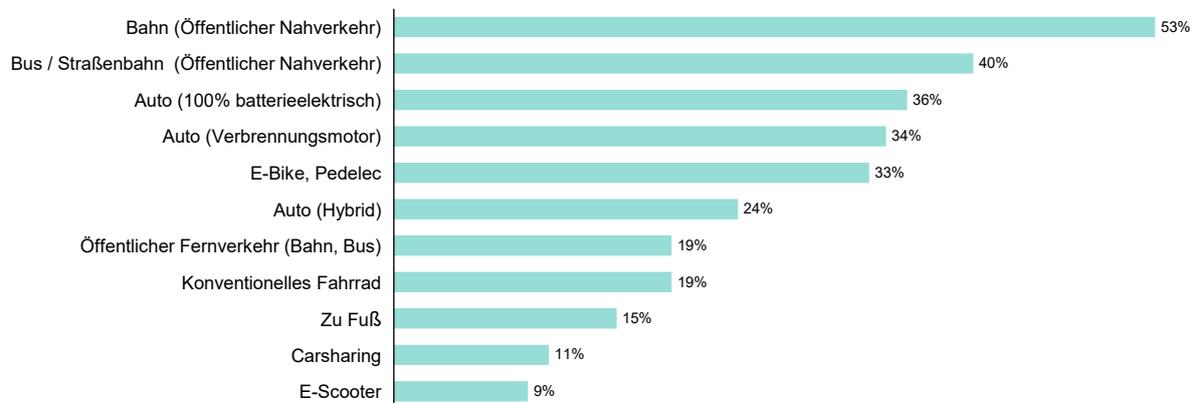


Abbildung 45: Anteil Verkehrsmittel, die Arbeitnehmende sich für eine Nutzung in der Zukunft vorstellen können (n = 1.014; Mehrfachauswahl; die Frage wurde nur gestellt, wenn angegeben wurde, dass sich zukünftig die Nutzung anderer Verkehrsmittel für den Arbeitsweg, sowie *teils-teils*, vorgestellt werden kann).

Für Arbeitnehmende, die für den Arbeitsweg ein Auto nutzen, würde u.a. ein dichter Fahrplan im ÖV (53%) die Bereitschaft erhöhen andere Verkehrsmittel zu nutzen.

Würden die folgenden Maßnahmen Ihre Bereitschaft erhöhen, andere Verkehrsmittel für den Arbeitsweg zu nutzen?

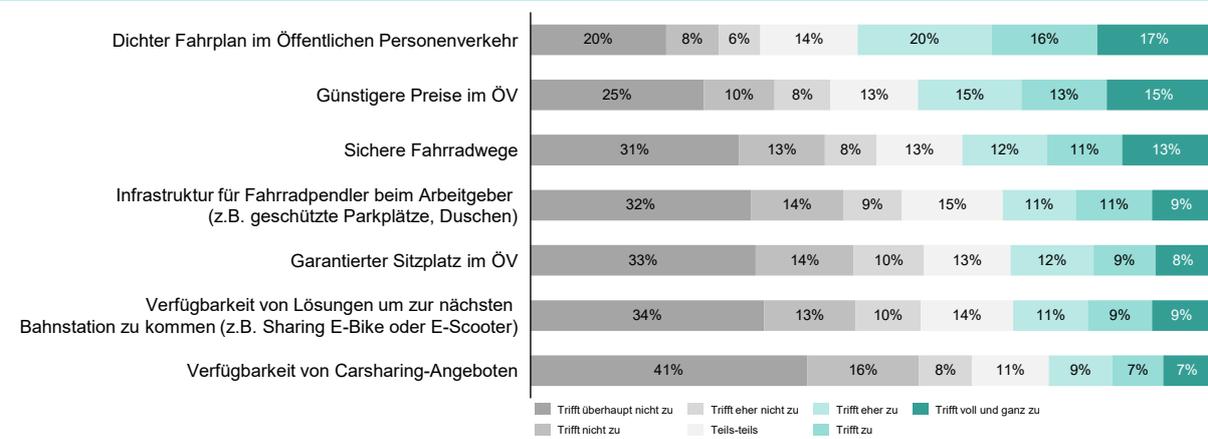


Abbildung 46: Bewertung von Maßnahmen zur Erhöhung der Bereitschaft andere Verkehrsmittel zu nutzen durch Arbeitnehmende, die heute mit dem Auto den Arbeitsweg zurücklegen (n = 1.303; einfache Auswahl; die Frage wurde nur gestellt, wenn angegeben wurde, dass für den Arbeitsweg ein Auto genutzt wird).

4. Wahrnehmung von Fringe Benefits

49% der befragten Arbeitnehmenden geben an mit den Benefits und Zusatzleistungen (neben dem Basis-Gehalt) ihres Arbeitgebers zufrieden zu sein.

Wie zufrieden sind Sie mit den Benefits und Zusatzleistungen, die Ihr Arbeitgeber anbietet (neben dem Basis-Gehalt)?



Abbildung 47: Zufriedenheit mit Benefits und Zusatzleistungen durch den Arbeitgeber (n = 1.810; einfache Auswahl).

In einem Ranking der Wichtigkeit diverser Fringe Benefits werden Mobilitätsangebote an 2. Position, hinter zusätzlichen, vergüteten Urlaubstagen, gestellt.

Bitte geben Sie an, wie wichtig Ihnen verschiedene sogenannte "Fringe Benefits" im Vergleich zueinander sind. Bitte verteilen Sie 100 Einheiten auf die folgenden Kategorien, entsprechend Ihrer Präferenz, welchen Benefit Sie am liebsten durch Ihren Arbeitgeber erhalten würden.

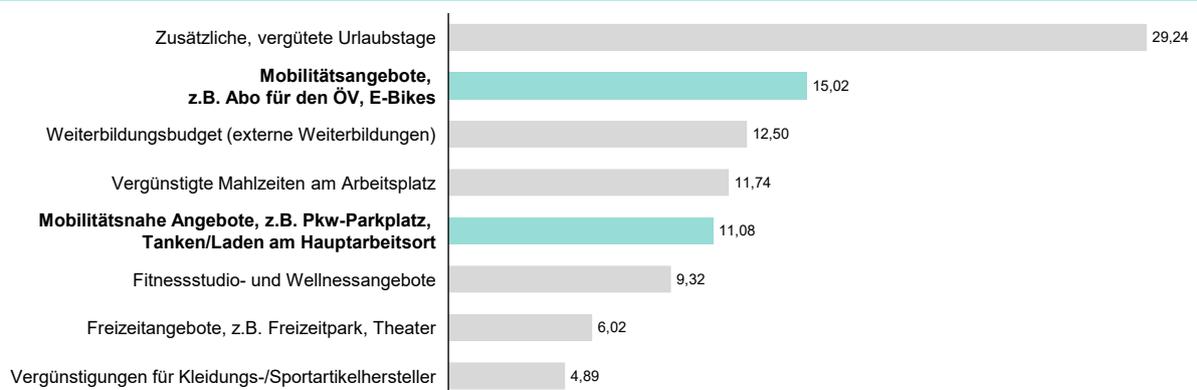


Abbildung 48: Gewichtung der Wichtigkeit diverser Fringe Benefits (n = 1.810; Zuweisung von insgesamt 100 Einheiten nach Wichtigkeit, für jedes Angebot Zuweisung von 0 bis 100 Einheiten möglich).

55% der befragten Arbeitnehmenden geben an, dass es ihnen wichtig sei, dass ihr Arbeitgeber auf Nachhaltigkeitsaspekte achtet.

Wie wichtig ist es Ihnen, dass Ihr Arbeitgeber auf Nachhaltigkeitsaspekte achtet?

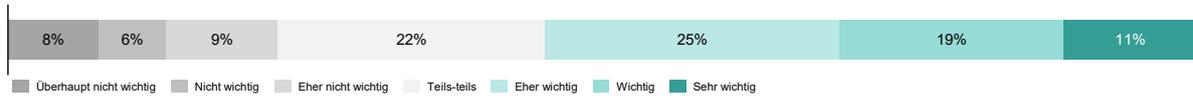


Abbildung 49: Wichtigkeit der Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten durch den Arbeitgeber (n = 1.810; einfache Auswahl).

57% der befragten Arbeitnehmenden geben an, dass es ihnen wichtig sei, dass ihr Arbeitgeber Mobilitätsangebote für Arbeitnehmende anbietet.

Wie wichtig ist es Ihnen, dass Ihr Arbeitgeber Mobilitätsangebote für Arbeitnehmende anbietet?



Abbildung 50: Wichtigkeit des Angebotes von Mobilitätsangeboten durch den Arbeitgeber (n = 1.810; einfache Auswahl).

44% der Arbeitnehmenden sind mit den heute zur Verfügung gestellten Mobilitätsangeboten durch ihren Arbeitgeber zufrieden.

Wie zufrieden sind Sie mit den Mobilitätsangeboten, die Ihr Arbeitgeber heute zur Verfügung stellt?

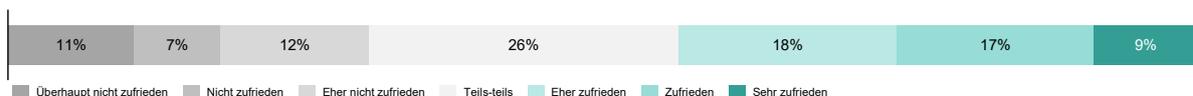


Abbildung 51: Zufriedenheit mit heute verfügbaren Mobilitätsangeboten durch den Arbeitgeber (n = 1.810; einfache Auswahl).

5. Szenarien: Bezug von Mobilitätsangeboten durch den Arbeitgeber

Bei Angeboten mit eigener Zuzahlung, wird der Bezug eines Deutschlandtickets für 34% der befragten Arbeitnehmenden als wahrscheinlich benannt.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein [Mobilitätsangebot] über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

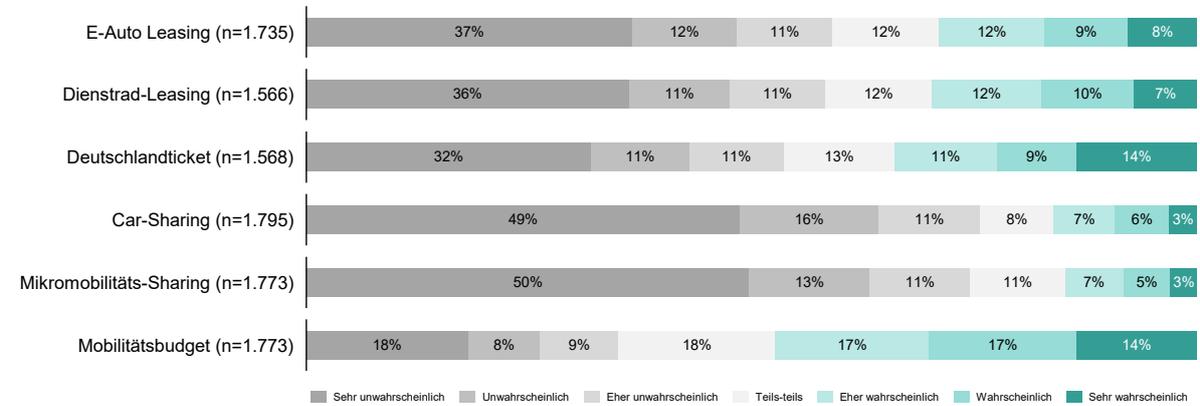


Abbildung 52: Wahrscheinlichkeit des Bezugs eines Mobilitätsangebotes über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren (n = je Angebot; einfache Auswahl).

Die Möglichkeit Kosten zu sparen, hat bei einem möglichen Bezug eines Deutschlandtickets (56%) vergleichsweise den stärksten Einfluss.

Hat die Möglichkeit Kosten zu sparen, im Vergleich zu einer privaten Anschaffung einen Einfluss darauf, ob Sie ein [Mobilitätsangebot] über Ihren Arbeitgeber beziehen würden?

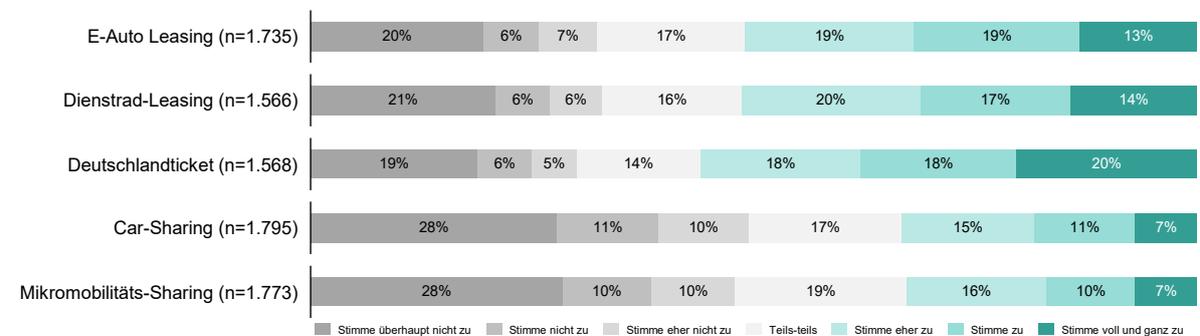


Abbildung 53: Wahrgenommener Einfluss der Möglichkeit Kosten zu sparen auf den Bezug eines Mobilitätsangebotes über den Arbeitgeber (n = je Angebot; einfache Auswahl).

Die Möglichkeit einer Emissionsreduktion / Umweltschutz hat bei einem Car-Sharing und Mikromobilitäts-Sharing vergleichsweise den geringsten Einfluss.

Hat die Möglichkeit einer Emissionsreduktion / Umweltschutz einen Einfluss darauf, ob Sie ein [Mobilitätsangebot] über Ihren Arbeitgeber beziehen würden?

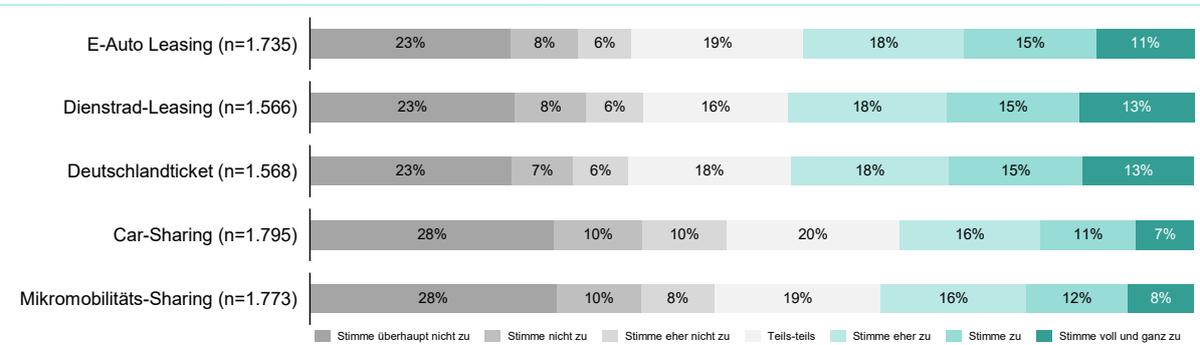


Abbildung 54: Wahrgenommener Einfluss der Möglichkeit einer Emissionsreduktion / Umweltschutz auf den Bezug eines Mobilitätsangebotes über den Arbeitgeber (n = je Angebot; einfache Auswahl).

Der persönliche Mehrwert für Freizeitwege beim Bezug eines E-Auto Leasing, Dienstrad-Leasing und Deutschlandticket wird als nahezu identisch bewertet.

Würde ein [Mobilitätsangebot] über Ihren Arbeitgeber für Sie persönlich einen Mehrwert für Freizeitwege bringen?

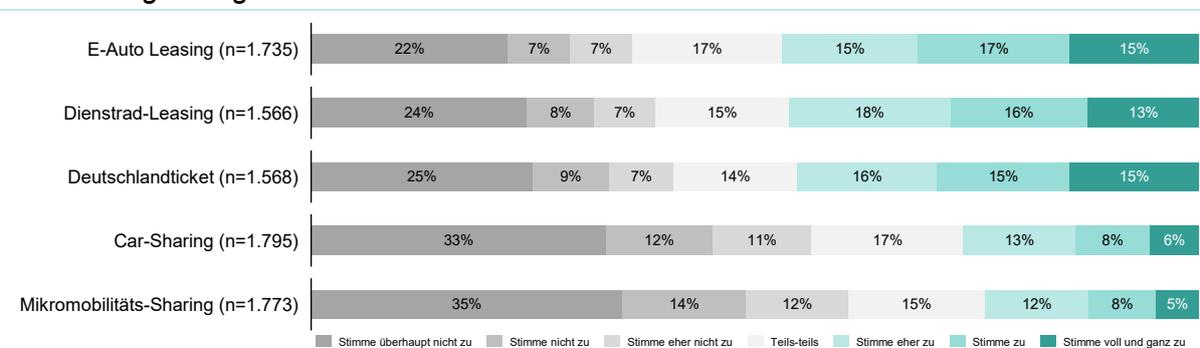


Abbildung 55: Wahrgenommener Mehrwert verschiedener Mobilitätsangebote für Freizeitwege (n = je Angebot; einfache Auswahl).

Im Vergleich wird der persönliche Mehrwert für Arbeitswege bei einem E-Auto-Leasing als am höchsten bewertet.

Würde ein [Mobilitätsangebot] über Ihren Arbeitgeber für Sie persönlich einen Mehrwert für Arbeitswege bringen?

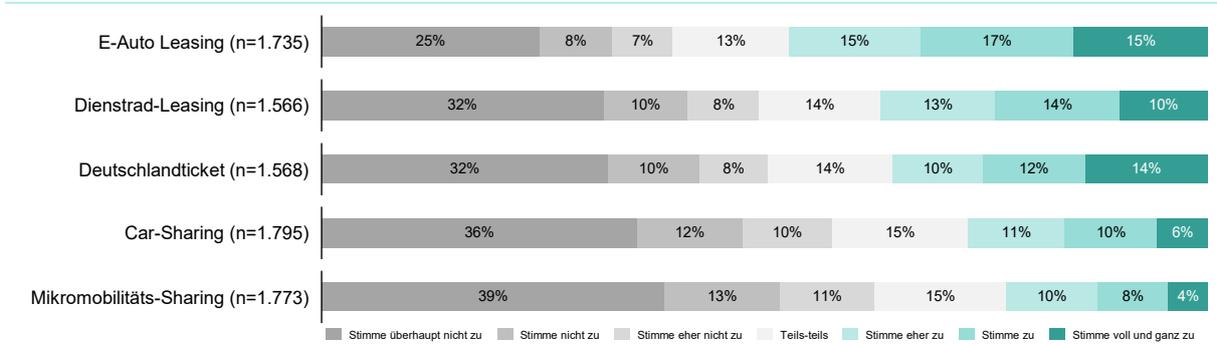


Abbildung 56: Wahrgenommener Mehrwert verschiedener Mobilitätsangebote für Arbeitswege (n = je Angebot; einfache Auswahl).

Im Vergleich wird der persönliche Mehrwert für Erledigungswege bei einem E-Auto-Leasing als am höchsten bewertet.

Würde ein [Mobilitätsangebot] über Ihren Arbeitgeber für Sie persönlich einen Mehrwert für Erledigungswege bringen?

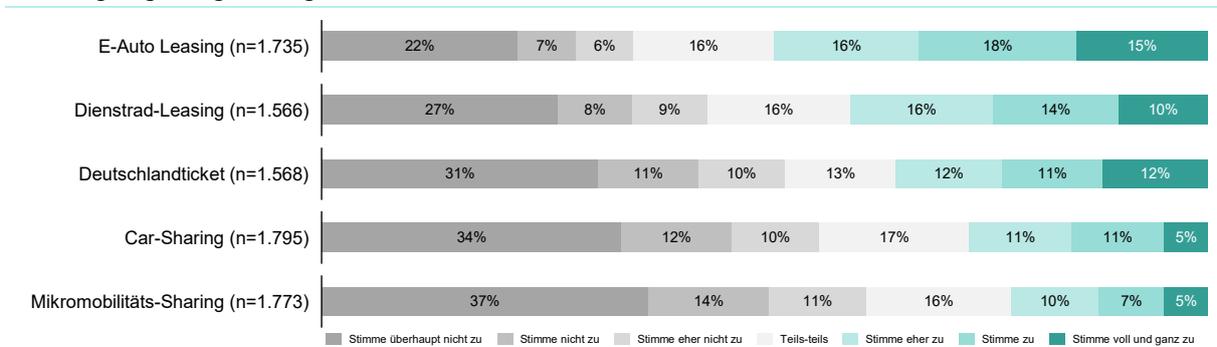


Abbildung 57: Wahrgenommener Mehrwert verschiedener Mobilitätsangebote für Erledigungswege (n = je Angebot; einfache Auswahl).

Eine Versicherung durch den Arbeitgeber und die Nutzerfreundlichkeit eines Angebotes werden im Vergleich als relevanteste Faktoren für einen Bezug bewertet.

Wie wichtig sind Ihnen diese Faktoren grundsätzlich beim Bezug eines Mobilitätsangebotes über Ihren Arbeitgeber?



Abbildung 58: Relevanz diverser Faktoren beim Bezug eines Mobilitätsangebotes über den Arbeitgeber (n = 1.810; einfache Auswahl).

38% der befragten Arbeitnehmenden geben an, dass ein Mobilitätsbudget einen Impuls für eine Veränderung des bisherigen Mobilitätsverhaltens geben würde.

Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf die Nutzung eines Mobilitätsbudget zu? Ein Mobilitätsbudget...

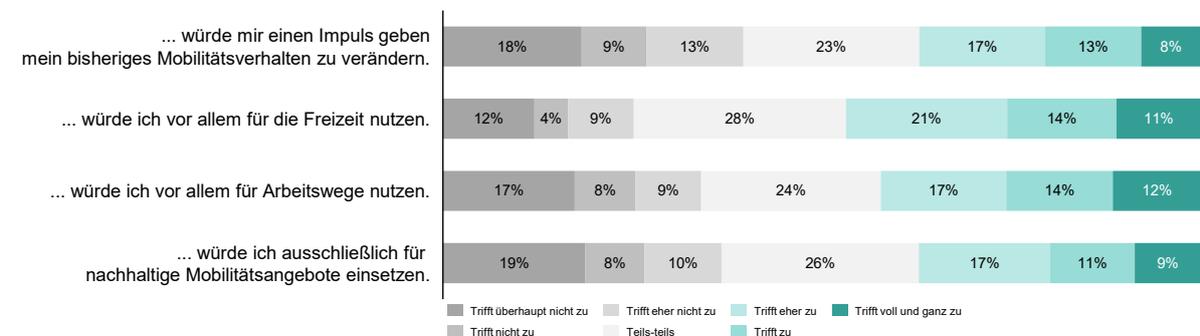


Abbildung 59: Bewertung diverser Aussagen für die Nutzung eines Mobilitätsbudgets (n = 1.773; einfache Auswahl).

57,8% der Arbeitnehmenden, die den Bezug eines Mobilitätsbudget als wahrscheinlich bewerten, würden dies für Auto Tanken / Laden einsetzen.

Für welche der folgenden Dienstleistungen fänden Sie den Einsatz eines Mobilitätsbudgets besonders interessant?

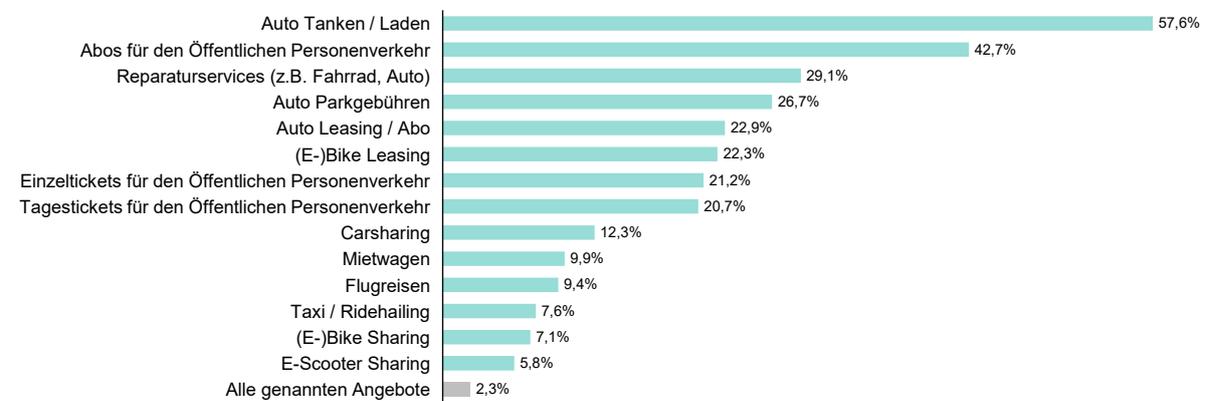


Abbildung 60: Einsatz eines Mobilitätsbudgets für diverse Mobilitätsangebote durch Arbeitnehmende (n = 1.170; Mehrfachauswahl, *Alle genannten Angebote* ist eine exklusive Antwort; die Frage wurde nur Arbeitnehmenden gestellt, die den Bezug eines Mobilitätsbudgets anstelle einer Gehaltserhöhung als teils-teils oder tendenziell wahrscheinlich bewerten haben).

5.1 Szenarien: Bezug von Mobilitätsangeboten – nach Altersgruppe

44% der Arbeitnehmenden im Alter von 20-29 Jahren bewerten die Nutzung eines E-Auto-Leasing über den Arbeitgeber als wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein E-Auto-Leasing über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

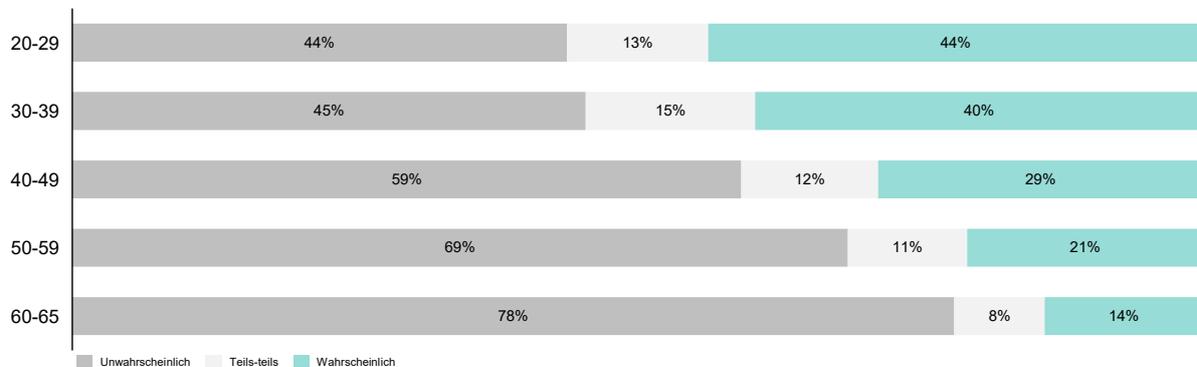


Abbildung 61: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines E-Auto-Leasing über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Altersgruppe (n = 1.735; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

48% der Arbeitnehmenden im Alter von 20-29 Jahren bewerten die Nutzung eines Dienstrad-Leasing über den Arbeitgeber als wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Dienstrad-Leasing über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

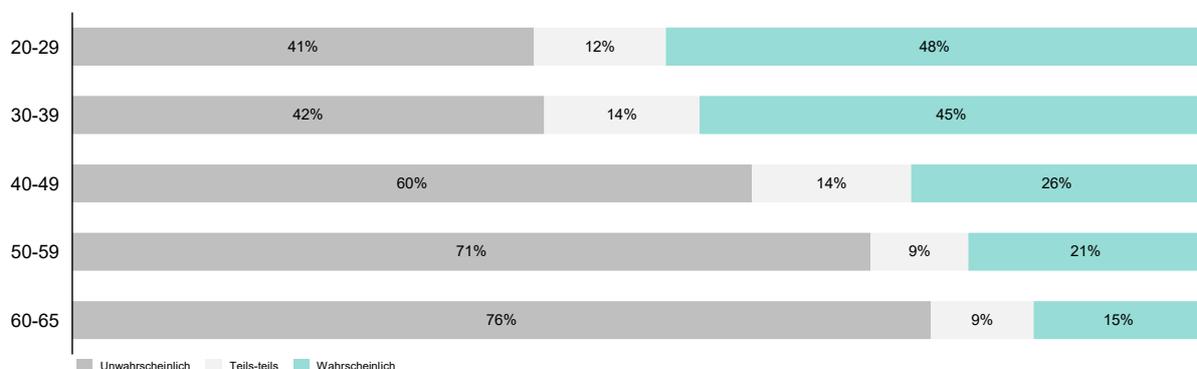


Abbildung 62: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Dienstrad-Leasing über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Altersgruppe (n = 1.566; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

Arbeitnehmende im Alter von 20-29 Jahren bewerten die Nutzung eines Deutschlandtickets im Vergleich zu anderen Altersgruppen als besonders wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Deutschlandticket über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

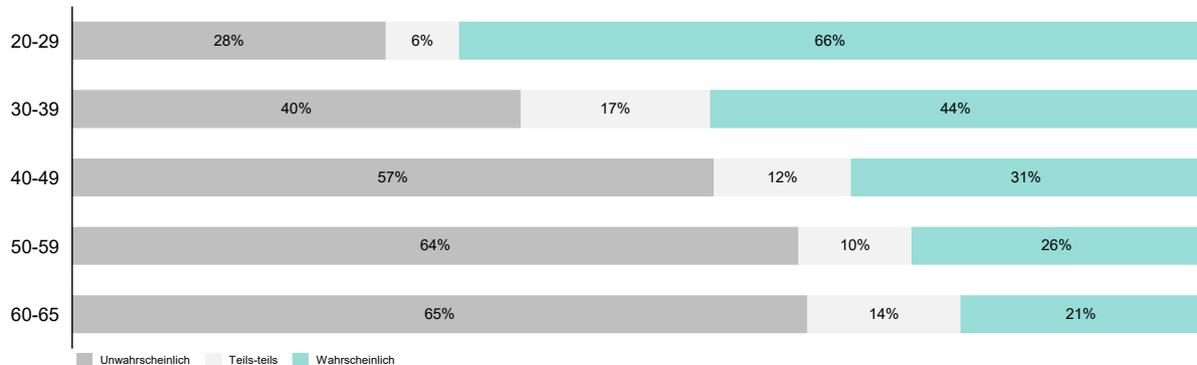


Abbildung 63: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Deutschlandtickets über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Altersgruppe (n = 1.568; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich, Unwahrscheinlich und Eher unwahrscheinlich zu Unwahrscheinlich und Eher wahrscheinlich, Wahrscheinlich und Sehr wahrscheinlich zu Wahrscheinlich*).

31% der Arbeitnehmenden im Alter von 20-29 und 30-39 Jahren bewerten die Nutzung eines Car-Sharing über den Arbeitgeber als wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Car-Sharing über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

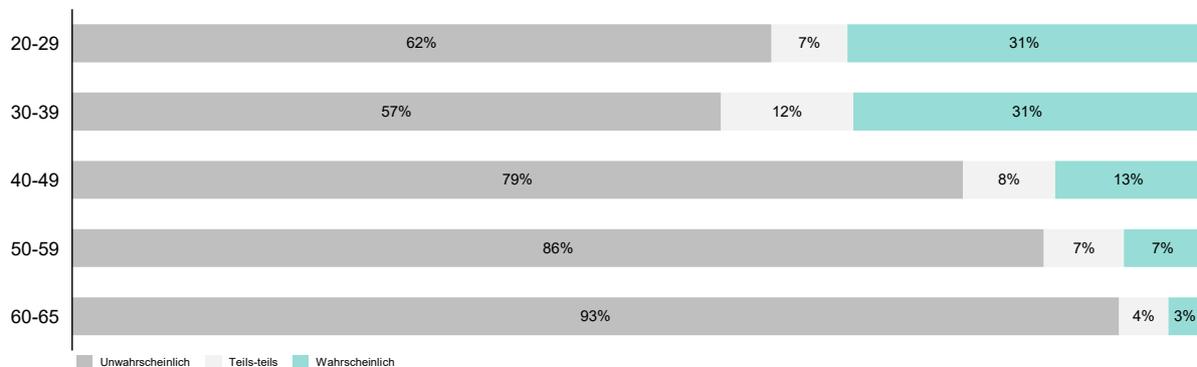


Abbildung 64: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Car-Sharing über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Altersgruppe (n = 1.795; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich, Unwahrscheinlich und Eher unwahrscheinlich zu Unwahrscheinlich und Eher wahrscheinlich, Wahrscheinlich und Sehr wahrscheinlich zu Wahrscheinlich*).

30% der Arbeitnehmenden im Alter von 20-29 Jahren bewerten die Nutzung eines Mikromobilitäts-Sharing über den Arbeitgeber als wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Mikromobilitäts-Sharing über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

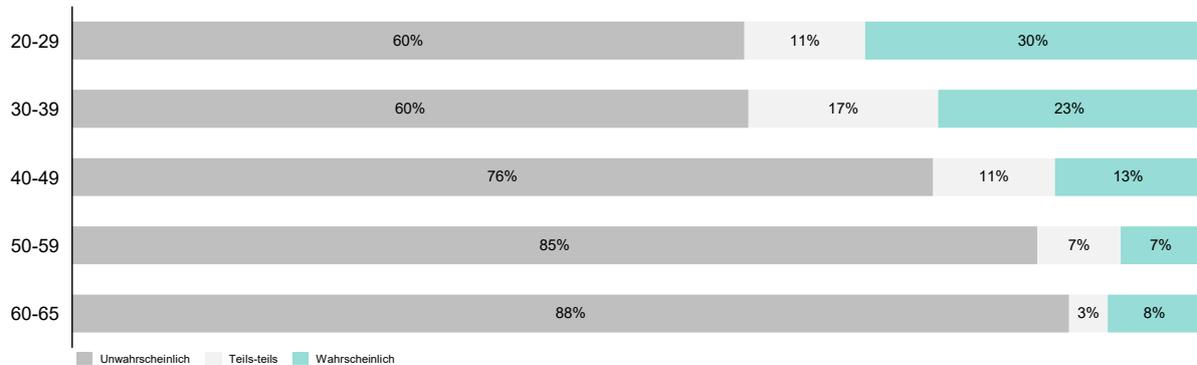


Abbildung 65: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Mikromobilitäts-Sharing über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Altersgruppe (n = 1.773; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

65% der Arbeitnehmenden im Alter von 20-29 Jahren bewerten die Nutzung eines Mobilitätsbudget anstelle einer Gehaltserhöhung als wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Mobilitätsbudget über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

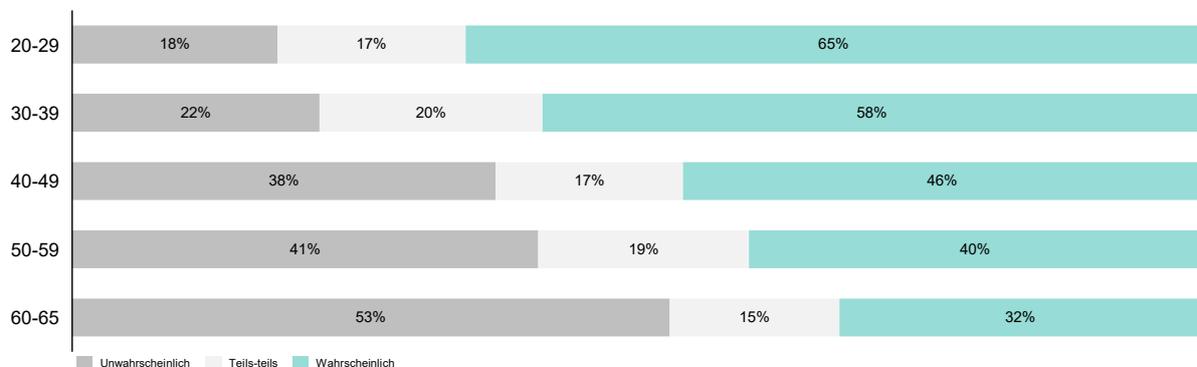


Abbildung 66: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Mobilitätsbudgets über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Altersgruppe (n = 1.773; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

5.2 Szenarien: Bezug von Mobilitätsangeboten – nach Wohnort

Die Unterschiede zwischen der Einwohnerstärke eines Wohnortes in der Wahrscheinlichkeit ein E-Auto-Leasing zu nutzen sind vergleichsweise geringer.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein E-Auto-Leasing über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

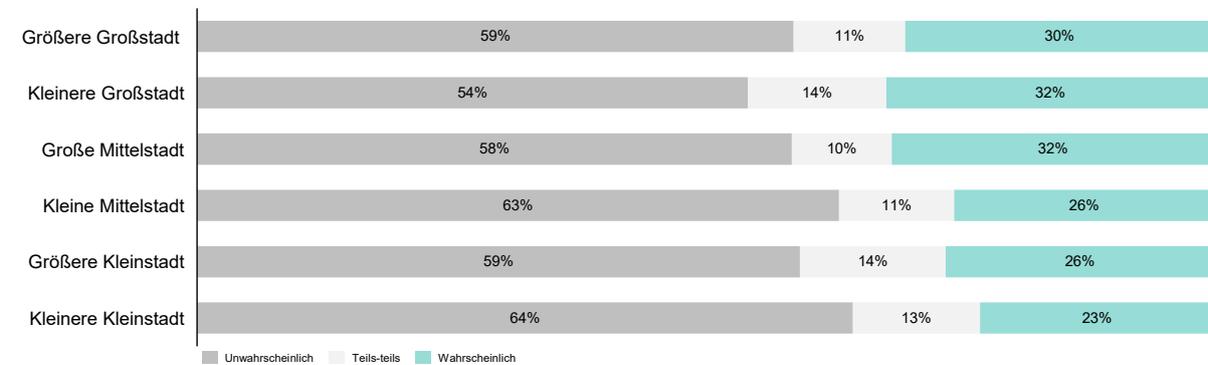


Abbildung 67: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines E-Auto-Leasing über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Einwohnerstärke des Wohnortes (n = 1.735; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

Die Unterschiede zwischen der Einwohnerstärke eines Wohnortes in der Wahrscheinlichkeit ein Dienstrad-Leasing zu nutzen sind vergleichsweise geringer.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Dienstrad-Leasing über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

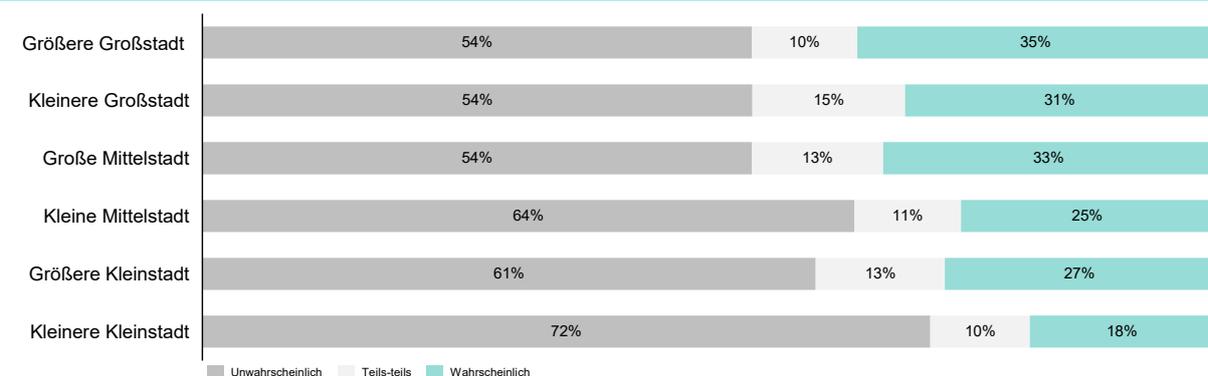


Abbildung 68: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Dienstrad-Leasing über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Einwohnerstärke des Wohnortes (n = 1.566; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

54% der Arbeitnehmenden mit dem Wohnort in einer größeren Großstadt bewerten die Nutzung eines Deutschlandtickets als wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Deutschlandticket über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

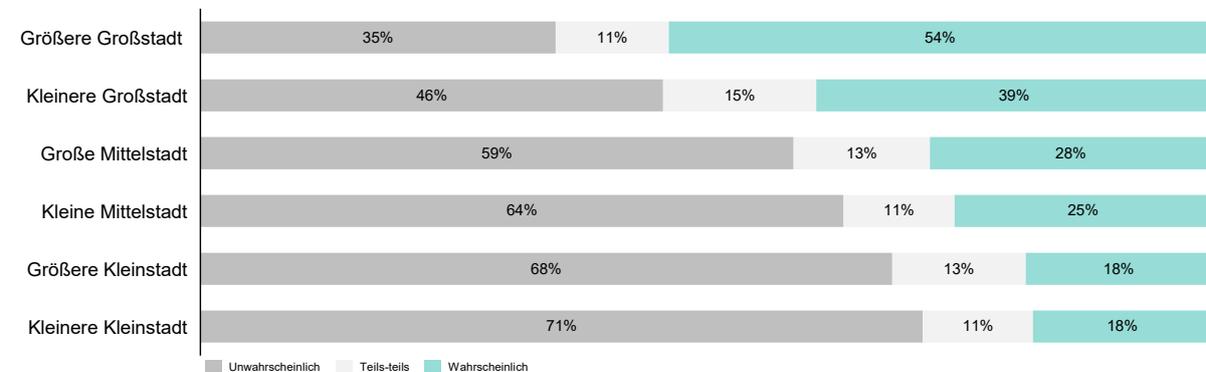


Abbildung 69: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Deutschlandtickets über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Einwohnerstärke des Wohnortes (n = 1.568; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

Arbeitnehmende mit dem Wohnort in einer Großstadt oder in einer großen Mittelstadt bewerten die Nutzung eines Car-Sharing vergleichsweise als wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Car-Sharing über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

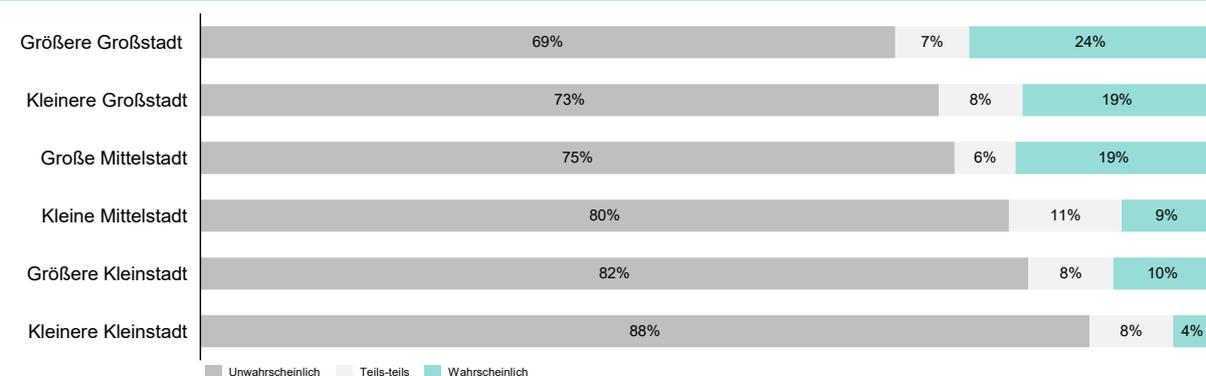


Abbildung 70: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Car-Sharing über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Einwohnerstärke des Wohnortes (n = 1.795; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

24% der Arbeitnehmenden mit dem Wohnort in einer großen Großstadt bewerten die Nutzung eines Mikromobilitäts-Sharing als wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Mikromobilitäts-Sharing über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

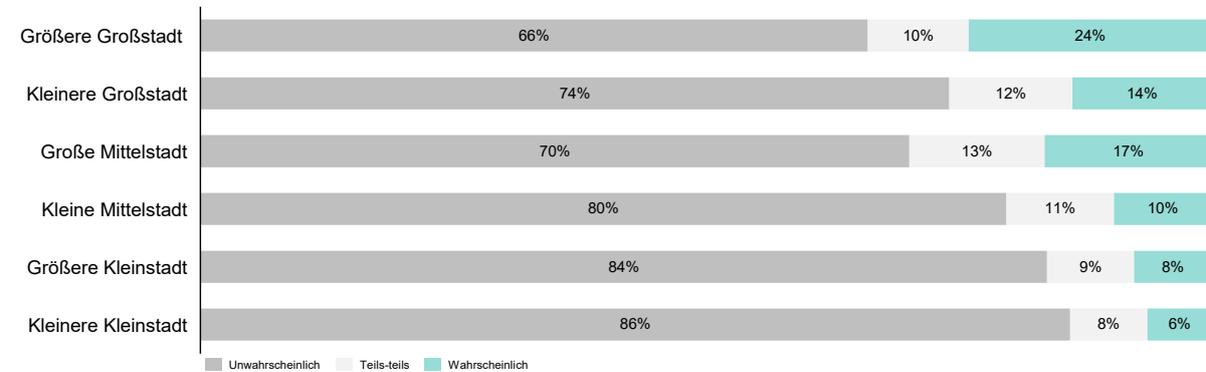


Abbildung 71: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Mikromobilitäts-Sharing über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Einwohnerstärke des Wohnortes (n = 1.773; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

35% der Arbeitnehmenden mit dem Wohnort in einer kleineren Kleinstadt bewerten die Nutzung eines Mobilitätsbudgets als wahrscheinlich.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten zwei Jahren ein Mobilitätsbudget über Ihren Arbeitgeber nutzen würden?

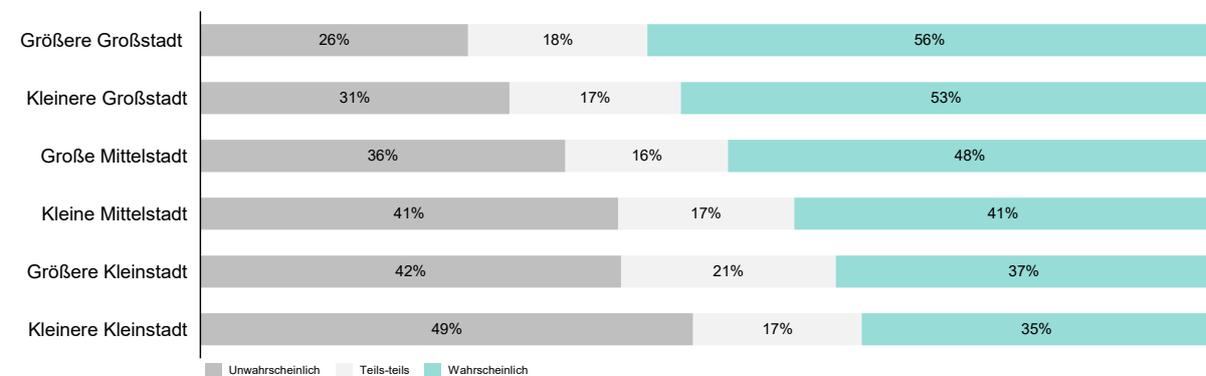


Abbildung 72: Wahrscheinlichkeit der Nutzung eines Mobilitätsbudgets über den Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren nach Einwohnerstärke des Wohnortes (n = 1.773; einfache Auswahl; aggregierte Ergebnisdarstellung, Zusammenfassung von Ausprägungen: *Sehr unwahrscheinlich*, *Unwahrscheinlich* und *Eher unwahrscheinlich* zu *Unwahrscheinlich* und *Eher wahrscheinlich*, *Wahrscheinlich* und *Sehr wahrscheinlich* zu *Wahrscheinlich*).

Quellen

- [1] Umweltbundesamt (2020): CO₂-Fußabdrücke im Alltagsverkehr, Datenauswertungen aus Basis der Studie Mobilität in Deutschland. Abrufbar unter: [LINK](#).
- [2] Statistisches Bundesamt (2022): Erwerbstätige nach Stellung im Beruf, Entfernung, Zeitaufwand und benutztem Verkehrsmittel für den Hinweg zur Arbeitsstätte 2020 in %. Abrufbar unter: [LINK](#)
- [3] European Union EUR-Lex (2022): Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting (Text with EEA relevance). Abrufbar unter: [LINK](#).
- [4] Statistisches Bundesamt (2024): Strukturdaten über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort. Abrufbar unter: [LINK](#).
- [5] Verkehrsministerkonferenz (2024): Beschluss der Sondersitzung der Verkehrsministerkonferenz am 23. September 2024. Abrufbar unter: [LINK](#).
- [6] Statista (2024): Höhe des durchschnittlichen Nettolohns/ Nettogehalts im Monat je Arbeitnehmer in Deutschland von 1991 bis 2023. Abrufbar unter: [LINK](#).

Autoren, Zitation & Kontakt

Studienautoren

Jannis Linke, Institut für Mobilität, Universität St.Gallen

Luisa Stöhr, Institut für Mobilität, Universität St.Gallen

Dr. Philipp Scharfenberger, Institut für Mobilität, Universität St.Gallen

Jürgen Stackmann, Future Mobility Lab des Instituts für Mobilität, Universität St.Gallen

Zitationsempfehlung

Linke, J., Stöhr, L., Scharfenberger, P. Stackmann, J. (2024). Angebote für berufliche Mobilität in Deutschland – Ergebnisse aus Befragungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. *Future Mobility Lab der Universität St.Gallen*. 1-49.

Kontakt bei Fragen zur Studie

Jannis Linke, jannis.linke@unisg.ch