

DIPLOMARBEIT

Betriebliches Mobilitätsmanagement im ländlichen Raum

ausgeführt zum Zwecke der Erlangung des akademischen Grades einer

Diplom-Ingenieurin

unter der Leitung von

Ass.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Bardo Hörl

E280-05

Fachbereich für Verkehrssystemplanung | MOVE

eingereicht an der Technischen Universität Wien

Fakultät für Architektur und Raumplanung

von

Linda Hofbauer, BSc

01616034

Wien, am 17.03.2024

Kurzfassung

In den Städten drängen zahlreiche Mobilitätsdienstleister:innen auf den Markt und bieten unterschiedlichste Sharing-Dienste an. Im ländlichen Raum sind die Alternativen zum motorisierten Individualverkehr oftmals bereits damit enden wollend, dass die öffentliche Verkehrsanbindung nicht für Alltagszwecke ausreicht. Ländlich situierte Betriebe müssen somit für eine Trendwende der Mitarbeiter:innenmobilität Eigeninitiative aufbringen. Ein betriebliches Mobilitätsmanagement kann je nach Zielsetzung und Ausgestaltung bestehende Probleme lösen und einen Benefit für die Beschäftigten darstellen. Die vorliegende Arbeit widmet sich dem betrieblichen Mobilitätsmanagement mit einem Fokus auf den ländlichen Raum. Betriebe im ländliche Raum sollen als Untersuchungsgegenstand dahingehend erforscht werden, welche Vor- und Nachteile sie durch die Einführung eines Mobilitätsmanagements erlebt haben. Drei Praxisunternehmen aus ländlichen Gemeinden in Ober- und Niederösterreich wurden zu ihren Erfahrungen befragt und berichteten über umgesetzte Mobilitätsprojekte. Für die Betriebe waren die wesentlichen Faktoren zur Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements die Personalgewinnung sowie die Stärkung der Arbeitgeber:innenmarke und die Parkraumsituation. Fahrradmaßnahmen stellen den beliebtesten Block an Mobilitätsmaßnahmen der Betriebe dar.

Abstract

In cities, numerous mobility service providers are entering the market and offer a wide variety of sharing services. In rural areas, the alternatives to the car are often limited by the fact that public transport connections are not sufficient for everyday purposes. Rurally located companies therefore often have to take the initiative to reverse the trend in employee mobility. Depending on its objectives and design, company mobility management can solve existing problems and represent a benefit for employees. This study is dedicated to corporate mobility management with a focus on rural areas. Companies in rural areas are to be investigated to find out what advantages and disadvantages they have experienced through the introduction of mobility management. Three practical companies from rural communities in Upper and Lower Austria were interviewed about their experiences and reported on implemented mobility projects. For the companies, the main factors for the introduction of company mobility management were staff recruitment, strengthening the employer brand and the parking situation. Bicycle measures are the most popular category of mobility measures.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe, andere als die angegebenen Quellen nicht verwendet habe und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Wien, am 17.03.2014

Unterschrift

Danksagung

Zuerst gebührt mein Dank Herrn Ass. Prof. Dipl.-Ing. Dr. techn. Bardo Hörl, der meine Arbeit betreut hat und mir stets mit konstruktiver Kritik weitergeholfen hat. Durch ihn wurde im Laufe des Studiums mein großes Interesse am Mobilitätsbereich geweckt und ich hätte mir keine bessere Betreuung für dieses Thema vorstellen können.

Danke an meine Interviewpartner:innen, welche sich für die Gespräche und Auskünfte bereit erklärt und großes Engagement gezeigt haben.

Ein großes Dankeschön möchte ich an Michael richten, der mir den Rücken freigehalten hat um diese Arbeit zu verfassen und mir in jeder Lebenslage beisteht.

Des Weiteren bedanke ich mich bei Fabian für das Korrekturlesen dieser Diplomarbeit und den gemeinsamen Weg zum Studienabschluss.

Abschließend möchte ich meinen Eltern und meinen Freund:innen danken. Ihr habt mich oft motiviert und mir gut zugesprochen. Ich bin dankbar, dass ich jederzeit auf eure Unterstützung zählen kann.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	vii
Abbildungsverzeichnis	viii
Tabellenverzeichnis	xi
1 Einleitung	1
1.1 <i>Problemhintergrund, Ziel der Arbeit und Forschungsfragen</i>	2
1.2 <i>Aufbau und Methoden</i>	3
2 Mobilitätsverhalten von Beschäftigten.....	5
2.1 <i>Mobilitätskenngrößen</i>	5
2.2 <i>Mobilitätsstile</i>	12
2.2.1 <i>Multimodale Mobilität</i>	12
2.2.2 <i>Intermodalität</i>	13
2.2.3 <i>Sharing</i>	13
2.3 <i>Ziele zum Verkehrsverhalten/ Verkehrspolitische Ziele</i>	14
2.4 <i>Trends im Raumverhalten</i>	14
3 Grundlagen des Mobilitätsmanagements	15
3.1 <i>Definition Mobilitätsmanagement</i>	15
3.2 <i>Arten und Wirkung von Mobilitätsmanagement</i>	15
3.3 <i>Betriebliche Mobilität</i>	18
3.4 <i>Handlungsfelder des betrieblichen Mobilitätsmanagements</i>	21
3.4.1 <i>Motorisierter Individualverkehr</i>	22
3.4.2 <i>Alternativen zum PKW</i>	25
3.4.3 <i>Dienstreisen</i>	29
3.4.4 <i>Arbeitsorganisation</i>	30
3.4.5 <i>Information & Kommunikation</i>	30
3.5 <i>Umsetzung eines Mobilitätsmanagements</i>	32
3.5.1 <i>Ausgangslage und Problemdefinition</i>	34
3.5.2 <i>Bestandsaufnahme und Analyse</i>	35

3.5.3	Zielsetzung und Maßnahmen	36
3.5.4	Umsetzung und Controlling	37
3.6	<i>Kommunikation</i>	37
3.6.1	Zeitpunkte der Kommunikation	37
3.6.2	Instrumente der Kommunikation.....	38
3.7	<i>Akteur:innen für betriebliches Mobilitätsmanagement</i>	39
3.7.1	Interne Akteur:innen	40
3.7.2	Externe Akteur:innen	40
3.8	<i>Zielsetzungen und Förderungen für die Mobilität von Betrieben</i>	41
3.9	<i>Betriebliches Mobilitätsmanagement im ländlichen Raum</i>	43
3.9.1	Definition ländlicher Raum.....	43
3.9.2	Spezifika der Mobilität ländlicher Betriebe	46
4	Vor- und Nachteile eines betrieblichen Mobilitätsmanagements im ländlichen Raum..	49
4.1	<i>Vor- und Nachteile für das Unternehmen</i>	49
4.1.1	Kosteneinsparungen.....	50
4.1.2	Ökologischer Anreiz.....	52
4.1.3	Organisatorische und personelle Anreize	52
4.1.4	Mehrkosten	53
4.1.5	Ablehnung der potenziellen Nutzer:innen	53
4.1.6	Abhängigkeit von externen Anbieter:innen.....	54
4.2	<i>Vor- und Nachteile für Beschäftigte</i>	54
4.2.1	Kosteneinsparungen.....	55
4.2.2	Ökologischer Anreiz.....	55
4.2.3	Organisatorische Anreize	56
4.2.4	Organisatorische Nachteile	57
4.3	<i>Vorteile für die Allgemeinheit</i>	57
4.3.1	Emissionen	57
4.3.2	Gesellschaftliche Verantwortung	59
4.3.3	Verkehrssicherheit.....	59
4.3.4	Alternative Mobilitätsangebote	60

5	Umsetzung von Maßnahmen zum betrieblichen Mobilitätsmanagement in der Praxis	61
5.1	Vorgangsweise zur Darlegung der Praxisbeispiele	61
5.2	Praxisbeispiel Firma Welser Profile	63
5.2.1	Lage im Verkehrsnetz	63
5.2.2	Mobilitätsangebote von Welser Profile	68
5.3	Praxisbeispiel Firma Frauscher Sensortechnik	74
5.3.1	Lage im Verkehrsnetz	74
5.3.2	Mobilitätsangebote von Frauscher Sensortechnik	77
5.4	Praxisbeispiel Firma Schwarzmüller	81
5.4.1	Lage im Verkehrsnetz	81
5.4.2	Mobilitätsangebote von Schwarzmüller	84
5.5	Erkenntnisse aus den Praxisbeispielen	87
6	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	93
7	Reflexion und Ausblick	95
	Literaturverzeichnis	100
	Anhangsverzeichnis	I
	A Interviews Praxisbetriebe	I
A.1	Firma Welser Profile	I
A.2	Firma Frauscher Sensortechnik	X
A.3	Firma Schwarzmüller	XIV
	B Expert:Inneninterviews Mobilität	XX
B.1	Markus Schuster (Herry Consult)	XX
B.2	Iris Ehrleitner (BMK)	XXV

Abkürzungsverzeichnis

BMK	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie
BMM	Betriebliches Mobilitätsmanagement
bspw.	beispielsweise
CSR	Corporate Social Responsibility
EH	Emissionshandel
ggf.	gegebenenfalls
ISB	Institut für Stadtbauwesen und Stadtverkehr
IVV	Ingenieurgruppe für Verkehrswesen und Verfahrensentwicklung
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KSG	Klimaschutzgesetz
KVP	kontinuierlicher Verbesserungsprozess
MIV	Motorisierter Individualverkehr
ORF	Österreichischer Rundfunk
ÖROK	Österreichische Raumordnungskonferenz
ÖV	Öffentlicher Verkehr
Pkw	Personenkraftwagen
THG	Treibhausgas
WEM	With Existing Measures
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gliederung und Aufbau der Arbeit (eigene Darstellung)	3
Abbildung 2: Auswahl gebräuchlicher Mobilitätsindikatoren (eigene Darstellung nach Hautzinger et al. 1994: 15)	6
Abbildung 3: Modal Split nach Wegen je Hauptverkehrsmittel (eigene Darstellung nach Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 2016: 56)	7
Abbildung 4: Modal Split nach Verkehrsleistung je Hauptverkehrsmittel (eigene Darstellung nach Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 2016: 59)	8
Abbildung 5: Wegeanteile nach Zweck und Verkehrsmittel (eigene Darstellung nach Blum et al. 2004: 29)	9
Abbildung 6: PKW-Dominanz auf Österreichs Arbeitswegen (eigene Darstellung nach VCÖ 2020: 11)	9
Abbildung 7: Mittlere Tageswegelänge (eigene Darstellung nach Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 2016: 52)	10
Abbildung 8: Pkw-Verfügbarkeit in Österreich (eigene Darstellung nach Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 2016: 41)	11
Abbildung 9: PKW- und Bevölkerungsstände in Mio. im Jahresvergleich 2017-2022 (eigene Darstellung nach Statistik Austria 2024 und Statistik Austria 2023a)	11
Abbildung 10: Sinus-Milieus (Sinus GmbH 2021)	12
Abbildung 11: Handlungsfelder des Mobilitätsmanagements (eigene Darstellung nach ISB, IVV 2003: 58)	16
Abbildung 12: Rubikonmodell und Beeinflussung durch Mobilitätsmanagement (eigene Darstellung nach Finke 2009: 50)	17
Abbildung 13: WienMobil-Station (Robert Peres 2021)	23
Abbildung 14: Fahrräder und Abstellanlagen des Österreichischen Rundfunks (Österreichischer Rundfunk 2022)	27
Abbildung 15: Projektablauf beim betrieblichen Mobilitätsmanagement (eigene Darstellung nach VCÖ 1997: 59)	33
Abbildung 16: Themenblöcke des betrieblichen Mobilitätsmanagements (NÖ Landesregierung o.D.)	34

Abbildung 17: Akteur:innen im betrieblichen Mobilitätsmanagement (eigene Darstellung nach Schwarneweber 2012: 277)	40
Abbildung 18: Szenario "With Existing Measures" im Jahresvergleich 2023 und 2019 (BMK 2023c: 62)	42
Abbildung 19: Regionale Erreichbarkeit nach NUTS 3-Regionen (Europäische Kommission 2011 und Statistik Austria 2012)	43
Abbildung 20: Urban-Rural Typologie (Statistik Austria 2021: 22)	45
Abbildung 21: Betreuungsquoten der unter 3-jährigen Kinder nach Urbanisierungsgrad 2007/08 und 2010/11 (eigene Darstellung nach Statistik Austria 2011)	47
Abbildung 22: Nutzen für Unternehmen durch betriebliches Mobilitätsmanagement (eigene Darstellung nach VCÖ 2023)	49
Abbildung 23: Radfahren am Arbeitsweg trägt zur Gesundheit bei (eigene Darstellung nach Calis-Morales et al. 2017 und Hendrikson et al. 2010 und VCÖ 2020:25)	50
Abbildung 24: Pkw-Verfügbarkeit nach Einkommensviertel (eigene Darstellung nach Statistik Austria 2018 und VCÖ 2018: 2)	56
Abbildung 25: CO ₂ -Emissionen der Verkehrsmittel (Umwelt- und Prognose Institut e.V. 2019: 6)	58
Abbildung 26: Steckbrief Welser Profile GmbH (eigene Darstellung nach Welser Profile Austria GmbH 2023 und Semmelweis 2023: Anhang A1)	63
Abbildung 27: Geografische Lage Welser Profile in Gresten (Niederösterreich) (eigene Darstellung, Kartengrundlage Openstreetmap)	64
Abbildung 28: Radweg vor dem Welser Profile Betriebsgelände (Google Maps 2023)	67
Abbildung 29: Verkehrsmittelwahl für den Arbeitsweg der Beschäftigten bei Welser Profile in Gresten (eigene Darstellung nach Semmelweis 2023: Anhang A1)	69
Abbildung 30: Steckbrief Frauscher Sensortechnik (eigene Darstellung nach Frauscher Sensortechnik GmbH 2023 und Moser 2023: Anhang A2)	74
Abbildung 31: Geographische Lage der Frauscher Sensortechnik in St. Marienkirchen bei Schärding (Oberösterreich) (eigene Darstellung, Kartengrundlage Openstreetmap)	75
Abbildung 32: Verkehrsmittelwahl für den Arbeitsweg der Beschäftigten bei Frauscher in St. Marienkirchen bei Schärding (eigene Darstellung nach Moser 2023: Anhang A2)	77
Abbildung 33: Steckbrief Schwarzmüller (eigene Darstellung nach Schwarzmüller Gruppe 2023 und Mühlegger 2023: Anhang A3)	81

Abbildung 34: Geographische Lage der Firma Schwarzmüller in Hanzing (Oberösterreich)
(eigene Darstellung, Kartengrundlage Openstreetmap) 82

Abbildung 35: Verkehrsmittelwahl für den Arbeitsweg der Beschäftigten bei
Schwarzmüller in Hanzing / Freinberg (eigene Darstellung nach Mühlegger 2023: Anhang
A3) 84

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Potenziale für den Fahrradverkehr (eigene Darstellung nach GPA 1998a: 34)	28
Tabelle 2: Potenziale für den Fußgänger:innenverkehr (eigene Darstellung nach GPA 1998a: 34)	29
Tabelle 3: Klassifizierung der Gemeinden in Raumtypen (eigene Darstellung nach Statistik Austria 2021: 8-11)	44
Tabelle 4: Betreuungsangebote nach Bundesländern (ÖIF 2011 und Statistik Austria 2010)	48
Tabelle 5: Kosten lokaler Emissionen im Vergleich Fahrrad/Pkw (eigene Darstellung nach Gössling 2018: 2 ¹ und Energieinstitut Vorarlberg 2019: 13 ²)	58
Tabelle 6: Soziale Kosten (ohne lokale Emissionen) im Vergleich Fahrrad/Pkw (eigene Darstellung nach Energieinstitut Vorarlberg 2019: 13 ¹ und Gössling 2018: 2 ²)	59
Tabelle 7: Interviewpartner:innen Praxisbetriebe (eigene Darstellung)	62
Tabelle 8: Interviewpartner:innen Fachexpert:innen Betriebliche Mobilität (eigene Darstellung)	62
Tabelle 9: Öffentlicher Verkehr Gresten (eigene Darstellung nach Gemeinde Gresten Markt 2023a: online)	65
Tabelle 10: Intervalle Buslinien Gresten (eigene Darstellung nach VOR 2023)	65
Tabelle 11: Drei-Schicht-Modell bei Welser Profile (eigene Darstellung nach Semmelweis 2023: Anhang A1)	68
Tabelle 12: Die Mobilität bei Welser Profile (eigene Darstellung nach Semmelweis 2023: Anhang A1)	70
Tabelle 13: Busverkehr in St. Marienkirchen bei Schärding (eigene Darstellung nach OÖVV 2023)	76
Tabelle 14: Die Mobilität bei Frauscher Sensortechnik (eigene Darstellung nach Moser 2023: Anhang A2)	78
Tabelle 15: Busverkehr Hanzing / Haibach (eigene Darstellung nach OÖVV 2023b und OÖVV 2023c)	83
Tabelle 16: Die Mobilität bei Schwarzmüller (eigene Darstellung nach Mühlegger 2023: Anhang A3)	85
Tabelle 17: Lage und Erreichbarkeit der Praxisbetriebe (eigene Darstellung)	88

Tabelle 18: Motive und Auslöser der Praxisbeispiele für die Umsetzung betrieblicher Mobilitätsmaßnahmen (eigene Darstellung nach Anhängen A1, A2 und A3) 89

Tabelle 19: Vergleich der betrieblichen Mobilitätsmaßnahmen bei Welser Profile, Frauscher Sensortechnik und Schwarzmüller (eigene Darstellung nach Anhängen A1, A2 und A3) 91

1 Einleitung

Seit 2011 steigt der Urbanisierungsgrad Österreichs stetig an. Im Jahr 2021 lebten bereits 59 Prozent der österreichischen Bevölkerung in Städten. (vgl. World Bank 2022) Mit dem steigenden Bevölkerungszuwachs in den Städten geht das umgekehrte Phänomen der Landflucht einher. Die dünne Besiedelung in ländlichen Regionen zieht sinkende Einwohner:innenzahlen, sinkende Steuereinnahmen und mangelnde Infrastrukturauslastung nach sich (vgl. Neu 2015: 24). Geringere Einwohner:innendichten haben höhere Pro-Kopf-Kosten für Elemente der Daseinsvorsorge zur Folge (vgl. Herbst et al. 2016: 7). Demnach beschränken sich alternative Mobilitätsangebote und besonders -innovationen oftmals auf die städtischen Gebiete.

Die Problematik der `ersten und letzten Meile` ist im ländlichen Raum ein Paradebeispiel - verstanden wir darunter die Distanz von Quell- oder Zielort zur nächsten Station des öffentlichen Verkehrs, welche in der Peripherie tendenziell größer als in den Städten ausfällt. So werden mancherorts Initiativen wie Rufbusse oder Anrufsammeltaxis geschaffen und auch Betriebe nehmen sich immer öfter dem Mobilitätsbedarf ihrer Beschäftigten an.

Der Verkehrssektor erzeugt, mit rund 30 Prozent der Gesamtemissionen, einen wesentlichen Anteil der nationalen Emissionen (vgl. Umweltbundesamt 2020). Gemäß des nationalen Energie- und Klimaplan verfolgt Österreich bis 2030 das Ziel 36 Prozent der Treibhausgasemissionen gegenüber 2005 zu reduzieren. Damit steht insbesondere der Verkehrsbereich im Fokus und soll sich schrittweise bis 2050 zu einer gänzlich fossilfreien Mobilität transformieren. (vgl. Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus 2019: 72-74)

Österreich soll laut nationalem Energie- und Klimaplan bis 2030 „[...] *Vorreiter in der Elektromobilität und beim Ausbau des öffentlichen Verkehrs* [...]“ werden (BMK 2023c: 65). Betriebliches Mobilitätsmanagement kann hierzu einen Beitrag leisten indem das Mobilitätsverhalten der Beschäftigten in Richtung einer verstärkten Nutzung des Umweltverbundes gelenkt wird. Für die Mobilitätswende im ländlichen Raum birgt die betriebliche Mobilität großes Potenzial. Um eine breite Implementierung zu ermöglichen braucht es leicht umsetzbare Maßnahmen, einfach zugängliches Informationsmaterial und Bewusstseinsbildung.

1.1 Problemhintergrund, Ziel der Arbeit und Forschungsfragen

Betriebliche Mobilität stellt einen wesentlichen Anteil der Gesamtmobilität dar. Die individuelle Entscheidung, wie die Wege zur Arbeitsstelle oder Dienstreise erfolgen, hängt von unterschiedlichen Kriterien ab. Die Nähe zu einer Haltestelle des öffentlichen Verkehrs, Bequemlichkeit oder zusätzliche Wege zur Kinderbetreuung vor und nach der Arbeit können hierbei eine Rolle spielen. Der Aufwand, den Beschäftigte auf sich nehmen um zum Arbeitsplatz zu kommen, stieg in den letzten Jahrzehnten immer mehr an. Besonders die steigenden Entfernungen von Wohnsitz zum Arbeitsplatz stellen einen wesentlichen Grund dafür dar. (vgl. GPA 1998b: 3)

Es gibt Betriebe, welche für ihre Mitarbeiter:innen bereits nachhaltige Mobilitätsangebote wie beispielsweise Jobräder, Car-Sharing oder Shuttle-Busse bereitstellen. Diese Trendwende ist in den meisten Fällen in Städten oder regionalen Zentren bemerkbar, wo es ohnehin auch entsprechende Anbindungen an den öffentlichen Verkehr oder sonstige Sharing-Systeme gibt (vgl. Amt der OÖ Landesregierung 2020: 35). Gerade im ländlichen Raum, wo es Alternativen zum motorisierten Individualverkehr braucht, mangelt es an einer flächendeckenden Umsetzung von betrieblichen Mobilitätsmanagements. Aus diesem Grund wurde der ländliche Raum als Untersuchungsgebiet der vorliegenden Arbeit ausgewählt.

Betriebliches Mobilitätsmanagement ist allgemein und besonders im ländlichen Raum noch kaum erforscht. Obwohl es kein neues Phänomen ist, kam es auf den ersten Blick in den letzten Jahren zu wenig Implementierungen. Die vorliegende Arbeit nimmt sich dieser Forschungslücke an.

Um einen Überblick über den aktuellen Status des Mobilitätsmanagements im ländlichen Raum geben zu können und die Beweggründe der ländlichen Betriebe zu erforschen stehen folgende Forschungsfragen im Zentrum der Arbeit:

- Welche Motive und Vorteile haben Betriebe im ländlichen Raum im Zuge der Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements?

Unterfrage: Welche Bedeutung spielen Förderungen für die Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements?

- Mit welchen Hindernissen werden Betriebe im ländlichen Bereich bei der Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements konfrontiert?

Unterfrage: Ist der Wirkungsgrad eines betrieblichen Mobilitätsmanagement am Land wie in der Stadt, oder erreicht man damit weniger?

- Welche Maßnahmen treffen Betriebe im ländlichen Raum im Zusammenhang mit Mobilitätsmanagement?

Unterfrage: Welche Maßnahmen aus dem betrieblichen Mobilitätsmanagement werden am besten angenommen?

Unterfrage: Funktionieren die Maßnahmen?

1.2 Aufbau und Methoden

Nach einleitenden Ausführungen zum Problemhintergrund und zum Ziel der Arbeit werden in Kapitel 1 die Forschungsfragen definiert. In Kapitel 2 wird ein Überblick über aktuelle Mobilitätskennzahlen und das Mobilitätsverhalten von Beschäftigten gegeben. Der Prozess zur Erarbeitung und Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements soll mit den Ausprägungen und möglichen Maßnahmen in Kapitel 3 beschrieben werden.

Nach der Definition des Untersuchungsraums in Kapitel 3 werden Interviews mit ländlichen Betrieben über ihre umgesetzten Mobilitätsmanagements durchgeführt und deren Erkenntnisse in den Kapiteln 4 und 5 implementiert. Druckpunkte im Prozess und Vor- und Nachteile durch die Einführung von betrieblichen Mobilitätsmanagements sollen in Kapitel 4 anhand der praktischen und theoretischen Erkenntnisse identifiziert werden. Anhand der Erfahrungen der Betriebe im ländlichen Raum können gut funktionierende Maßnahmen in Kapitel 5 aufgezeigt werden und als Best-Practice für andere Betriebe verwendet werden. Abbildung 1 stellt schematisch den Aufbau der Arbeit dar.

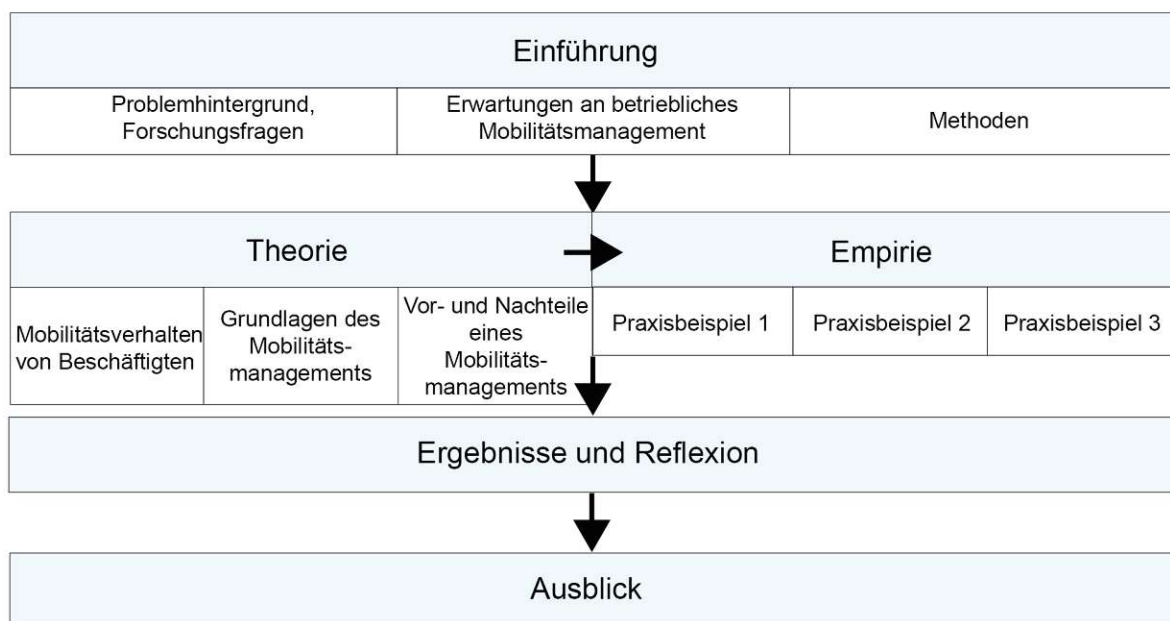


Abbildung 1: Gliederung und Aufbau der Arbeit (eigene Darstellung)

Zur Definition der Forschungsfragen, Abgrenzung des Inhalts sowie für den theoretischen Teil der Arbeit wurde Literaturrecherche betrieben. Diese bezieht sich zunächst auf die Mobilitätskennzahlen, das Mobilitätsverhalten und die Definition von betrieblichem Mobilitätsmanagement. Zum Einsatz kamen sowohl Fachbücher und Broschüren als auch Internetquellen. Da das vorliegende Thema aufgrund Innovationen, neuen (Förder-)Schwerpunkten und Klimazielen am Puls der Zeit ist, sind die elektronischen Quellen aufgrund der Aktualität von hoher Bedeutung für die Arbeit.

Zur Beantwortung der genannten Forschungsfragen wurden sowohl Literaturrecherche als auch Interviews durchgeführt. Die Interviews werden halboffen strukturiert und mittels eines einheitlichen Gesprächsleitfadens durchgeführt, um eine Vergleichbarkeit der Daten zwischen den Interviews sicherstellen zu können. Der Leitfaden enthält für die Forschungsarbeit relevante Fragestellungen und fungiert als „roter Faden“ für die Erhebung qualitativer Daten (vgl. Misoch 2019: 12). Es wurden drei Interviews mit Betrieben, ein Interview mit einem Mobilitätsexperten für betriebliche Mobilität und ein Interview mit einer Vertreterin des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie durchgeführt. Mittels dieser qualitativer Expert:inneninterviews können Erkenntnisse und Rahmenbedingungen zu betrieblichen Mobilitätsmanagements in der Praxis gewonnen werden. Außerdem können damit die Vor- und Nachteile von betrieblichen Mobilitätsmanagements erforscht werden.

2 Mobilitätsverhalten von Beschäftigten

Das Mobilitätsverhalten ist eng mit dem grundlegenden menschlichen Bedürfnis nach selbstbestimmtem Handeln verbunden. Die rein objektive Beurteilung für die Bewältigung einer Distanz ist für die subjektive Entscheidung nicht zwingend entscheidend. (vgl. Hunecke 2015: 9-10) Faktoren wie Kontrollüberzeugungen, Einstellungen, Normen und Werte können das Mobilitätsverhalten abseits der Objektivität beeinflussen (vgl. Hunecke 2015: 12). Gewohnheiten spielen für die Verkehrsmittelwahl zweifelsohne eine große Rolle. Das potenzielle Problem an Gewohnheiten ist, dass sie in einer starken Ausprägung die Sicht auf Verhaltensalternativen verringern. So können auch *„[...] bessere Verhaltensalternativen übersehen werden, die sich aus verändernden Situationsmerkmalen oder auch sozialen Anforderungen ergeben“* (Hunecke 2015: 34-36).

Zersiedelung und fehlende Nutzungsdurchmischung in Quartieren ergeben größere Distanzen zum Arbeitsplatz. Diese Fehlentwicklungen der letzten Jahre und Jahrzehnte lassen sich jedoch nicht ohne Weiteres korrigieren. Quick-Wins können hingegen durch sogenannte Soft Policies erreicht werden. *„`Soft Policies` beziehen sich dabei vor allem auf Ansprüche und Bedürfnisse, Handlungserfordernisse und Handlungsmöglichkeiten der Verkehrsteilnehmer. Sie stellen bedürfnisorientierte Angebote und – informatorische sowie beratende – Unterstützungen bei deren Nutzung bereit.“* (Beckmann 2022: 24) `Soft Policies` können verschiedenen Ursprungs sein, etwa ausgehend von einer Gebietskörperschaft, Initiativen von Bürger:innen oder Bewusstseinsbildungsmaßnahmen der Betriebe für ihre Mitarbeiter:innen.

2.1 Mobilitätskenngrößen

Die österreichische Verkehrsstatistik spiegelt den Pkw als das präferierte Verkehrsmittel der Österreicher:innen wider. Das Straßennetz dominiert mit einer Gesamtlänge von 127.000 Kilometern die Verkehrsinfrastruktur. Davon weit abgeschlagen findet sich das Schienennetz mit einer Länge von 5.600 Kilometern ein. 13.700 Kilometer Infrastruktur stehen den Radfahrer:innen in Österreich zur Verfügung, wobei hierzu nicht nur baulich getrennte Radwege zählen, sondern auch markierte Radfahrstreifen auf der Fahrbahn. (vgl. VCÖ o.D.)

Zur näheren Beschreibung der Alltagsmobilität lassen sich Mobilitätsindikatoren aus Abbildung 2 entnehmen.

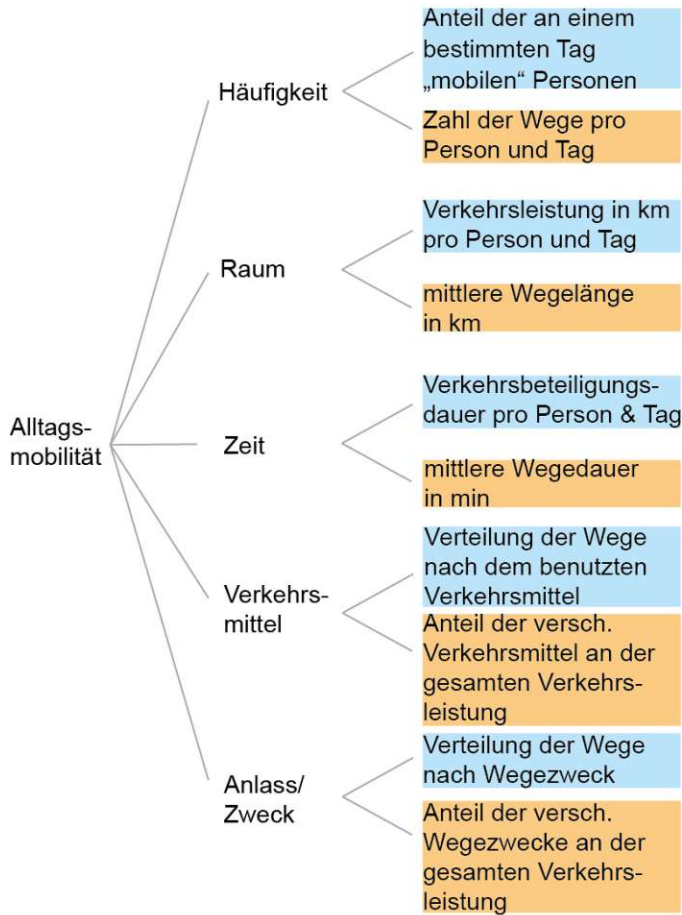


Abbildung 2: Auswahl gebräuchlicher Mobilitätsindikatoren (eigene Darstellung nach Hautzinger et al. 1994: 15)

Neben der Häufigkeit, dem Raum, der Zeit und den Verkehrsmitteln erlaubt der Zweck der Mobilität Schlüsse über das Mobilitätsverhalten der Personen zu ziehen. In der Folge werden einige Mobilitätsindikatoren anhand aktueller Daten aufgezeigt und erläutert.

Der Modal Split aus Daten der österreichweiten Mobilitätshebung 2013/2014 zeigt wie die Österreicher:innen ihre Wege zurücklegen (siehe Abbildung 3). Annähernd die Hälfte der Wege in Österreich werden mit dem motorisierten Individualverkehr zurückgelegt. In peripheren Bezirken sind es mit 56 Prozent noch mehr. Auffallend ist in den peripheren Bezirken außerdem, dass der Anteil der Wege, die mit dem öffentlichen Verkehr zurückgelegt werden, mit acht Prozent sehr niedrig ist. Ursachen dafür können ein schlechtes ÖV-Angebot oder weite Entfernungen zur nächsten ÖV-Haltestelle sein.

Für den Wirkungsbereich des betrieblichen Mobilitätsmanagements ist der Modal Split nach Wegen aussagekräftig um die genutzten Verkehrsmittel der Beschäftigten zu eruieren und mögliche Potenziale ableiten zu können.

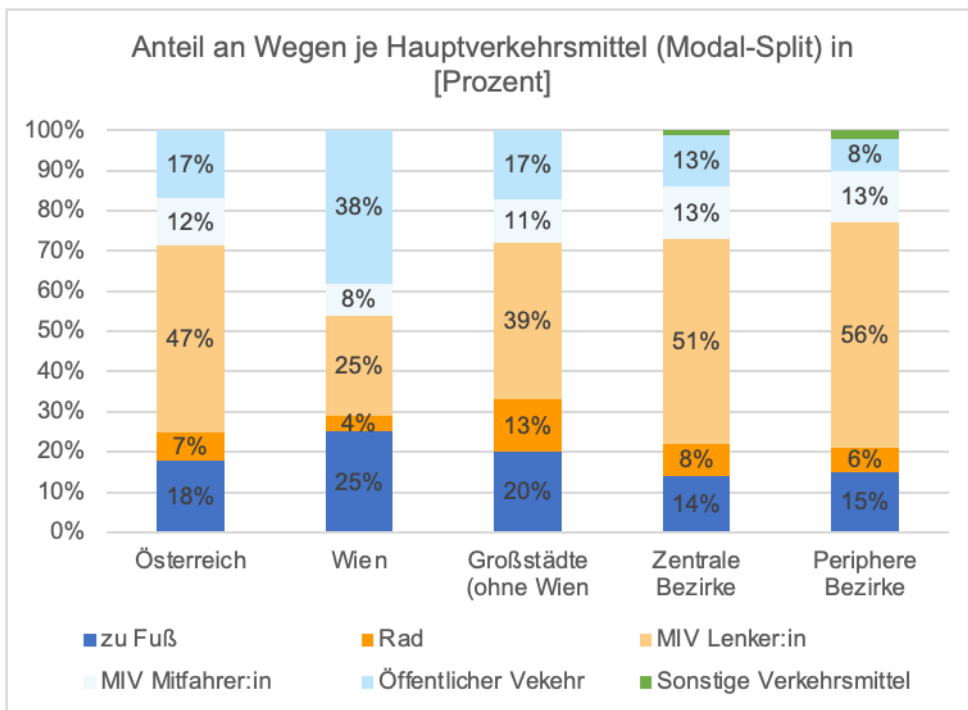


Abbildung 3: Modal Split nach Wegen je Hauptverkehrsmittel (eigene Darstellung nach Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 2016: 56)

Die Darstellung über den Anteil der Verkehrsleistung je Hauptverkehrsmittel (siehe Abbildung 4) zeigt wiederum ein verändertes Bild im Vergleich zum Modal Split. Durch die weiteren Entfernungen und größeren Distanzen im ländlichen Raum verlieren dort Verkehrsmittel der aktiven Mobilität an Anteil und der motorisierte Individualverkehr und öffentliche Verkehr gewinnen dazu. Auf Österreich gesamt betrachtet ergibt dies einen Anteil der Verkehrsleistung der öffentlichen Verkehrsmittel von 22 Prozent. Im Modal Split sind es im Vergleich 17 Prozent. MIV-Lenker:innen und -Mitfahrer:innen kommen in Summe auf einen Anteil der Verkehrsleistung von 72 Prozent.

Der Modal Split nach Verkehrsleistung je Hauptverkehrsmittel ist im Hinblick auf unsere Klimaziele relevant, da hier die großen CO₂-Treiber auf einen Blick identifiziert werden können. Periphere Bezirke rücken mit einem besonders hohen Anteil an MIV-Lenker:innen in den Fokus und zeigen bspw. im Vergleich zur Stadt Wien auf, dass hier noch großes Potenzial für die Nutzung des Umweltverbundes besteht.

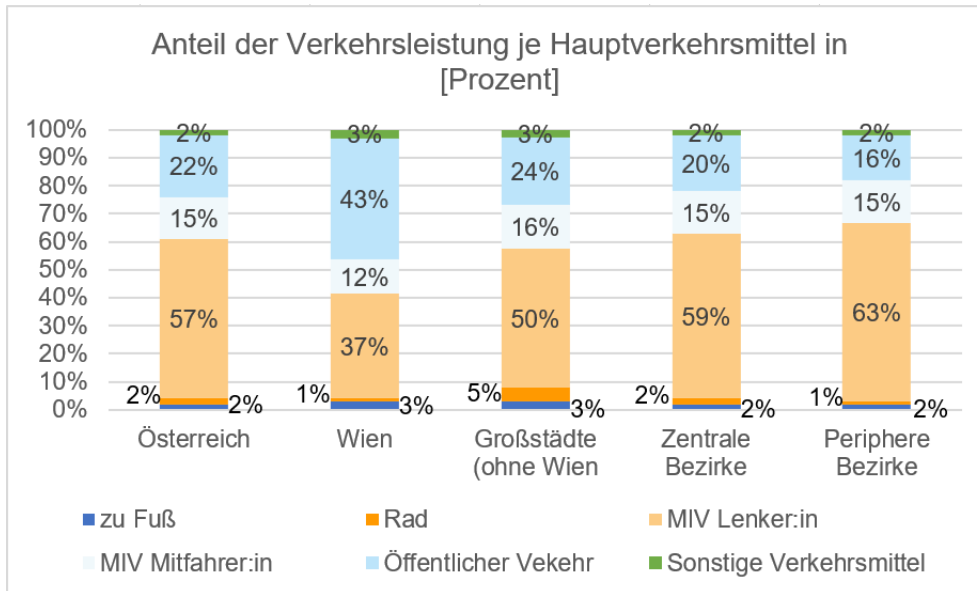


Abbildung 4: Modal Split nach Verkehrsleistung je Hauptverkehrsmittel (eigene Darstellung nach Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 2016: 59)

In der Abbildung 5 „Wegeanteile nach Zweck und Verkehrsmittel“ ist ersichtlich, dass geschäftliche Erledigungen und die Arbeitswege in Summe zu 50 Prozent mit dem PKW zurückgelegt werden. Auf „Pkw-Mitfahrer:innen“ entfallen insgesamt 19 Prozent der Wege für Dienstwege und die Fahrten von/zur Arbeit. Bei gemeinsamer Betrachtung des Modal Splits in Abbildung 3 und der Wegeanteile nach Zweck und Verkehrsmittel in Abbildung 5 wird ersichtlich, dass der PKW das beliebteste Verkehrsmittel für die Arbeitswege der Österreicher:innen darstellt.

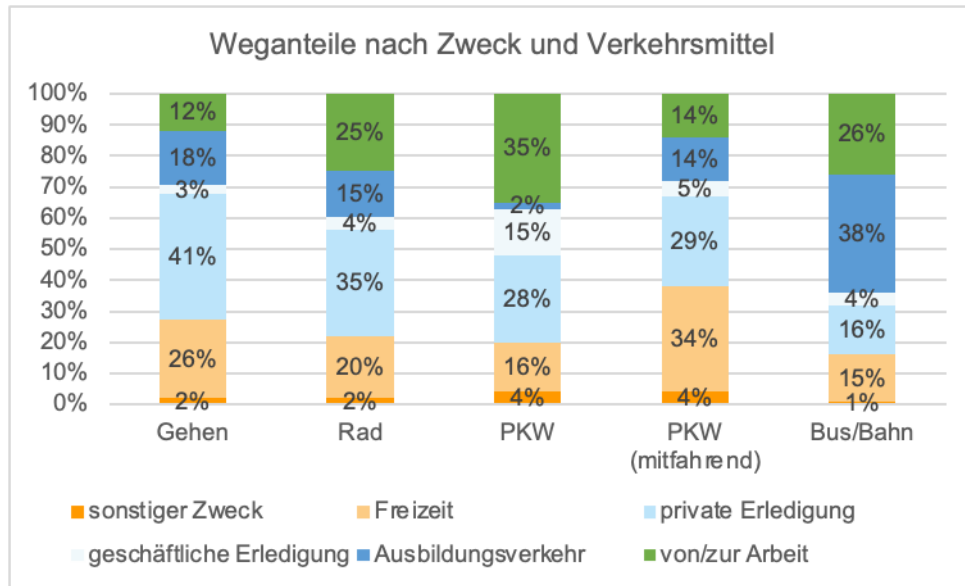


Abbildung 5: Wegeanteile nach Zweck und Verkehrsmittel (eigene Darstellung nach Blum et al. 2004: 29)

Wie in der Abbildung 6 ersichtlich ist, stellen Arbeitswege rund die Hälfte aller zurückgelegter PKW-Wege an Werktagen dar (vgl. VCÖ 2020). Hinzu kommen lediglich fünf Prozent, welche im PKW als Mitfahrer:in ihre Arbeitswege bewältigen. Der Umstieg auf nachhaltige Mobilitätsformen birgt hier großes Potenzial – einerseits in einem höheren Anteil der MIV-Mitfahrer:innen und andererseits in einer verstärkten Nutzung der Verkehrsmittel des Umweltverbundes. Für Unternehmen ab 50 Beschäftigten fordert der VCÖ, dass Mobilitätsmanagement zum Standard gemacht wird. (vgl. VCÖ 2020b)

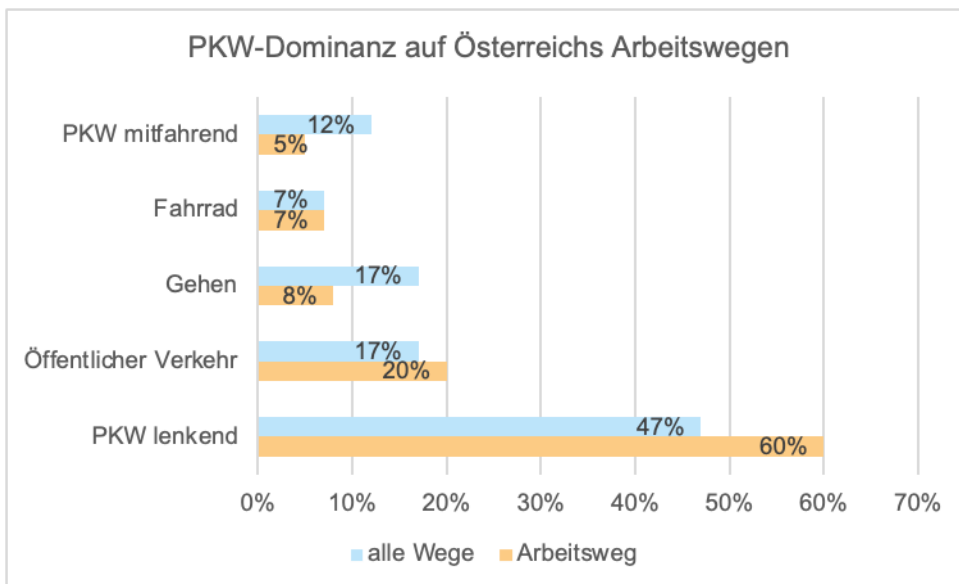


Abbildung 6: PKW-Dominanz auf Österreichs Arbeitswegen (eigene Darstellung nach VCÖ 2020: 11)

Die mittlere Tageswegelänge zeigt welche Distanz an Werktagen zurückgelegt wird, um den Alltag zu bewältigen. Mit der steigenden Motorisierung und dem Besitz eines Kraftfahrzeuges wurde es möglich die Aktionsräume auszudehnen (vgl. Thiesies 1998: 29). In Abbildung 7 ist der erhebliche Unterschied der Tageswegelängen zwischen Wien und den peripheren Bezirken zu erkennen. In Wien beträgt die mittlere Tageswegelänge für mobile Personen rund 33 Kilometer pro Tag. Im ländlichen Raum legen mobile Personen pro Tag rund 50 Kilometer zurück. Dies lässt sich aus den größeren Distanzen zu den individuellen „Stationen“ des täglichen Bedarfs in den peripheren Bezirken herleiten.

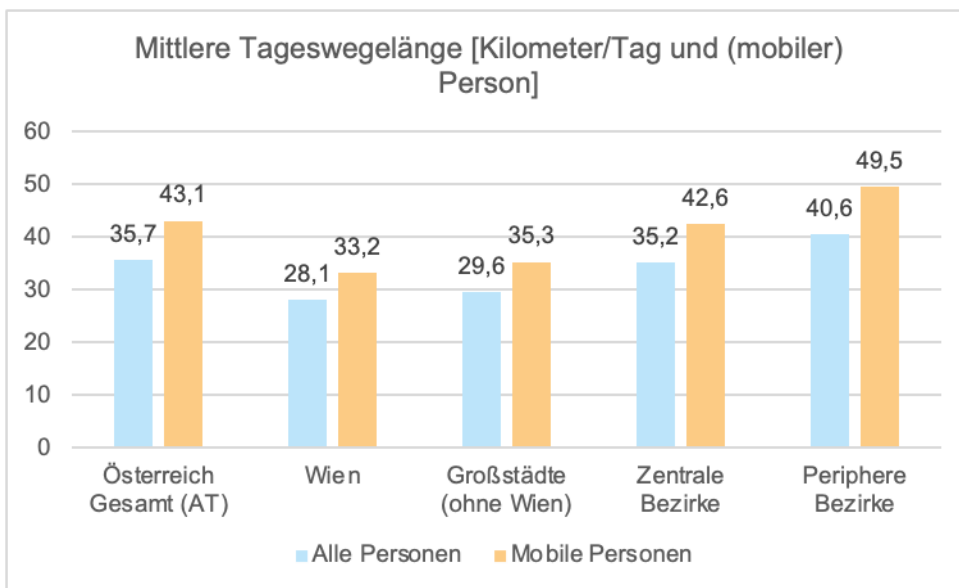


Abbildung 7: Mittlere Tageswegelänge (eigene Darstellung nach Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 2016: 52)

2021 lebten 8,95 Millionen Menschen in Österreich (vgl. Statistik Austria 2023). Im selben Jahr waren rund 5,1 Millionen Personenkraftwagen (Pkw) für den Verkehr zugelassen. Das entspricht etwa 0,6 Pkw pro Kopf. Seit dem Jahr 1960 stieg die Anzahl der zugelassenen Personenkraftwagen nahezu kontinuierlich an, obwohl vor allem in den letzten Jahren laufend in ÖV-Ausbau und Umweltschutz investiert wurde. (vgl. Statistik Austria 2022a) Die Beliebtheit des Pkw scheint davon nicht gemindert worden zu sein.

Im Zusammenhang mit den hohen Anteilen, die mit dem MIV zurückgelegt werden, wird in Abbildung 8 die Pkw-Verfügbarkeit aufgezeigt. Im Österreich-Schnitt haben 62 Prozent jederzeit Zugang zu einem Pkw, im ländlichen Raum sind es sogar 67 Prozent. Lediglich 20 Prozent der Personen in peripheren Bezirken haben nie Zugang zu einem Pkw. Daraus lässt sich schließen, dass eine hohe Pkw-Verfügbarkeit mit der vermehrten Pkw-Nutzung einhergeht.

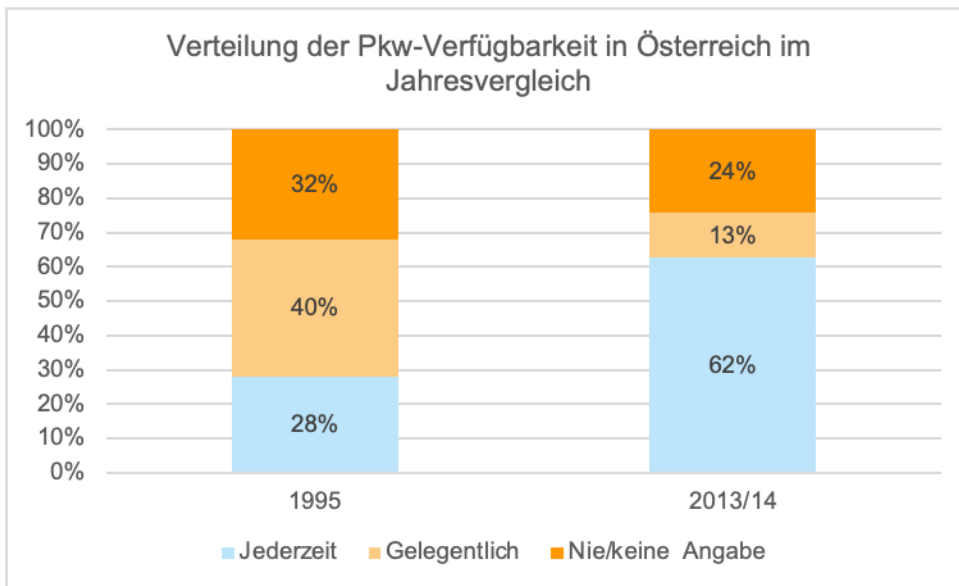


Abbildung 8: Pkw-Verfügbarkeit in Österreich (eigene Darstellung nach Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 2016: 41)

In Abbildung 9 wird ein Vergleich zwischen dem Personenkraftwagenbestand und den Bevölkerungsständen in Österreich dargestellt. Nach kontinuierlichen Steigerungen in beiden Bereichen kam es im Jahr 2022 zu auffälligen Werten. Wo die Kurve des Personenkraftwagenbestands 2022 erstmalig etwas abflachte, kam es beim Bevölkerungsstand zu einer größeren Zunahme als in den Jahren davor. Dies zeigt, dass die Beliebtheit eines eigenen Pkw trotz des großen Bevölkerungszuwachs etwas abgenommen hat. Hierbei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Corona-Pandemie möglicherweise Einfluss auf das Mobilitätsverhalten ausgeübt hat.

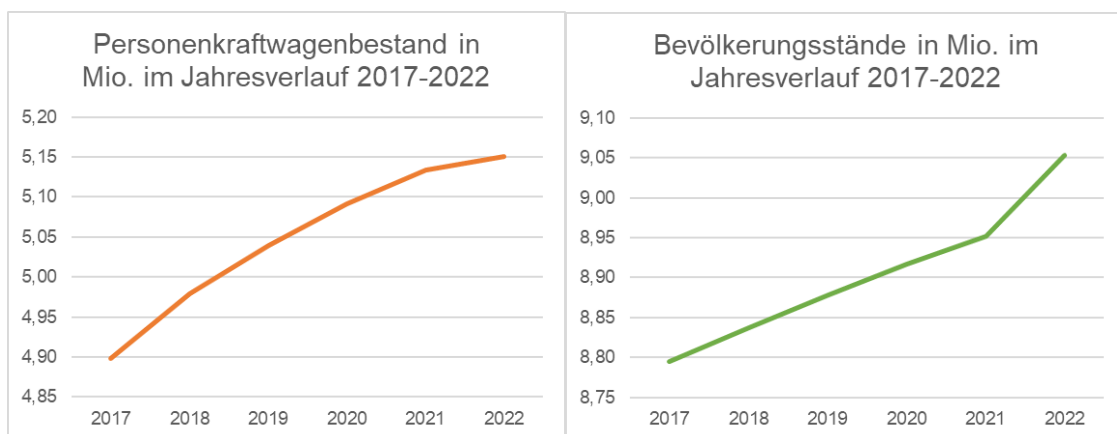


Abbildung 9: PKW- und Bevölkerungsstände in Mio. im Jahresvergleich 2017-2022 (eigene Darstellung nach Statistik Austria 2024 und Statistik Austria 2023a)

2.2 Mobilitätsstile

Milieuspezifische Differenzierungen ermöglichen Schlüsse über das Denk- und Verhaltensmuster der Menschen (vgl. Abbildung 10). Der Gruppe der Postmateriellen liegt vielseitiges Interesse zugrunde, wodurch sie bspw. Car-Sharing für sich entdecken. Ebenso Sharing-affin sind die Jugendmilieus der Performer und Individualisten, da für Sie Effizienz und Flexibilität eine große Rolle spielt. Die Gruppe der Hedonisten ist von Spaß- und Konsumorientierung geprägt, weshalb sie Augenmerk auf die Kosten legen. Trotz der großen Bedeutung des Pkw und der hohen Pkw-Verfügbarkeit (siehe Kapitel 2.1 Mobilitätskenngrößen) sind besonders Jugendlichen Kosten-Nutzen-Überlegungen wichtig. Auch im Alter ändern sich die Mobilitätsstile. Mit mehr Wahlfreiheit über die Verkehrsmittel wird auch die Mobilität der älteren Menschen weiter ansteigen. (VCÖ 2014: 3)

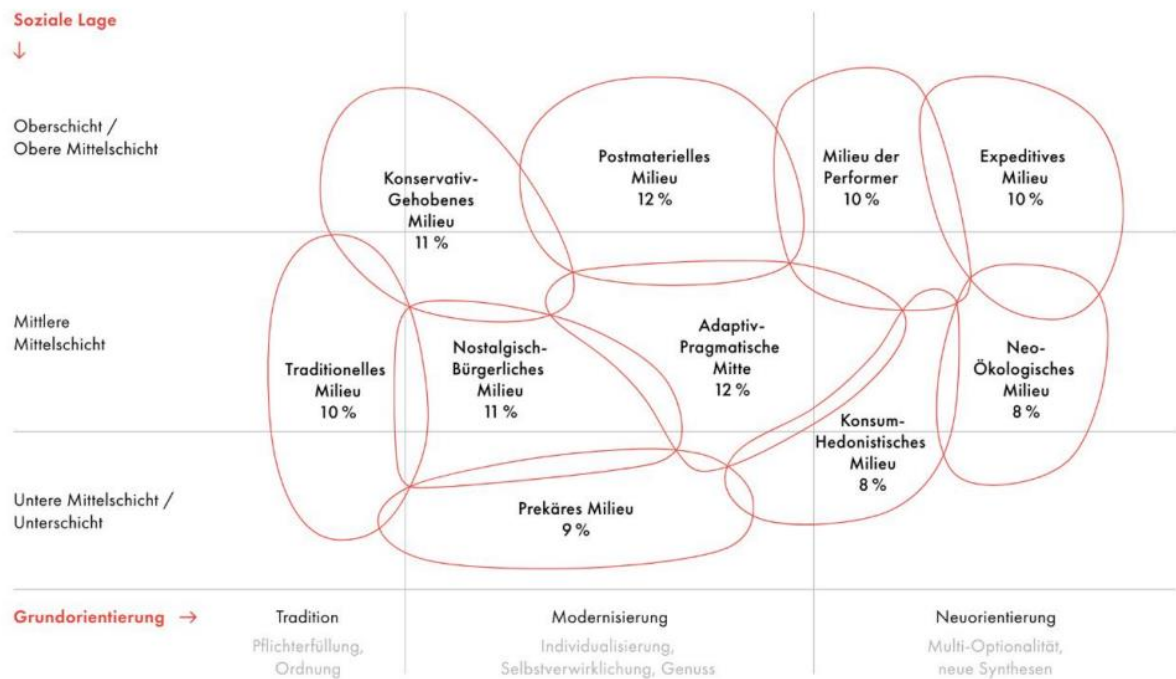


Abbildung 10: Sinus-Milieus (Sinus GmbH 2021)

2.2.1 Multimodale Mobilität

Unter multimodaler Mobilität wird die Nutzung unterschiedlicher Verkehrsmittel durch eine Person in einem bestimmten Zeitraum verstanden. Mit der Digitalisierung und der damit einhergehenden leichten Zugänglichkeit und flexibler Nutzung der Verkehrsmittel gewinnt die Multimodalität an Beliebtheit. Ein Verkehrssystem ist als multimodal zu bezeichnen, sobald mindestens zwei Verkehrsmitteloptionen bestehen. Die Bereitschaft zur Nutzung

unterschiedlicher Verkehrsmittel und sich jeweils für das optimale zu entscheiden kann als Multioptionalität bezeichnet werden. (VCÖ 2015: 10)

2.2.2 Intermodalität

Werden zwischen Start- und Zielort eines Weges unterschiedliche Verkehrsmittel verwendet, spricht man von Intermodalität (VCÖ 2015: 10). Sie ist ein Sonderfall der multimodalen Mobilität bzw. die „Steigerung“ davon. Wird für den Arbeitsweg zuerst das Rad von zu Hause bis zum Bahnhof und dann die Bahn bis zum Arbeitsort verwendet, handelt es sich um Intermodalität. Hierbei spielen attraktive Umsteigemöglichkeiten eine entscheidende Rolle, also beispielsweise Park&Ride oder Bike&Ride am Bahnhof, oder kurze Wege zwischen Bushaltestation und Bahnhof.

Mangels Alternativen kann eine intermodale Wegekette sogar notwendig sein, beispielsweise wenn keine entsprechende Busverbindung zum Bahnhof existiert. Gerade am Land birgt intermodale Mobilität aufgrund lückenhaften öffentlichen Verkehrs großes Potenzial. Die Herausforderung liegt darin Autofahrer:innen so früh wie möglich zum Umstieg auf den Umweltverbund bringen. Dies könnte beispielsweise beim nächstgelegenen multimodalen Verkehrsknoten sein. Um dies zu erreichen bzw. bestenfalls den Pkw ganz stehen zu lassen, können Soft Policies zum Einsatz gebracht werden.

2.2.3 Sharing

Neben der Nutzung unterschiedlicher Verkehrsmittel für einen Weg bietet das Sharing-Konzept die Möglichkeit der gemeinsamen Nutzung eines Gutes durch mehrere Personen. Unter dem Begriff der ‚Share Economy‘ wird das Teilen von Gütern unterschiedlichster Art verstanden. Beliebte Bereiche für Sharing-Services sind in Folge einer Befragung von PWC in Österreich die Bereiche Medien und Unterhaltung, Hotels und Unterkünfte und Mobilität (vgl. PWC 2017: 21). 20 Prozent der Befragten Österreicher:innen gaben an Mobilitäts-Sharing-Angebote zu nutzen (vgl. PWC 2017: 22). Der Trend dürfte seither kaum abgeflacht sein, denn das Angebot für Sharing-Dienste wächst laufend.

‚Sharing‘ kann die Auslastung der Güter erhöhen und in Bezug auf Car-Sharing mehrere private Pkw einsparen. Weniger private Pkw ergeben im Umkehrschluss mehr Platz im öffentlichen Raum, wovon schlussendlich die Allgemeinheit profitiert. Bei Car-Sharing-Nutzer:innen ist zudem eine Veränderung der Verkehrsmittelwahl in Richtung multimodaler Mobilität merkbar. (vgl. BMK 2023d: 11)

Als Bestandteil der betrieblichen Mobilität können Sharing-Modelle für die Beschäftigten als Alternative zum privaten Fahrzeug angeboten werden. Im Kapitel 3.4.2. werden praktische Umsetzungsmöglichkeiten für Car-Sharing aufgezeigt.

2.3 Ziele zum Verkehrsverhalten/ Verkehrspolitische Ziele

In der Verkehrsplanung sind die drei V-Prinzipien „Verkehrsvermeidung, Verkehrsverlagerung und Verkehrsverbesserung“ bereits weit verbreitet und bekannt. Auch für den österreichischen Mobilitätsmasterplan 2030 bildet ein Mix aus den drei V-Prinzipien den Ausgangspunkt. (vgl. BMK 2021: 8) Den Schlüssel zum klimaneutralen Verkehr stellen laut BMK (vgl. BMK 2021: 16) die Verkehrswende (Vermeiden, Verlagern) und die Energiewende im Verkehr (Verbessern mit Auslaufen fossiler Energieträger und Einsatz von erneuerbarer Energie) dar.

Die Maßnahmen entlang dieses Zielpfades sind der gesteigerte Ausbau von öffentlichen Verkehrsmitteln, Rad- und Fußwegen und der Umstieg auf emissionsfreie Fahrzeugtechnologien (vgl. BMK 2021: 16). Zusammenfassend soll es zu einer Stärkung des Umweltverbundes kommen.

2.4 Trends im Raumverhalten

Die Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK) erkennt die Notwendigkeit der betrieblichen Mobilität, denn die Lage von Arbeits- und Wohnstandorten entscheidet (mit) über die Mobilität. Die Raumplanung trifft mit der Ausweisung von Nutzungen im Vorfeld maßgebliche Entscheidungen über das Raumverhalten. (vgl. ÖROK 2021: 33) Die Positionierung von (Industrie-)Betrieben muss wohl überlegt werden und Faktoren wie die öffentliche Verkehrsanbindung, E-Ladestationen und eine gemeinschaftliche Nutzung der Parkflächen mit weiteren Betrieben in die Planung einbeziehen (vgl. Business Upper Austria 2021: 14-15). Für global produzierende Produktionsunternehmen sind „[...] *ein branchenspezifisch qualifiziertes Arbeitskräfteangebot, Grundstücke mit Expansionsmöglichkeiten und gute infrastrukturelle Erschließung*“ (ÖROK 2021: 34) entscheidend. Das sind Faktoren, welche oftmals eine Lage in Stadtregionsgemeinden oder im ländlichen Raum erfordern. Die abgeschiedene Lage eines/einer großen Arbeitgeber:in kann wiederum Konflikte mit Zielen der nachhaltigen Raumentwicklung ergeben. Die Raumordnung ist gefordert geeignete Produktionsstandorte zu definieren, welche bestehende Strukturen bestmöglich nutzen und Fehlentwicklungen in Außenbereichen ausschließen.

3 Grundlagen des Mobilitätsmanagements

Der Begriff des Mobilitätsmanagements fasst eine Vielzahl an Maßnahmen und Bestrebungen zur Verhaltensbeeinflussung in der Verkehrsmittelwahl. In den folgenden Kapiteln wird eine Definition von Mobilitätsmanagement erarbeitet und nach dem Aufzeigen möglicher Arten des Mobilitätsmanagements das betriebliche Mobilitätsmanagement als Fokus gesetzt. Darauf aufbauend werden ein Überblick über Maßnahmen für das betriebliche Mobilitätsmanagement gegeben sowie die Akteure und der Prozess zur Einführung bzw. erfolgreichen Durchführung aufgezeigt.

3.1 Definition Mobilitätsmanagement

Obwohl das Mobilitätsmanagement kein neues Phänomen ist, mangelt es an einer einheitlichen Definition. Nachfolgend werden ausgewählte Auszüge von Autor:innen genannt, welche sich an eine Beschreibung gewagt haben.

„Das Ziel des Mobilitätsmanagements ist es, den unterschiedlichen Mobilitätsbedürfnissen von Zielgruppen in umweltfreundlicher, sozialverträglicher und effizienter Form gerecht zu werden.“ (Finke 2009: 8) Ein nachfrageorientierter Ansatz ermöglicht das Fördern der nachhaltigen Mobilität (vgl. MOMENTUM, MOSAIC 2000: S.15).

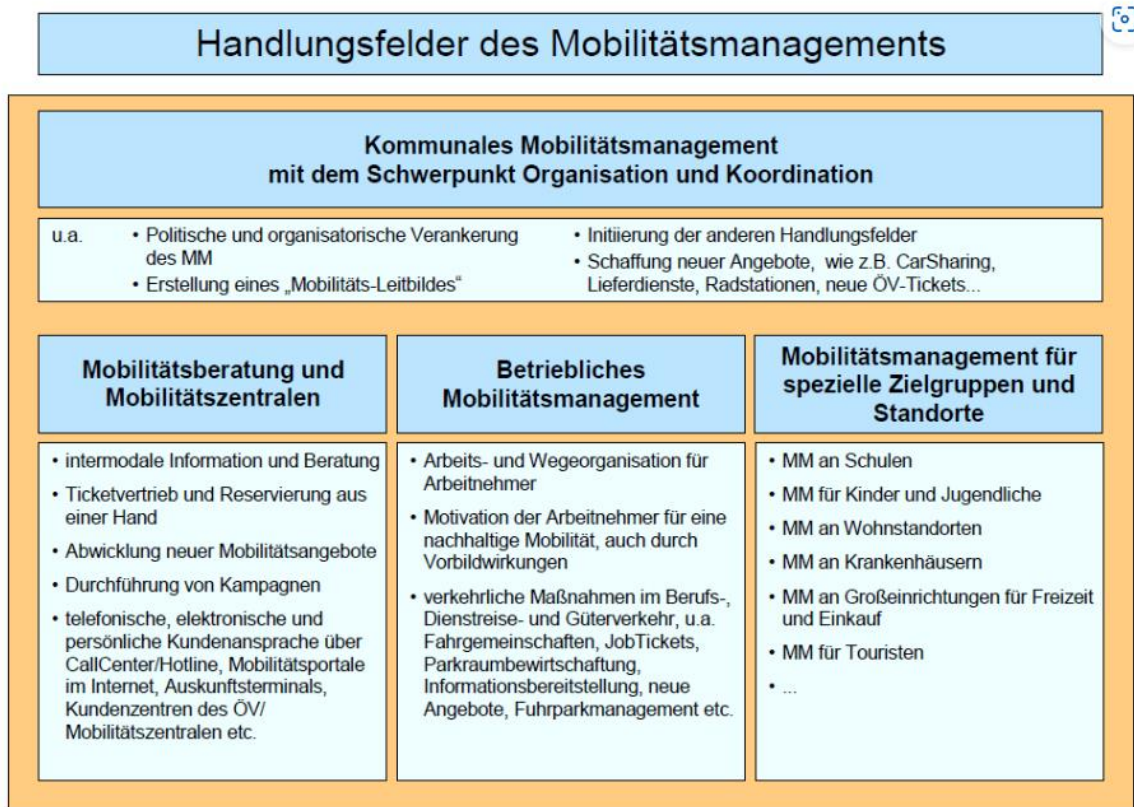
Neben der vermehrten Nutzung des Umweltverbundes soll das Mobilitätsmanagement zu einer Reduktion des MIV, zu aufeinander abgestimmten Verkehrsträgern und wirtschaftlichen Effizienz beitragen. (vgl. MOMENTUM, MOSAIC 2000: 17) Die umfassende Betrachtung aller verkehrsrelevanten Bereiche in Form einer Gesamtkonzeption ist essentiell um die Ursachen des Verkehrsaufkommens verstehen und zukünftig lenken zu können. Das Mobilitätsmanagement bietet Beförderungsalternativen zugunsten des Umweltverbundes und stellt die Methodik zur Ein- sowie laufenden Durchführung bereit. (vgl. Thiesies 1998: 37) Durch den Einsatz solcher „weicher“ Maßnahmen (vgl. Kapitel 2) kann, im Vergleich zum konventionellen Verkehrswegebau, mit viel weniger Mitteln ein nachhaltig merkbarer Beitrag zur Verkehrsentlastung und Umstieg auf Verkehrsmittel des Umweltverbundes erreicht werden (vgl. Ahrens & Hubrich 2012: 44).

3.2 Arten und Wirkung von Mobilitätsmanagement

Mobilitätsmanagements lassen sich, gemäß Abbildung 11, grob in vier Handlungsfelder einteilen. Das kommunale Mobilitätsmanagement kann den Rahmen für die Umsetzung von Mobilitätsmanagement setzen. Dies erfolgt mehr durch die Schaffung eines

„Mobilitäts-Leitbildes“ oder politische und organisatorische Verankerung als durch Maßnahmen mit direkter Wirkung auf das Mobilitätsverhalten. (vgl. Finke 2009: 14)

Die Mobilitätsberatung und Mobilitätszentralen bilden ein gesondertes Handlungsfeld, in dem die Beratung bzw. der Vertrieb im Zentrum steht. Im Mobilitätsmanagement für spezielle Zielgruppen und Standorte können nach örtlichen Gegebenheiten unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. Diese können von Mobilitätsmanagements an Schulen, für Kinder und Jugendliche bis hin zu Mobilitätsmanagements für Tourist:innen reichen. Das für die vorliegende Arbeit wesentliche Handlungsfeld stellt das betriebliche Mobilitätsmanagement dar. Darin sehen das Institut für Stadtbauwesen und Stadtverkehr (ISB) und die Ingenieurgruppe für Verkehrswesen und Verfahrensentwicklung (IVV) die Themenfelder der Arbeits- und Wegeorganisation, der Motivation der Arbeitnehmer:innen für nachhaltige Mobilität und konkrete verkehrliche Maßnahmen. (vgl. ISB, IVV, 2003: 57)



ISB/IVV 2003, Stand des MM in Deutschland und im Ausland

Abbildung 11: Handlungsfelder des Mobilitätsmanagements (eigene Darstellung nach ISB, IVV 2003: 58)

Heckhausen und Gollwitzer entwickelten 1987 das Rubikonmodell, mit dem die Handlungsphasen einer Person im zeitlichen Ablauf dargestellt werden (vgl. Heckhausen & Gollwitzer 1987: 101 ff.). Fink ergänzte dieses Modell mit Beeinflussungen durch das

Mobilitätsmanagement, wodurch nachvollziehbar aufgezeigt wird, welche Phasen Personen bei deren Mobilitätswahl durchlaufen. Die Abbildung 12 kann sowohl horizontal als auch vertikal gelesen werden. Horizontal sind die Entscheidungsphasen dargestellt. Vertikal werden die einzelnen Phasen mittels möglichen Beeinflussungen und Beispielen aufgezeigt. Auf die Entscheidung nehmen beispielsweise bereits die Bewusstseinsbildung und realistisch umsetzbare Maßnahmen des Mobilitätsmanagements Einfluss.

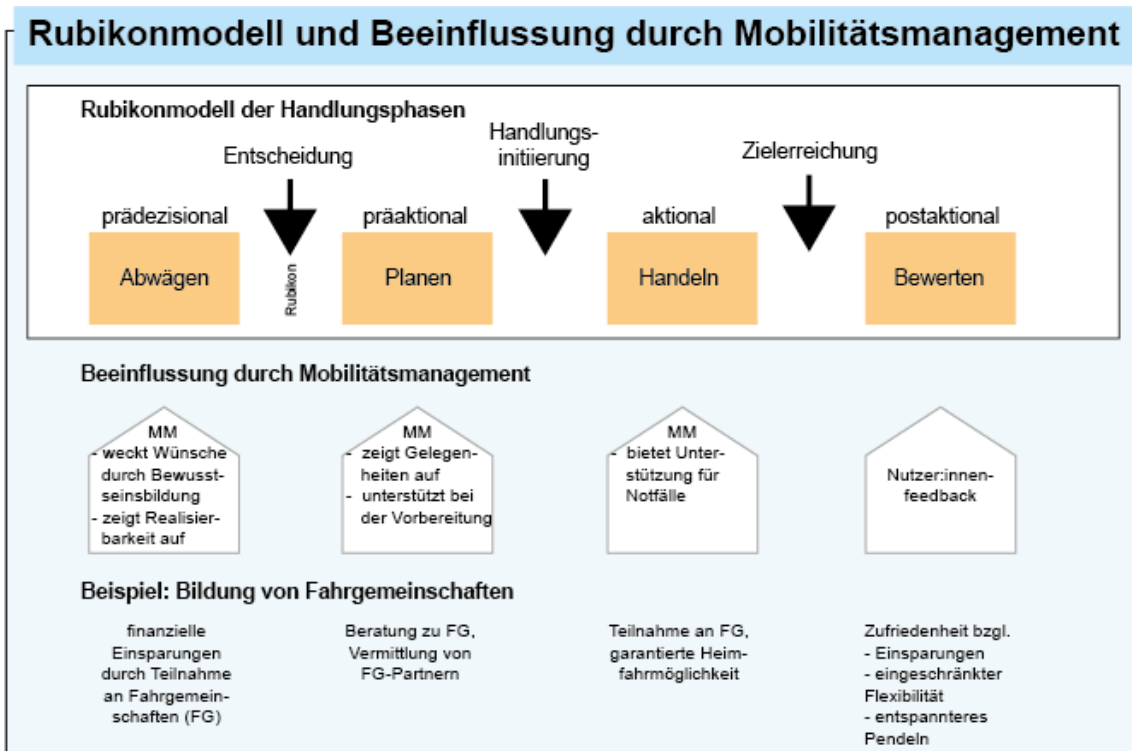


Abbildung 12: Rubikonmodell und Beeinflussung durch Mobilitätsmanagement (eigene Darstellung nach Finke 2009: 50)

Phase des Abwägens (prädezisionale Phase)

In der prädezisionalen oder Abwägungs-Phase wird abgeschätzt was realisierbar und attraktiv ist und auf Basis dessen eine Entscheidung für einen Wunsch getroffen. Bewusstseinsbildung kann aktuelle Problemstellungen aufzeigen und die passenden Lösungsvorschläge anbieten. Die Lösungsvorschläge müssen so attraktiv sein, dass sie sich als Handlungsziele der Zielgruppe etablieren. Die Realisierbarkeit der Maßnahmen muss durch das Mobilitätsmanagement dar- und sichergestellt werden. (vgl. Finke 2009: 51)

Phase des Planens (präaktionale Phase)

Die Phase des Planens baut auf die Phase des Abwägens auf und fokussiert sich darauf wie die festgelegten Ziele erreicht werden können. Überlegungen zu erforderlichen Handlungen, um das Ziel erreichen zu können, werden getroffen. Das Ende der

präaktionalen Phase stellt die Handlungsinitiierung dar. Das Mobilitätsmanagement kann in dieser Phase eine unterstützende Rolle einnehmen. Hierzu eignet sich beispielsweise ein Beratungsangebot. (vgl. Finke 2009: 52)

Phase des Handelns (Aktionale Phase)

Die aktionale Phase beinhaltet die Umsetzung der Pläne aus Phase zwei. Die Erreichung des angestrebten Ziels ist das Ergebnis aus der Phase des Handelns. (vgl. Finke 2009: 52) Um das Handeln auch dauerhaft zu sichern, kann das Mobilitätsmanagement für Ausnahmefälle Möglichkeiten bereitstellen. Im Beispiel einer Fahrgemeinschaft kann dies eine garantierte Heimfahrmöglichkeit per ÖPNV und Taxi sein, wenn die Fahrgemeinschaft zeitlich nicht genutzt werden kann.

Phase der Bewertung (Postaktionale Phase)

In der postaktionalen Phase erfolgt eine Bewertung des erreichten Ziels im Vergleich zum selbst gesetzten Ziel. Inwiefern das angestrebte Ziel erreicht wurde, entscheidet auch mit für die Formulierung neuer Ziele. Aus Sicht des Mobilitätsmanagement ist diese Phase vor allem wegen des Nutzer:innen-Feedbacks von Bedeutung und kann zur Verbesserung der angebotenen Dienstleistungen beitragen. (vgl. Finke 2009: 53)

Das vorgestellte Rubikonmodell zeigt die Handlungsphasen zur Verhaltensänderung und wurde durch mögliche Einflussfaktoren durch oder auf das Mobilitätsmanagement ergänzt. Für die Umsetzung eines Mobilitätsmanagements ist das Modell hilfreich um „Eintrittspforten“ in die Entscheidungen der Menschen zu identifizieren.

Es hat sich gezeigt, dass sich Mobilitätsroutinen am ehesten beeinflussen lassen, wenn wesentliche Veränderungen im Lebenskontext eines Individuums stattfinden (vgl. Lanzendorf & Tomfort 2012: 62). Solche Schlüsselereignisse können beispielsweise die Änderung des Wohnsitzes oder der Antritt eines neuen Jobs sein. Das Mobilitätsmanagement ist insbesondere in diesen Umbruchsituationen gefordert entsprechendes Informationsmaterial bereitzuhalten und Angebote zu schaffen. Sobald der neue Lebensabschnitt wieder zur Routine geworden ist, wird auf die bewährten Handlungsmuster zurückgegriffen und Änderungen zugunsten einer nachhaltigen Mobilität fallen wesentlich schwerer.

3.3 Betriebliche Mobilität

Ein großer Teil des Verkehrsaufkommens und der -emissionen kann den Arbeitswegen zugeordnet werden. Trotz bereits vielerorts umgesetzter flexibler Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise Gleitzeit, kommt es weiterhin zu den Verkehrsspitzen morgens und abends. (vgl. VCÖ 1997: 8) Das hohe PKW-Aufkommen zieht dabei vielerlei Probleme mit

sich. Neben Stau und Unfällen kommt es zu einem hohen Flächenverbrauch für den MIV. Luftverschmutzung und Lärmbelastung sind weitere Effekte, unter denen vor allem Anrainer:innen stark befahrener Straßen leiden. (vgl. Scharnweber 2012: 259)

Die Verantwortung für Planung, Bereitstellung und Organisation wird insbesondere den Gebietskörperschaften zugeschrieben. Doch allein die Infrastruktur und öffentlichen Verkehrsmittel sind nicht entscheidend für die Verkehrsmittelwahl. Die Beeinflussung der Verkehrsmittelwahl und die Auslastung der PKW sind Faktoren, bei denen die Betriebe eine große Rolle spielen können. (vgl. Müller 2001: 3)

Initiativen für betrieblichen Umweltschutz können einerseits aus den Reihen der Mitarbeiter:innen und andererseits vom Unternehmen initiiert werden. Der Arbeitsweg ist als Teil der betrieblichen Mobilität zu sehen, da er Einfluss auf das Unternehmen, also den/die Arbeitgeber:in, nimmt. Dies reicht von Themen der Umwelt und Flächenmanagement, über Sicherheit bis hin zur Gesundheit. Somit sollte die berufliche Mobilität von den Unternehmen mitgedacht und als Unternehmensaufgabe gesehen werden. Wenn in entsprechender Qualität umgesetzt, kann die betriebliche Mobilität einen positiven Effekt auf Nachhaltigkeitsziele sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen verüben.

Der Ansatz „Betriebliches Mobilitätsmanagement“

Im Grunde beinhaltet das betriebliche Mobilitätsmanagement alle vom Unternehmen ausgehenden Verkehrsströme von Personen- bis Güterverkehr:

„Personenverkehr

- *Berufsverkehr*
- *Dienst- und Geschäftsreisen*
- *Kunden- und Besucherverkehr*

Güterverkehr

- *Zulieferverkehr*
- *Produktionsverkehr*
- *Auslieferverkehr*
- *Entsorgung“* (Müller 2001: 3)

In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf dem betrieblichen Mobilitätsmanagement für den Personenverkehr, da es für den Personen- und Güterverkehr jeweils eigene Konzepte gibt.

„Bei Betrieblichem Mobilitätsmanagement geht es um das Aufzeigen von Handlungsalternativen im Bereich Mobilität und wie MitarbeiterInnen möglichst ohne Komfort- und Zeitverlust kostengünstig und umweltverträglich unterwegs sein können, ohne sich auf das eigene Auto fixieren zu müssen.“ (GPA 1998b: 4) Es handelt sich um einen ganzheitlichen Ansatz, der bei den Mitarbeiter:innen ansetzt. Die Werthaltungen der

Mitarbeiter:innen sind möglicherweise sehr unterschiedlich, was die Erarbeitung von Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen als sinnvoll erachten lässt. Hilfreich können die Orientierung an Best-Practice-Beispielen (bspw. aus dem Westen Österreichs) oder Checklisten sein, doch ist jedenfalls ein individuell auf den Betrieb abgestimmtes Konzept erforderlich. (vgl. GPA 1998a: 8)

Das betriebliche Mobilitätsmanagement zeichnet sich durch seine Orientierung am tatsächlichen Bedarf und der Anreizwirkung für Mitarbeiter:innen aus. Der Kostenfaktor im ländlichen Raum ist auch für die betriebliche Mobilität ein Faktor, wenn doch nicht in demselben Ausmaß wie im städtischen oder Stadt-Umland-Bereich. Wo im urbanen Raum „[...] die Benützung des öffentlichen Verkehrs für Arbeitswege weitaus günstiger [...] als die Fahrt mit dem PKW“ (vgl. GPA 1998a: 8) ist, sind in vielen ländlichen Regionen die öffentlichen Verkehrsmittel nicht ausreichend vorhanden und die erste/letzte Meile stellt eine Herausforderung dar. Damit sind die Raumtypen Stadt/Stadumland und ländlicher Raum in der Hinsicht nicht direkt vergleichbar.

Anhand innerbetrieblicher Kenngrößen können Einschätzungen zur Umsetzbarkeit von Mobilitätsmanagements getroffen werden. Diese sind nicht zwingend entscheidend, doch ermöglichen sie eine gewisse Vergleichbarkeit mit anderen Betrieben. Der VCÖ nennt in seiner Publikation folgende Kennwerte:

- **Betriebsgröße:** Großen Betrieben stehen aufgrund der Beschäftigtenzahlen mehr und kostenintensivere Maßnahmen zur Umsetzung offen, da viele Mobilitätsangebote in deren Rentabilität an die Nutzer:innenzahlen gekoppelt sind. Für kleine Betriebe müssen die Maßnahmen entweder skaliert angeboten werden oder der Fokus wird auf gänzlich andere Themenfelder gelegt. In Kleinbetrieben gelingt die Kommunikation leichter und die Realisierbarkeit kann flexibler passieren. (vgl. VCÖ 2004: 31)
- **Unternehmenskultur:** Ein nicht zu unterschätzender Faktor für die Schaffung von Mobilitätsmanagement im Betrieb ist das Unternehmensleitbild. Wird darin ein Fokus auf soziale und/oder ökologische Verantwortung gelegt, kann dies als Hebel zur Umsetzung von betrieblichem Mobilitätsmanagement genutzt werden. (vgl. VCÖ 2004: 31) Besteht ein Umweltmanagementsystem kann betriebliche Mobilität als Baustein zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele eingesetzt werden.

Die Mobilität kann sich wie kaum ein anderer Bereich auf die soziale Gerechtigkeit im Betrieb auswirken. Im späteren Verlauf der Arbeit, in Kapitel 4.2.2, wird im Rahmen eines Exkurses das Thema Mobilitätsarmut aufgegriffen.

Die ökologische Nachhaltigkeit des Unternehmens wird durch die Förderung des Umweltverbundes, Erhöhung des Besetzungsgrades und organisatorischen Maßnahmen verbessert. Die Führungskräfte-Kultur beeinflusst die Toleranz und Bereitschaft der Mitarbeiter:innen zum Ausprobieren von neuen Mobilitätsdiensten wesentlich. Die Entscheidungsträger:innen eines Betriebes sollten bestenfalls eine gewisse Vorbildfunktion einnehmen, sodass die Veränderung als etwas Positives verstanden wird.

- **Branche und Betriebsart:** Die Rahmenbedingungen für die betriebliche Mobilität werden wesentlich durch den Tätigkeitsbereich und die Arbeitsweise des Betriebes bestimmt (vgl. VCÖ 2004: 31). „*Großen Einfluss haben beispielsweise Arbeitszeitregelungen wie Schichtarbeit oder Gleitzeit, betriebseigener Fuhrpark, mehrere Betriebsstandorte oder Filialen, Kundenbesuche, Anteil Außenarbeit und vieles mehr.*“ (VCÖ 2004: 31)
- **Umverteilungsspielraum:** Mobilitätsmanagement kann sich finanziell vor allem dann lohnen, wenn im Status Quo Maßnahmen unterstützt werden, die entweder nicht gut genutzt werden oder ohnehin kontraproduktiv sind. Beispielsweise stellt ein bestehender Fahrtenzuschuss für Pkw-Fahrer:innen Spielraum für die Umverteilung dar. (vgl. VCÖ 2004: 31)

3.4 Handlungsfelder des betrieblichen Mobilitätsmanagements

Die möglichen Handlungsfelder des betrieblichen Mobilitätsmanagements weisen ein breites Spektrum auf. Die Spannweite reicht von kleinen, kurzfristig umsetzbaren Maßnahmen (z. B. Mobilitätsberatung oder Fahrradabstellanlagen) bis hin zu größeren, aufwändigeren Maßnahmen (z. B. Einführung eines Punktesystems für die Mobilität oder eines Betriebsbusses). Die für das Mobilitätsmanagement verantwortlichen Personen sind dazu angehalten sich mit Maßnahmen folgender Themenbereiche auseinanderzusetzen:

- Motivation und Bewusstseinsbildung
- Bauliche Maßnahmen
- Finanzielle Anreize
- Organisatorische Maßnahmen (vgl. VCÖ 1997: 25)

Die empfohlene Vorgehensweise für Betriebe ist es zuallererst eine Ist-Analyse über das aktuelle Mobilitätsverhalten bzw. die Gewohnheiten der Mitarbeiter:innen durchzuführen. Erst dann kann ein spezifisch auf das Unternehmen angepasstes Mobilitätsmanagement auch erfolgsversprechend sein. (vgl. Müller 2001: 7)

3.4.1 Motorisierter Individualverkehr

Im Handlungsfeld „motorisierter Individualverkehr“ steht der eigene Pkw im Zentrum. Zu unterscheiden sind Ansatzpunkte zur Auslastung bzw. zum Besetzungsgrad von Pkw (Car-Sharing, Fahrgemeinschaften), sonstige Sharing-Dienste und Ansätze zum Management des Parkraums. (vgl. Müller 2001: 8)

Shared Mobility

Die steigende Flexibilisierung der Arbeitswelt fordert Formen der Mobilität, welche sich danach richten können. Veränderte Mobilität schafft Nachfrage nach flexiblen und bedarfsorientierten Services. Bedarfsorientierte Mobilität beschränkt sich hierbei nicht auf den Pkw mittels Car-Sharing, sondern beinhaltet auch Fahrräder, Scooter und Mopeds.

Im Gegensatz zum privaten Pkw steht ein Auto des Car-Sharings mehreren Benutzer:innen zur Verfügung und wird nur bei tatsächlicher Nutzung des Fahrzeuges verrechnet. In Betrieben können folgende drei Varianten eingesetzt werden:

- Car-Sharing als Ersatz eines betriebseigenen Dienstwagenpools:

Der Vorteil für den Betrieb ergibt sich daraus, dass Car-Sharing in den meisten Fällen günstiger ist, als die betriebseigenen Fahrzeuge.

- Guaranteed ride home systems:

Besonders für Fahrten zu Tagesrandzeiten kann Car-Sharing in dieser Anwendungsmöglichkeit bei Lücken des öffentlichen Verkehrs eingesetzt werden.

- Betriebsfahrzeuge in die Carsharingflotte einbringen:

Bei Vorhandensein von Betriebsfahrzeugen können diese in die Carsharingflotte integriert werden, wenn diese im Betrieb ohnehin nicht benötigt werden. (vgl. GPA 1998a: 49)

So können die Fahrzeuge hinsichtlich einer besseren Auslastung beispielsweise abends und an den Wochenenden von privaten Car-Sharing-Nutzer:innen genutzt werden. Diese Variante eignet sich besonders für kleine Gemeinden, wo ein klassisches Car-Sharing-Angebot nicht rentabel wäre. (vgl. Scharnweber 2012: 272)

Speziell in den Städten und Ballungsräumen wird Shared Mobility bereits vermehrt angeboten (KINTO 2024). Es treten unterschiedliche Anbieter:innen für diese Services auf, wie beispielsweise „Lime“, „Tier“, „WienMobil“ (siehe Abbildung 13) und „ShareNow“. Unterschieden wird zwischen stationsabhängigen Sharing-Angeboten, wie beispielsweise die Leih-Fahrräder von „WienMobil“, und stationsunabhängigen Angeboten wie beispielsweise Scooter von „Tier“. Die Usability der unterschiedlichen Services läuft zumeist im Grunde ähnlich mittels einer Mitgliedschaft bzw. eines Benutzerkontos auf

dem Smartphone ab, mit dem das Fahrzeug direkt vor Ort ausgeliehen und wieder zurückgegeben werden kann.



Abbildung 13: WienMobil-Station (Robert Peres 2021)

Fahrgemeinschaften

Die An- und Abreise zum Arbeitsplatz mit Fahrgemeinschaften bietet sich bei annähernd gleichen Arbeitswegen an. Herausforderungen können unterschiedliche Arbeitszeiten und , insbesondere in großen Betrieben, die Koordination mit den Kolleg:innen sein. In kleinen Betrieben ist es einfacher das Potenzial für Fahrgemeinschaften mit den Kolleg:innen einzuschätzen. Bei Betrieben mit mehreren Hundert Mitarbeiter:innen ist hierzu abteilungsübergreifender Austausch erforderlich. (vgl. Scharnweber 2012: 270) Neben dem ökologischen Effekt durch den höheren Besetzungsgrad, kann außerdem Parkraum eingespart werden. Ein weiterer nicht unwesentlicher Effekt ist der persönliche Austausch zwischen den Beschäftigten. Als Unterstützung kann beispielsweise die Mitfahr-App „Carpool“ eingesetzt werden, welche das Bilden von Fahrgemeinschaften erleichtert. (vgl. VCÖ 2020: 34) Als Anreiz können, nach Beispiel des Vorarlberger Medienhauses, für Fahrgemeinschaften Parkplätze in Eingangsnähe reserviert werden (vgl. Herry et al. 2000: 36).

Stellplatzmanagement

Das Gegenstück zu den Pull-Maßnahmen wie Sharing-Dienste oder Fahrgemeinschaften bildet das Stellplatzmanagement. Gleichzeitig stellt das Management des Parkraums die wohl umstrittenste Maßnahme dar und erfordert in der Umsetzung Fingerspitzengefühl.

Für Parkraum fallen einerseits die Investitionskosten zu Beginn und laufende Kosten pro Jahr für Verwaltung, Pflege und Unterhalt an (vgl. Scharnweber 2012: 271). Die gemeinsame Erwirtschaftung der Firmenleistungen enthält auch die Erhaltung der Gratisparkplätze. *„Wer einen Parkplatz am Firmengelände gratis beansprucht, ist gegenüber jenen Mitarbeitern [sic], die diese Leistung nicht beanspruchen, privilegiert.“* (VCÖ 1997: 42) Nutzer:innen des Umweltverbundes werden insofern benachteiligt, dass Nutzer:innen der Gratis-Parkflächen damit steuerfrei subventioniert werden (vgl. Scharnweber 2012: 271). Parkraum am Firmengelände sollte nach einheitlichen und fairen Bedingungen vergeben werden. Eine Neuregelung der Parkplatzvergabe ist dazu vielerorts unumgänglich. (vgl. VCÖ 1997: 42)

Modelle für das Management von Parkraum sind einerseits das Einheben von Entgelten für Parkplätze, die Zuteilung bzw. Zonierung der Parkplätze und die Reservierung von Parkplätzen unter bestimmten Voraussetzungen. (vgl. Müller 2001: 8)

Ein mögliches Zonenkonzept für Parkplätze sollte sich mit folgenden Faktoren auseinandersetzen:

- *„Typologie des Betriebes (mit / ohne Kunden- [sic] oder BesucherInnenkontakt)*
- *Bewirtschaftung (mit / ohne Gebühren)*
- *Anreizsystem für Fahrgemeinschaften*
- *Ausnahmeregelungen (Behinderte, Firmenfahrzeugpool, bevorzugte Gruppen etc.)“* (GPA 1998a: 43)

Besucher:innenparkplätze machen unmittelbar vor dem Verkaufsraum Sinn. Für Pkw von Fahrgemeinschaften können die den Betriebsgebäuden nächsten Parkplätze reserviert werden. Weitere Zonen können für Mitarbeiter:innen vorgesehen werden, welche auf den Pkw angewiesen sind und Mitarbeiter:innen mit Dauerberechtigung (vgl. VCÖ 1997: 43).

Mitarbeiter:innen, welche auf einen Parkplatz verzichten, kann ein Bonus angeboten werden (Scharnweber 2012: 271). Werden zudem Alternativen zum MIV angeboten, kann dies bisherige MIV-Nutzer:innen zum Umsteigen bewegen. Mögliche Alternativen zum PKW werden in Kapitel 3.2.2 vorgestellt. Eine Befragung von Personalvertretungen des Krankenhauses Trier ergab, dass es zu einer höheren Akzeptanz der Mitarbeiter:innen für das Parkraummanagement bzw. für gebührenpflichtige Stellplätze kommt, *„[...] wenn die Einnahmen zweckgebunden für die Mobilität der Beschäftigten verwendet werden“* (Scharnweber 2012: 271).

Exkurs E-Mobilität

Für den Fall, dass keine der genannten Alternativen zur Fahrt mit dem eigenen Pkw angewendet werden kann, sollte zumindest auf Fahrzeuge mit umweltschonenden Antrieben gesetzt werden. Ein Anreiz seitens des Betriebes kann es sein Ladestationen am Betriebsgelände anzubieten. Da Firmen oftmals über günstigere Stromtarife verfügen, kann gegebenenfalls den Mitarbeiter:innen der Strom aus den Stromtankstellen zu niedrigeren Preisen angeboten werden. Mit der E-Mobilität kann jedoch ein Großteil der sich ergebenden Probleme wie der erhebliche Raumbedarf, „[...] *Fahrgeräusche, Unfallfolgen und der Herstellungs- sowie Entsorgungsaufwand*“ (Scharnweber 2012: 271) nicht gelöst werden. Unabhängig vom Antrieb des motorisierten Kraftfahrzeuges gibt es kein wirklich „nachhaltiges“ Auto (vgl. Scharnweber 2012: 271).

3.4.2 Alternativen zum PKW

Das Handlungsfeld „Alternativen zum PKW“ geht nochmal einen Schritt weiter und setzt service-orientierte Maßnahmen, welche die Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen erweitern. Dies kann Bausteine des öffentlichen Verkehrs, des Rad- und Fußverkehrs beinhalten. (vgl. Müller 2001: 7)

Das Jobticket / Fahrtkostenzuschuss für den öffentlichen Verkehr

Jobtickets sind Karten für die öffentlichen Verkehrsmittel, welche den Mitarbeiter:innen von der/dem Arbeitgeber:in zur Verfügung gestellt werden. Diese sind sowohl für Dienstreisen, den Weg zum Arbeitsplatz, als auch in der Freizeit einsetzbar. Arbeitgeber:innen können die Tickets sozialabgaben- und sachbezugsfrei sowie ohne Lohnnebenkosten erwerben. Voraussetzung dafür ist, dass das Jobticket zumindest am Wohn- oder Arbeitsort der Mitarbeiter:innen gültig ist. (vgl. BMK 2023b)

Obwohl es in Österreich im Vergleich zu Deutschland nicht üblich ist, dass mittels Kooperationen zwischen Verkehrsunternehmen und größeren Betrieben beim Kauf von Jobtickets Rabatte gewährt werden, ist das Modell des Jobtickets auch hierzulande in den letzten Jahren immer beliebter geworden (vgl. VCÖ 1997: 30). Seit Anfang des Jahres 2023 ist es möglich ein Jobticket gemeinsam mit der Pendlerpauschale in Anspruch zu nehmen. Die Pendlerpauschale wird nun lediglich um den Wert des Jobtickets vermindert. (vgl. BMK 2023b)

Schnuppertickets

Die Bereitstellung von Schnuppertickets im Betrieb kann zum Herantasten an die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel eingesetzt werden. Das Schnuppern kann einen Anstoß zur Änderung des Mobilitätsverhaltens bzw. zumindest zum Ausprobieren von nachhaltigen Verkehrslösungen ergeben. (vgl. Energieinstitut Vorarlberg 2024)

Angepasstes / neues Angebot des öffentlichen Verkehrs

Dort wo es bereits eine Anbindung des Betriebsstandorts an die öffentlichen Verkehrsmittel gibt, können Anpassungen der Abfahrts- und Ankunftszeiten sinnvoll sein. An Schichten gekoppelte Bus- und Bahnverbindungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass die Verkehrsmittel von den Mitarbeiter:innen genutzt werden.

Neue bzw. verbesserte Angebote des öffentlichen Personennahverkehrs können beispielsweise eine zusätzliche Station beim Betriebsgelände, eine veränderte Linienführung von bestehenden Bus-Verbindungen, engere Takte oder gänzlich neue Angebote sein. (vgl. Müller 2001: 7)

Werksbusse

Oft sind für die erste und letzte Meile konventionelle öffentliche Verkehrssysteme überdimensioniert. Für diese Fälle können Mikro-ÖV-Systeme wie Betriebs- und Werksbusse oder ein Shuttle-Service geeignete Lösungen sein. (vgl. Müller 2001: 7)

Im Rahmen eines Werksbusverkehrs wird vom Betrieb ein Bus samt Fahrer:in organisiert, „[...] der/die MitarbeiterInnen vom Wohnort oder einer Sammelstelle (z.B. Bahnhof) zur Firma bringt. Diese Fahrt erfolgt fahrplanmäßig mit festgelegten Haltestellen.“ (GPA 1998a: 30) Damit ein Werksbussystem funktioniert, handelt es sich bestenfalls bei dem initierenden Betrieb um einen Großbetrieb mit fixen Arbeitszeitregelungen. Außerdem lässt sich die Werksbusroute einfacher planen, wenn die Mitarbeiter:innen entlang eines Korridors wohnen, wie beispielsweise innerhalb eines Tals. Im Sinne des Umweltschutzes sollte der Werksbus einen hohen Besetzungsgrad aufweisen. (vgl. GPA 1998a: 30).

Fahrradinfrastruktur

Von Seiten der Infrastruktur ist für die Bewältigung des Arbeitsweges mit dem Fahrrad die Verfügbarkeit von witterungsgeschützten, diebstahlsicheren und eingangsnahen Fahrradabstellmöglichkeiten von Relevanz. Das Schaffen von Duschen, Umkleideräumen und Schränken ermöglicht die Anreise mit dem Fahrrad auch bei Schlechtwetter oder heißen Tagen. (vgl. Müller 2001: 7)

Das Vorhandensein eines Reparatursets und einer Luftpumpe am Betriebsstandort ermöglicht den Mitarbeiter:innen ihre Fahrräder intakt zu halten. Alternativ können auch Sicherheitschecks bzw. ein „Fahrrad-Service“ für die Fahrräder der Mitarbeiter:innen geboten werden. (vgl. Scharnweber 2012: 266)

Beim Österreichischen Rundfunk (ORF) wurde für die Förderung der aktiven Mitarbeiter:innenmobilität entsprechende Radinfrastruktur geschaffen (vgl. Abbildung 14).



**Abbildung 14: Fahrräder und Abstellanlagen des Österreichischen Rundfunks
(Österreichischer Rundfunk 2022)**

Jobrad / Dienstfahrrad

Zuschüsse zum Fahrradkauf können finanzielle Anreize darstellen, dies kann auch mittels Jobrad-Modell erfolgen. Das Jobrad-Konzept kommt ursprünglich aus Deutschland und ermöglicht es den Arbeitgeber:innen Firmenfahrräder zu leasen und seinen Mitarbeiter:innen zur Verfügung zu stellen. Als „Sachbezug“ ist das Dienstrad steuerfrei. Der Sachbezug verringert die Beitragsgrundlage für Sozialversicherungsbeiträge und verringert damit die monatlichen Lohnabgaben. In der Folge kommt es außerdem zu einem niedrigeren lohnsteuerpflichtigen Einkommen. Im Vergleich zum Privat-Erwerb ersparen sich Mitarbeiter:innen auch die Umsatzsteuer, sofern der/die Arbeitgeber:in vorsteuerabzugsberechtigt ist. (vgl. Jobrad GmbH 2023)

Ein Zuschuss zum Fahrradkauf kann an einen Pkw-Stellplatzverzicht gekoppelt angeboten werden, bspw. mit einer Aktion „Fahrrad gegen Parkplatz“ (vgl. Scharnweber 2012: 266).

Rad-Aktionen

Um die Mitarbeiter:innen für die Nutzung des Fahrrads zu motivieren, können neben den oben genannten, dauerhaften Maßnahmen auch spezifische Aktionstage umgesetzt werden. Je nach Belieben können die Themen festgelegt werden. Eine Möglichkeit ist es die Mitarbeiter:innen nach Vorschlägen und Wünschen zu befragen, eine andere Möglichkeit ist es etwas ganz Neues umzusetzen.

Die Gewerkschaft der Privatangestellten nennt ein paar Vorschläge für Aktionstage für die Fahrradmobilität:

- „Aktion Fitnesstest - Leistungsdiagnostik
- Attraktiver und sicherer Radweg
- Aktion Sicheres Fahrrad
- Aktion Radtesten
- Kilometer-Aktion
- Fahrrad-Betriebsausflug
- Fahrrad-Familienausflüge“ (GPA 1998a: 39-41)

Beispielhaft heraus gegriffen haben die Mitarbeiter:innen bei der Aktion „Radtesten“ die Möglichkeit, verschiedene Fahrradtypen auszuprobieren. Eventuell kann diese Aktion in Kombination mit dem oben genannten Job-Bike-Modell angeboten werden, sodass die Mitarbeiter die Bikes vergünstigt oder sogar kostenlos zur Verfügung gestellt bekommen. Die Kilometer-Aktion belohnt die eifrigsten Fahrradfahrer:innen im Unternehmen mit einem Geschenk oder einem Gutschein. (vgl. GPA 1998a: 40)

Die genannten Möglichkeiten zur Förderung des Fahrradverkehrs bieten ein enormes Umsteigepotenzial für Arbeitswege. Die Potenziale sind vor allem dort gegeben, wo Wege über geringe Entfernungen und über keine großen Höhenunterschiede zu bewältigen sind. Ein objektiver Ansatz zur Einschätzung des Fahrradpotenzials stellt die Einteilung in Distanzen in Tabelle 1 dar. (GPA 1998a: 34)

Zumutbarkeit	Distanz	Zeitaufwand* **
sicher möglich	<= 2 km	bis 10 min
gut möglich	2 – 3 km	10 – 15 min
zumutbar	3 – 5 km	15 – 25 min
teilweise zumutbar	5 – 7 km	25 – 35 min
schwer zumutbar	>= 7 km	mehr als 35 min

Tabelle 1: Potenziale für den Fahrradverkehr (eigene Darstellung nach GPA 1998a: 34)

*Als Durchschnittsgeschwindigkeit beim Radfahren werden 12 km/h angenommen.

**In Abhängigkeit von der Steigung und von den Witterungsverhältnissen

In den Fällen, wo der Arbeitsweg über weitere Distanzen als fünf Kilometer verläuft, kann Bike & Ride eine Alternative sein. Die Förderung des Radverkehrs bildet somit eine wichtige Säule des betrieblichen Mobilitätsmanagements.

Fußverkehr

Beim Fußverkehr spielt vor allem die Qualität bzw. das Vorhandensein von Fußinfrastruktur eine entscheidende Rolle. Attraktive Fußwege auf den Wegen zur Betriebsstätte als auch auf dem Betriebsgelände und die Umweg-Vermeidung durch allseitige Zugänge fördern die nachhaltige Mobilität. (vgl. Scharnweber 2012: 266) Sichere Fußwege, die gut ausgeleuchtet sind und im besten Fall abwechslungsreich für die Fußgänger:innen sind, sind oftmals nicht vorhanden wenn Betriebsstandorte in Industriegebieten am Ortsrand situiert sind.

Nachfolgende Tabelle 2 von der Gewerkschaft der Privatangestellten zeigt welche Distanzen für den Fußgänger:innenverkehr zumutbar sind. Distanzen bis zu einem Kilometer sind gut möglich, demnach können ÖV-Haltestellen und Haushalte von Beschäftigten in einem Radius von einem Kilometer ideal zu Fuß erreicht werden. Je weiter der Betriebsstandort vom Ortszentrum entfernt liegt, desto unwahrscheinlicher ist eine zu Fuß gut bewältigbare Fußwegdistanz.

Zumutbarkeit	Distanz	Zeitaufwand
sicher möglich	< 300 m	bis 4,5 min
gut möglich	300 – 1.000 m	4,5 – 15 min
zumutbar	– 1.500 m	15 – 22,5 min
schwer zumutbar	>1.500 m	über 22,5 min

Tabelle 2: Potenziale für den Fußgänger:innenverkehr (eigene Darstellung nach GPA 1998a: 34)

3.4.3 Dienstreisen

Im Zuge der COVID-19-Pandemie geschah im Hinblick auf Dienstreisen ein Umdenken, welches nach wie vor noch vielerorts präsent ist. Online-Meetings gewannen an Beliebtheit und können Dienstreisen in manchen Fällen ersetzen. Zur Gänze ist ein Ersatz durch virtuelle Besprechungen jedoch nicht möglich und für diese Fälle sollte im betrieblichen Mobilitätsmanagement auch das Dienstreise-Management als Bestandteil

aufgenommen werden. Ein mögliches Vorgehen ist die Erarbeitung einer Dienstreiseempfehlung in Form eines Leitfadens.

Die Umweltberatung hat auf ihrer Homepage Tipps für klimaschonende Dienstreisen definiert. Darin wird unter anderem aufgezeigt, dass öffentliche Verkehrsmittel für Dienstreisen neben dem Klimaschutz weitere Vorteile mit sich bringen, wie bspw. gewonnene Zeit um sich auf das bevorstehende Meeting vorzubereiten. Fahrten mit dem Auto sollten möglichst vermieden werden. (vgl. Die Umweltberatung 2024)

Das Geschäftsreisemanagement wird in der vorliegenden Arbeit nicht zentral aufgegriffen, da es hierzu bereits unterstützende Softwareprogramme gibt und ein eigenes Handlungsfeld darstellt.

3.4.4 Arbeitsorganisation

Maßnahmen zur Arbeitsorganisation sind zwar im Vergleich zu Infrastrukturen und Fahrzeugen günstig in der Umsetzung, können jedoch nennenswerte Effekte ergeben. In der Regel wird eine Flexibilisierung der Arbeitsweise angestrebt. Alternierende Heimarbeit, eine an die öffentlichen Verkehrsmittel angepasste Schichtzeit oder der vermehrte Einsatz von Online-Meetings sind exemplarische Maßnahmen, welche die Betriebe mit kleinerem Aufwand realisieren können. Ein neueres Phänomen ist der Wunsch nach der 4-Tage Woche, wodurch auch Arbeitswege eingespart werden können. (Müller 2001: 9)

3.4.5 Information & Kommunikation

Information und Kommunikation über nachhaltige Mobilitätsformen und die Angebote des Betriebes können vorhandene Barrieren zum Ausprobieren von Neuem mindern. Besonders bei Neuerungen können bewusstseinsbildende Maßnahmen zeitlich günstig umgesetzt werden. Sachliche Information bildet die Grundlage und kann gegebenenfalls auch mit einer aktionistischen Vorgangsweise (siehe Kapitel Alternativen zum PKW 3.2.2) ergänzt werden, um das Image des öffentlichen Verkehrs und des Radfahrens zu verbessern (vgl. VCÖ 1997: 38). Der Kreativität des Betriebes sind keine Grenzen gesetzt, wie es am Beispiel der Firma Giesinger & Kopf aus Vorarlberg gezeigt wird. Der Betrieb führt jede Woche ein Lotto-Spiel durch, wo ein Zufallsgenerator eine Personalnummer zieht. Ist der/die gezogene Mitarbeiter:in an diesem Tag mit dem Rad, zu Fuß oder mit den öffentlichen Verkehrsmitteln angereist, erhält er einen Preis. (vgl. VCÖ 1997: 38)

Alltagsabläufe oder -tätigkeiten mit spieltypischen Elementen abzuwickeln kann als „Gamification“ bezeichnet werden. Damit können Verhaltensänderungen der Zielgruppe

erreicht werden. (vgl. Bendel o.D.) Dieser Aspekt kann im gegenständlichen Thema des betrieblichen Mobilitätsmanagements eingesetzt werden um die Mitarbeiter:innen zum zu Fuß gehen, Rad fahren oder für Mitfahrgemeinschaften anzuspornen. Beispielsweise kann das System „Ummadam“ von Gemeinden und Unternehmen angeboten werden, um nachhaltig zurückgelegte Kilometer in Form von Punkten zu belohnen. Getrackt werden die Fahrten mit der „Ummadam“-App und die Punkte können bei Handelsunternehmen im Zuge eines Einkaufs eingelöst werden (vgl. ummadum o.D.). Neben dem Umwelt- und Gesundheitsgedanken spielt damit auch ein finanzieller Anreiz der Mitarbeiter:innen eine Rolle.

Bei der Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements wird eine intensivere Kommunikation empfohlen. Um die Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen können Kommunikationsmedien zielführend sein, die im Betrieb noch nicht standardmäßig eingesetzt werden (vgl. Scharnweber 2012: 273). Mögliche Medien zur laufenden Kommunikation können beispielsweise die Betriebsversammlung, ein Aushang, Print-Infomaterial oder Artikel in der Betriebszeitung und im Intranet sein (vgl. VCÖ 1997: 39).

Da die tatsächlichen Kosten des motorisierten Individualverkehrs oftmals unterschätzt werden, können Info-Offensiven mit plakativen Beispielen, wie beispielsweise zu Kosten und Zeitvergleichen zwischen Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln, umgesetzt werden. (vgl. VCÖ 1997: 38)

Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) ist das Einholen von Feedback bzw. Ideen der Mitarbeiter:innen von Relevanz. Mitarbeiter:innenbefragungen müssen nicht groß aufgezogen durchgeführt werden, sondern können auch einzelne Fragen oder Themen in einem Zeitraum behandeln. Ergebnisse sollten veröffentlicht und Maßnahmen abgeleitet werden.

Für einen besseren Überblick über bestehende ÖV-Angebote können persönliche Fahrpläne für die Mitarbeiter:innen angefertigt werden. Das kann im Rahmen einer Verkehrsberatung erfolgen, die betriebsintern beispielsweise von Mitarbeiter:innen des Personalbüros, Umweltbeauftragten oder Betriebsräten angeboten werden kann (vgl. VCÖ 1998: 39). Die Verkehrsberatung kann den Mitarbeiter:innen für sämtliche Anliegen im Mobilitätsbereich Hilfestellungen bieten.

Best-Practice-Beispiele anderer Betriebe können hinsichtlich gelungener Kommunikationskampagnen zur Vorbildwirkung herangezogen werden. Außerdem gibt es zum erfolgreichen Kommunizieren von betrieblichen Mobilitätsmanagements Leitfäden, wie bspw. vom IHK-Netzwerk (vgl. IHK-Netzwerk 2023).

3.5 Umsetzung eines Mobilitätsmanagements

Der Anstoß für die Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements kann seitens Arbeitgeber:innen, Mitarbeiter:innen oder Externen kommen. Die Ausgangspunkte sind entweder ein bestehendes Problem in der Abwicklung des betrieblichen Verkehrs, der Wunsch nach öffentlichkeits-/imagerwirksamen Maßnahmen, der Zugzwang im Rahmen einer (Umweltmanagement-)Zertifizierung oder die konzernweiten Umweltziele. (vgl. GPA 1998a: 13)

Grundsätzlich gibt es in der Theorie zwei Ansätze des betrieblichen Mobilitätsmanagements:

- Integrale Methode
- Aktionsorientierte Methode (vgl. VCÖ 1997: 57)

Die wesentlichen Unterschiede der beiden Ansätze liegen im Umfang der Projekte und den benötigten Ressourcen in der Umsetzung. Die Grundlage des integrierten Vorgehens stellt eine Analyse des Status-quo dar. Darauf aufbauend werden im Rahmen eines umfassenden Mobilitätskonzepts mögliche Maßnahmen ausgearbeitet. (vgl. Müller 2001: 10) Derartige ganzheitliche Konzepte sind mit entsprechenden finanziellen und zeitlichen Aufwänden verbunden.

Mit dem aktionsorientierten Ansatz können Maßnahmen rasch umgesetzt und Resultate zeitnah erhältlich sein. Hierbei wird der Fokus auf ein bestimmtes Thema gelegt, womit nur bestimmte Gruppen im Betrieb angesprochen werden (vgl. VCÖ 1997: 57). Durch die Umsetzung einzelner, spezifischer Maßnahmen besteht die Gefahr der Erfolglosigkeit und die Mitarbeiter:innen bauen möglicherweise Vorbehalte für künftige Projekte auf.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird der Fokus besonders auf die gesamtheitliche Methode gelegt. Leitfäden und Tipps für Mobilitätsmanagements in Betrieben werden von Gebietskörperschaften (z.B. Land Niederösterreich), dem VCÖ und Interessensvertreter:innen (z.B. Gewerkschaft der Privatangestellten) zur Verfügung gestellt. Die Abbildungen 15 und 16 stellen schematisch die Vorgehensweise und den Ablauf zur Umsetzung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements dar, worauf in den folgenden Kapiteln näher eingegangen wird.

Projekttablauf beim betrieblichen Mobilitätsmanagement

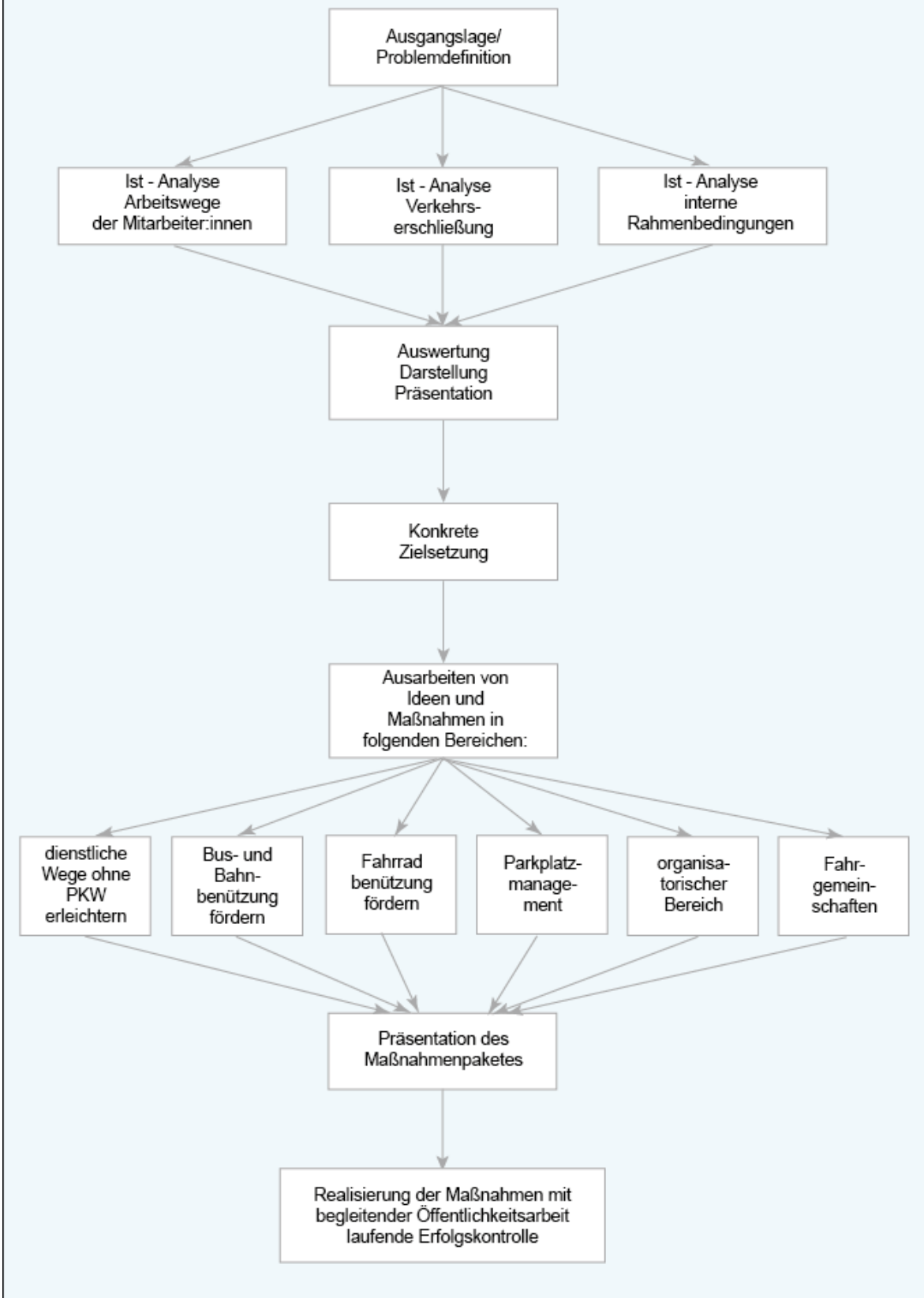


Abbildung 15: Projekttablauf beim betrieblichen Mobilitätsmanagement (eigene Darstellung nach VCÖ 1997: 59)

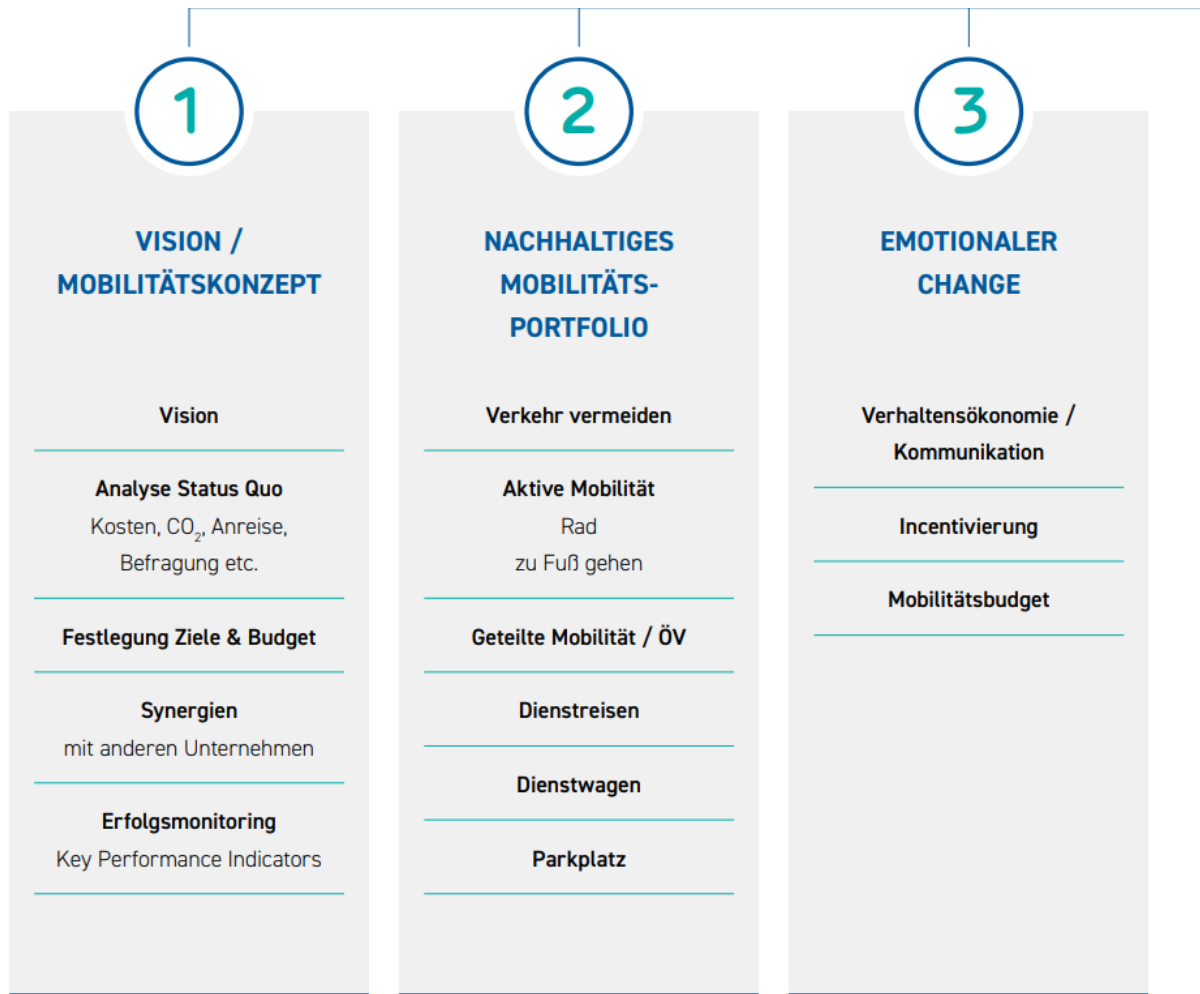


Abbildung 16: Themenblöcke des betrieblichen Mobilitätsmanagements (NÖ Landesregierung o.D.)

3.5.1 Ausgangslage und Problemdefinition

Zu Beginn des Projektes werden Probleme identifiziert und gesammelt (vgl. GPA 1998a: 15). Als geeignete Formate bieten sich ein Round-table-Gespräch oder interaktive Methoden wie beispielsweise Brainstorming in Form eines World Cafés an. Genannte Probleme werden in diesem Zuge in konkrete Problemstellungen formuliert, sodass erste Ziele abgeleitet werden können.

Ziel dieser ersten Phase ist die Festlegung einer provisorischen Zielsetzung. Die Formation der Arbeitsgruppe sowie ein grober Zeitplan bilden das Grundgerüst für die weitere Vorgehensweise. Das Budget und aufzubringende zeitliche Ressourcen der Mitarbeiter:innen sollten auch in diesem ersten Schritt geklärt werden (vgl. GPA 1998a: 15). Bei der Bildung des Projektkonsortiums sollte daran gedacht werden, dass die gesamte Unternehmenshierarchie repräsentiert wird.

Der Aufbau eines/einer betrieblichen Mobilitätsmanagers/Mobilitätsmanagerin kann als wichtige Stütze im gesamten Prozess von der Einführung bis zum laufenden Betrieb der Maßnahmen dienen. Als innerbetriebliche Kompetenz wird der/die Berater:in zu einem fixen Bestandteil der Unternehmenskultur. (vgl. Herry et al. 2000: 21) Für die Akzeptanz und den nachhaltigen Erfolg ist Rückendeckung der Geschäftsleitung von hoher Wichtigkeit (vgl. Müller 2001: 10). Um die Unternehmensführung für das Thema zu gewinnen, müssen taugliche Entscheidungsgrundlagen in Form einer Projektskizze erarbeitet werden (vgl. Müller 2001: 11).

3.5.2 Bestandsaufnahme und Analyse

Bestandsaufnahme

Bevor ein betriebliches Mobilitätsmanagement erarbeitet werden kann, sind Informationen zum Verkehrs- und Mobilitätsverhalten der Beschäftigten erforderlich. Viele größere Betriebe kennen den Ist-Zustand nicht und müssen diese Daten erst erheben um zielgerichtete Maßnahmen umsetzen zu können. (vgl. Schuster 2023: Anhang B1) Im Rahmen der Bestandsaufnahme für ein Mobilitätsmanagement werden folgende Informationen gesammelt (vgl. Prozessdarstellung Abbildung 15):

- *„Das Verkehrsverhalten der MitarbeiterInnen*
- *Die Erschließung des Betriebes (Verkehrsangebot) sowie*
- *Die Rahmenbedingungen des Betriebes (betr. Gegebenheiten und Organisation)* [...]“ (GPA 1998a: 19)

Die Rolle von Homeoffice im Betrieb sollte in dieser Phase geklärt werden, um nicht erforderliche Arbeitswege im Sinne des Grundsatzes „vermeiden, verlagern, verbessern“ identifizieren zu können. Dieses Potenzial kann im Rahmen einer Bestandsaufnahme, ggf. in Abstimmung mit der Geschäftsleitung, erhoben werden. Oftmals besteht zumindest für einzelne Berufsgruppen in Betrieben die Möglichkeit einzelne Tage von zuhause zu arbeiten.

Belohnungen können die Bereitschaft zur Teilnahme an der Erhebung erhöhen. Um aussagekräftige Daten aus der Erhebung zu erhalten sind folgende Rahmenbedingungen zu beachten:

- *„Erhebung an einem typischen Stichtag [...]*
- *Erhebung zu Jahreszeiten, die eine ausgewogene Verkehrsmittelwahl zulassen* [...]

- Erhebung unter Berücksichtigung von betriebsorganisatorischen Gegebenheiten, wie z.B. Urlaub [...]“ (GPA 1998a: 19)

Analyse

Die erhobenen Daten über den Ist-Zustand können zur Potenzialermittlung herangezogen werden. Das Umsteigepotenzial kann beispielsweise mittels eines Vergleichs des Zeitaufwandes einer PKW-Fahrt und einer Fahrt des öffentlichen Verkehrs berechnet werden (vgl. GPA 1998a: 22). Der Faktor Zeit ist jedoch nur ein Aspekt, der in die Entscheidung der Verkehrsmittelwahl hinein spielt (siehe Kapitel 3). Im Falle, dass der Ist-Zustand bereits vorbildlich ist, können Initiativen zur Stärkung und Bewahrung des bestehenden Verkehrsverhaltens durchgeführt werden (vgl. GPA 1998a: 23).

Die Belegschaft sollte zeitnah über die wichtigsten Erhebungsergebnisse informiert werden (vgl. Prozessdarstellung Abbildung 15). (vgl. GPA 1998a: 21) Plakative Darstellungen der Ergebnisse erleichtern das Verständnis der Daten.

3.5.3 Zielsetzung und Maßnahmen

Das Wissen über die Ist-Situation ermöglicht im nächsten Schritt die Formulierung realistischer Ziele für eine Änderung des Mobilitätsverhaltens. Maßnahmen müssen auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eines Betriebes zugeschnitten werden damit diese angenommen und gelebt werden. Ziele, kurz- und langfristige Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Zeitplan werden in einem Konzept zusammengefasst (vgl. Müller 2001: 11).

Maßnahmen können regulierend oder als Anreize eingesetzt werden. Regulierende Maßnahmen werden beispielsweise im Bereich der Parkplatzbewirtschaftung eingesetzt, Anreizsysteme können für Verkehrsmittel des Umweltverbundes genutzt werden. (vgl. GPA 1998a: 23)

Mögliche Themenfelder für Maßnahmen des betrieblichen Mobilitätsmanagement werden sowohl in Kapitel 3.4 als auch in Abbildung 16 dargestellt:

- Dienstliche Wege ohne PKW erleichtern
- Bus- und Bahnbenützung fördern
- Fahrradbenützung fördern
- Parkplatzmanagement
- Organisatorischer Bereich
- Fahrgemeinschaften

3.5.4 Umsetzung und Controlling

Nach der Präsentation des Maßnahmenpaketes geht es in die Umsetzungsphase in der Betriebspraxis (vgl. Müller 2001: 11). In den wärmeren Monaten besteht die größte Bereitschaft in den Bereichen Fußgänger- und Fahrradverkehr Änderungen auszuprobieren, diese bieten sich für den Start neuer Mobilitätsformen an. Die Öffentlichkeitsarbeit begleitet die Umsetzung, sodass alle Betroffenen von den bevorstehenden Neuerungen erfahren. (vgl. GPA 1998a: 25).

Nach etwa dem ersten halben Jahr sollte die Umsetzung evaluiert werden. Hierzu ist es notwendig, die Akzeptanz der Beschäftigten für die Maßnahmen und die Abläufe zu beobachten. Resultiert aus der Evaluierung Verbesserungspotenzial bei einer oder mehreren Maßnahmen, so werden diese anschließend adaptiert. (vgl. GPA 1998a: 25) Auch im laufenden Prozess der umgesetzten Maßnahmen ist an eine Möglichkeit für Feedback der Nutzer:innen zu denken. Nach einer Zeit sind gewisse Technologien möglicherweise bereits überholt und erfordern eine neue Herangehensweise.

3.6 Kommunikation

Über das Projektkonsortium wird von Beginn an die Vertretung der Mitarbeiter:innen im Projekt gewährleistet. Dies ersetzt jedoch auf Dauer nicht die direkte Kommunikation mit den Betroffenen. Der Zweck der Kommunikation geht über das reine Informieren hinaus. Mit dem geeigneten Kommunikationsmittel kann die Zielgruppe auch motiviert und aktiviert werden. Neben Klarheit und Verständlichkeit als allgemeine Kommunikationsziele sollte für die Häufigkeit der Kommunikation ein grober Kommunikationsplan erstellt werden. Damit kann einerseits Flurfunk, also negativ behaftetes, formlos weitergegebenes Halbwissen und andererseits eine Überflutung mit Informationen weitestgehend vorgebeugt werden. Besonders bei Push-Maßnahmen, wie die Reduktion von Parkraum oder die Einführung eines Parkraummanagements, können Konflikte mit Hilfe von Kommunikation verhindert werden (vgl. VCÖ 2020: 23).

3.6.1 Zeitpunkte der Kommunikation

Als Kick-Off sollten die Mitarbeiter:innen zeitnah nach Gründung der Arbeitsgruppe und der Zielformulierung über den Plan für ein betriebliches Mobilitätsmanagement informiert werden. Erkannte Mängel und mögliche Lösungswege können zu diesem Zeitpunkt bereits vorgestellt werden, um Detailfragen wird sich erst in späteren Prozessschritten angenommen (vgl. VCÖ 1997: 58).

Gemäß dem Projektablauf beim betrieblichen Mobilitätsmanagement (vgl. Prozessdarstellung Abbildung 14) können die sinnvollen Zeitpunkte der Informationsverbreitung eingetaktet werden. „*Information*

- *vor der Ist-Zustandserhebung*
- *nach der Auswertung der Ist-Zustandserhebung als Feedback*
- *nach dem Maßnahmenentwurf*
- *nach Beschluß [sic] der Maßnahmen, die gesetzt werden*
- *vor jeder Umsetzung*
- *nach der Erfolgskontrolle“ (GPA 1998a: 17)*

Damit die Maßnahmen im Betrieb gelebt werden, ist die Möglichkeit für Feedback zu schaffen. Für eine höhere Rückmeldebereitschaft können Belohnungen für Feedback vergeben werden (vgl. GPA 1998a: 17)

3.6.2 Instrumente der Kommunikation

Je nach Phase des Projektes können unterschiedliche Kommunikationsmittel zielführend eingesetzt werden. Im Betrieb stehen üblicherweise folgende Informationsmedien zur Verfügung:

E-Mail

Das wohl gängigste Kommunikationsmedium im Betrieb ist die E-Mail. Mails können mit wenig Aufwand und kostengünstig an viele Adressat:innen versendet werden. Da möglicherweise einige Mitarbeiter:innen über kein Firmen-Mail-Postfach verfügen, ist dieser Kommunikationsweg nicht für alle Zielgruppen und Kommunikationsphasen geeignet.

Intranet

Selbige Lücken wie bei E-Mails weist auch das Intranet auf. Der (regelmäßige) Zugang zum Intranet kann nicht für alle Mitarbeiter:innen gewährleistet werden, sodass ein Ungleichgewicht an Information entsteht. Die Vorteile sind, dass Neuerungen zeitnah in Form eines Intranet-Beitrages kommuniziert werden können und auch zu einem späteren Zeitpunkt noch nachlesbar sind.

Informationstafeln und interaktive Informationssäulen mit PC und Videos

In vielen Betrieben gibt es in Eingangs- oder Gemeinschaftsbereichen Informationssäulen mit Videofunktion. Mit kurzen Phrasen und vorwiegend Bildmaterial können Informationen

quasi im Vorbeigehen weitergegeben werden. Der Umfang der zu präsentierenden Information sollte sich im Rahmen dieses Instrumentes geringhalten.

Informations- und Aktionstage

Informationsveranstaltungen können explizit für das Thema der betrieblichen Mobilität oder als Bestandteil bei der Betriebsversammlung durchgeführt werden. Der wesentliche Vorteil dieses Kommunikationsinstrumentes ist der direkte Kontakt zu den Mitarbeiter:innen. Die Projektverantwortlichen können vorgestellt werden, sodass die Mitarbeiter:innen ihre Ansprechpersonen kennenlernen. Es besteht in diesem Rahmen die Möglichkeit detaillierte Informationen weiterzugeben und Fragen der Beschäftigten zu beantworten.

Information der Öffentlichkeit

Die Arbeitgeber:innen-Marke kann durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit über betriebliche Umwelt- und Nachhaltigkeitsaktivitäten und angebotene Leistungen für ihre Mitarbeiter:innen profitieren. Abgesehen davon profitieren Gemeinde und Region von zukunftsorientierten und umweltbewussten Betrieben. Pressemitteilungen oder -konferenzen sind übliche Wege zur Kommunikation mit der Öffentlichkeit.

3.7 Akteur:innen für betriebliches Mobilitätsmanagement

Obwohl den Beschäftigten eine ganz wesentliche Rolle zugeschrieben wird, sind an einem betrieblichen Mobilitätsmanagement viele weitere Akteur:innen direkt und indirekt beteiligt (vgl. Scharnweber 2012: 277). In Abbildung 17 werden sowohl innerbetriebliche als auch externe Akteur:innen dargestellt.



Abbildung 17: Akteur:innen im betrieblichen Mobilitätsmanagement (eigene Darstellung nach Schwarnweber 2012: 277)

3.7.1 Interne Akteur:innen

Die Akteursgruppe der Beschäftigten besteht aus Interessierten, die Personalvertretung und der Gesamtbelegschaft. Die Interessierten separat herauszuheben macht insofern Sinn, da diese oftmals Meinungsbildner (Opinion-leader) im Betrieb darstellen und besonders angesprochen werden müssen (vgl. Frey et al. 2000: 21).

Von Seiten des Betriebes stellen der/die Umweltbeauftragte:r, die Personalabteilung und die Geschäftsführung bzw. die Vorstandsmitglieder entscheidende Akteur:innen für das Vorhaben eines betrieblichen Mobilitätsmanagements dar. Die Einstellung der Unternehmensführung zum betrieblichen Mobilitätsmanagement ist entscheidend für oder gegen die Umsetzung.

3.7.2 Externe Akteur:innen

Berater:innen können Hilfestellungen für die Frage „Was können wir machen?“ bieten und bei der Umsetzung der Lösungen unterstützen (vgl. Scharnweber 2012: 276). Die Fördermöglichkeiten des Bundes für betriebliches Mobilitätsmanagement beinhalten Beratungsleistungen eines Mobilitätsberaters. Damit soll gewährleistet werden, dass Betriebe Informationen zu aktuellen Förderangeboten und Hinweise zu erforderlichen Unterlagen für das Förderansuchen erhalten. Abgesehen von diesen öffentlichen Berater:innen können auch private Anbieter:innen hinzugezogen werden.

Unterschiedlichste **Mobilitätsdienstleister:innen** von öffentlichen Verkehrsanbieter:innen, Taxigewerbe, über den Fahrradhandel bis hin zu Car-Sharing-Anbieter:innen können im betrieblichen Mobilitätsmanagement einbezogen werden.

Die Umsetzung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements könnte auch auf **benachbarte Betriebe** ausgeweitet werden, sodass gemeinsam von neuen oder verbesserten Angeboten profitiert werden kann.

Die **Gemeinde** kann je nach Maßnahmen mit ihrem Umweltamt, der Wirtschaftsförderung, der Stadt- und Verkehrsplanung eine beteiligte Akteurin sein. *„Um Mobilitätsmanagement-Aktivitäten glaubhaft in der Öffentlichkeit zu vertreten sollte der Ansatz auch in der eigenen Verkehrsplanung und -politik gleichberechtigt neben infrastrukturellen oder ordnungspolitischen Ansätzen praktiziert werden.“* (Müller 2001: 27) Die Kommune sollte inhaltliche, methodische und administrative Kompetenzen aufweisen, um Betriebe in der Ein- und Durchführung eines Mobilitätsmanagements unterstützen zu können. Des Weiteren sollte die Kommune in ihrer Rolle als Multiplikator umgesetzte Projekte bekannt machen und verbreiten. Dies kann einerseits auf Gemeinde-, Stadt- und Regionsebene passieren, doch auch die übergeordneten Ebenen Land und Bund sollten einbezogen werden. (vgl. Müller 2001: 29)

Weitere **Multiplikatoren** wie Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innenvertretungen, Fach- und Umweltverbände können ebenso Teil des Mobilitätsmanagements sein und Unterstützung für nachhaltige Mobilitätslösungen bieten.

3.8 Zielsetzungen und Förderungen für die Mobilität von Betrieben

Um die EU-Klima- und Energieziele auf nationaler Ebene erreichen zu können, sieht der Bund mitunter im betrieblichen Mobilitätsmanagement großes Potenzial. Das Mobilitätsmanagement ist ein Bestandteil des nationalen Klima- und Energieplans. Die betriebliche Mobilität wird dabei sowohl im Abschnitt „Neue Mobilitätsdienstleistungen“, als auch im „Mobilitätsmanagement“ aufgegriffen. Die vielfältigen, serviceorientierten Angebote des Mobilitätsmanagements können die Verhaltensänderung unterstützen und ein flächendeckendes Mobilitätsangebot im städtischen, suburbanen und ländlichen Raum schaffen. (vgl. BMK 2023c: 110-112)

Für den nationalen Klima- und Energieplan erstellte das Umweltbundesamt neue Energie- und Treibhausgasszenarien (vgl. BMK 2023c: 61). In Abbildung 18 werden die Treibhausgas (THG) Emissionen nach dem Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG) ohne Emissionshandel (EH) zwischen 2005 und 2021, sowie Zukunftsszenarien dargestellt.

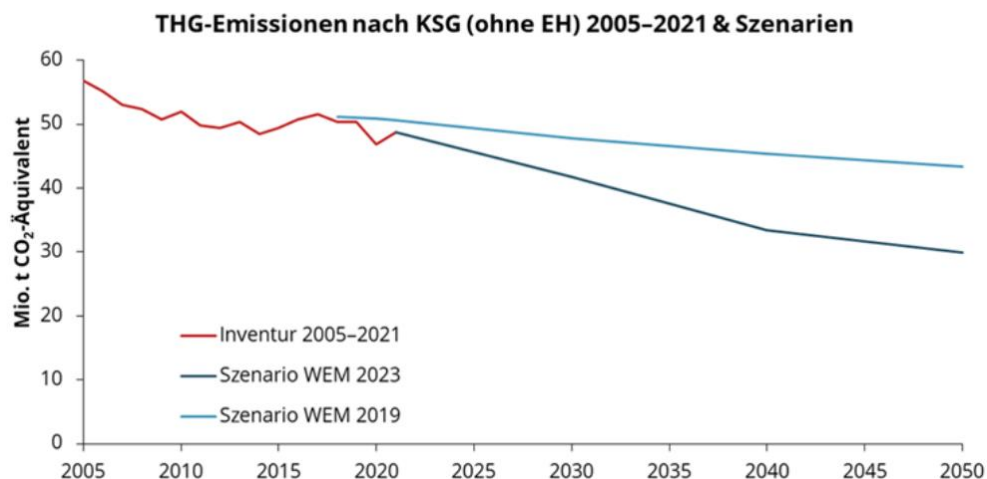


Abbildung 18: Szenario "With Existing Measures" im Jahresvergleich 2023 und 2019 (BMK 2023c: 62)

Unter den „With Existing Measures“ (WEM) werden in diesem Zusammenhang Maßnahmen bzw. Politiken verstanden, welche bis Ende 2021 ihre Wirkung entfaltet haben. Darin finden sich die Vollausbaumaßnahmen des betrieblichen Mobilitätsmanagements wieder: *„Das absolute Ziel ist, so wie wir es auch im nationalen Energie- und Klimaplan definiert haben, dass jeder Betrieb in Österreich betriebliches Mobilitätsmanagement umsetzt.“* (Ehrleitner 2023: Anhang B2) Das tatsächlich vorhandene Budget in Form der Fördergelder weicht jedoch vom Vollausbau-szenario der Maßnahmen ab (vgl. Ehrleitner 2023: Anhang B2).

Preiserhöhungen und Mobilitätsarmut sind Phänomene, welche an Präsenz gewonnen haben. Dies sind mitunter Gründe, warum nachhaltige Mobilitätslösungen für Mitarbeiter:innen an Bedeutung gewinnen und Betriebe zuletzt vermehrt die Initiative ergreifen.

Förderungen

Zur raschen Umsetzung der genannten Ziele werden Förderungen angeboten. Der Bund fördert im Rahmen des klimaaktiv-Förderprogramms betriebliches Mobilitätsmanagement. Das Rechtsinstrument hinter dem Förderprogramm stellt die Förderrichtlinie dar. Mit der Förderrichtlinie wird dem Bund die Unterstützung der Wirtschaft in Form von Fördergeldern gewährt. (vgl. Ehrleitner 2023: Anhang B2)

3.9 Betriebliches Mobilitätsmanagement im ländlichen Raum

Im dritten Hauptkapitel wurden bisher allgemeine Charakteristika und Möglichkeiten für das Mobilitätsmanagement von Betrieben vorgestellt. Da sich der Forschungsgegenstand der vorliegenden Arbeit auf die Mobilität im ruralen Raum fokussiert, wird im Folgenden eine Definition des ländlichen Raumes und eine Spezifikation der Mobilität ländlicher Betriebe gegeben.

3.9.1 Definition ländlicher Raum

Die Abgrenzung des ländlichen Raumes erfolgt in der vorliegenden Arbeit enger als nur „außerhalb von Stadtgrenzen von Statutarstädten“, oder groben Regionstypologien (vgl. ÖROK 2006: 12). Auch die Stadt-Land-Typologie der europäischen Union nach NUTS 3-Regionen, siehe Abbildung 19, ist für den Forschungsgegenstand zu weit gefasst.



Abbildung 19: Regionale Erreichbarkeit nach NUTS 3-Regionen (Europäische Kommission 2011 und Statistik Austria 2012)

Die Statistik Austria veröffentlichte die Urban-Rural-Typologie, welche auf Gemeindeebene das gesamte Staatsgebiet gliedert. Die Typologie basiert dabei sowohl auf strukturellen als auch funktionalen Merkmalen und stellt eine Ergänzung zu bestehenden internationalen Typologien dar (vgl. Statistik Austria 2021: 4).

Es erfolgt eine Gliederung in:

- **Urbanes Zentrum:** starke Verdichtung und hohes Bevölkerungspotenzial (vgl. Statistik Austria 2021: 8)

- **Regionales Zentrum:** erkennbare Verdichtung und grundlegende Infrastruktur (vgl. Statistik Austria 2021: 9)
- **Ländlicher Raum im Umland von Zentren:** „Raum im städtischen Einflussbereich mit starken funktionalen Verflechtungen mit urbanen oder regionalen Zentren“ (Statistik Austria 2021: 10)
- **Ländlicher Raum:** schwache Verflechtungen mit Zentren (vgl. Statistik Austria 2021: 11)

Innerhalb der Kategorien gibt es jeweils Unterkategorien, welche den Raumtyp präzisieren (siehe Tabelle 3). Bei einem Großteil der Raumtypen stellt die Erreichbarkeit im motorisierten Individualverkehr das Abgrenzungs-Kriterium dar. Einzig in der Typologie der urbanen Großzentren bildet die Wohnbevölkerung die Abgrenzung.

Raumtyp	Kriterium	Abgrenzungsdefinition
Urbanes Großzentrum	Wohnbevölkerung	Urbanes Zentrum \geq 100.000 Einwohner:innen
Urbanes Mittelzentrum	Wohnbevölkerung	Urbanes Zentrum \geq 30.000 und $<$ 100.000 Einwohner:innen
Urbanes Kleinzentrum	Wohnbevölkerung	Urbanes Zentrum $<$ 30.000 Einwohner:innen
Regionales Zentrum, zentral	Erreichbarkeit im MIV	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone $<$ 30 Minuten
Regionales Zentrum, intermediär	Erreichbarkeit im MIV	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone \geq 30 Minuten
Ländlicher Raum im Umland von Zentren, zentral	Erreichbarkeit im MIV	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone $<$ 30 Minuten
Ländlicher Raum im Umland von Zentren, intermediär	Erreichbarkeit im MIV	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone \geq 30 Minuten und eine regionale Kernzone/ausländischen Cluster (Urban Cluster \geq 50.000) $<$ 20 Minuten
Ländlicher Raum im Umland von Zentren, peripher	Erreichbarkeit im MIV	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone \geq 30 Minuten und eine regionale Kernzone/ausländischen Cluster (Urban Cluster \geq 50.000) \geq 20 Minuten
Ländlicher Raum, zentral	Erreichbarkeit im MIV	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone $<$ 30 Minuten
Ländlicher Raum, intermediär	Erreichbarkeit im MIV	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone \geq 30 Minuten und eine regionale Kernzone/ausländischen Cluster (Urban Cluster \geq 50.000) $<$ 20 Minuten
Ländlicher Raum, peripher	Erreichbarkeit im MIV	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone \geq 30 Minuten und eine regionale Kernzone/ausländischen Cluster (Urban Cluster \geq 50.000) \geq 20 Minuten

Tabelle 3: Klassifizierung der Gemeinden in Raumtypen (eigene Darstellung nach Statistik Austria 2021: 8-11)

Die Urban-Rural Typologie ist in Form einer Kartendarstellung der österreichischen Gemeinden in Abbildung 20 zu sehen. Beim Vergleich der NUTS 3-Regionen-Kartendarstellung in Abbildung 19 und der Typologie auf Gemeindeebene in Abbildung 20 wird ersichtlich, dass die europäische Einteilung keine Aussagen zu Teilgebieten der Regionen ermöglicht.

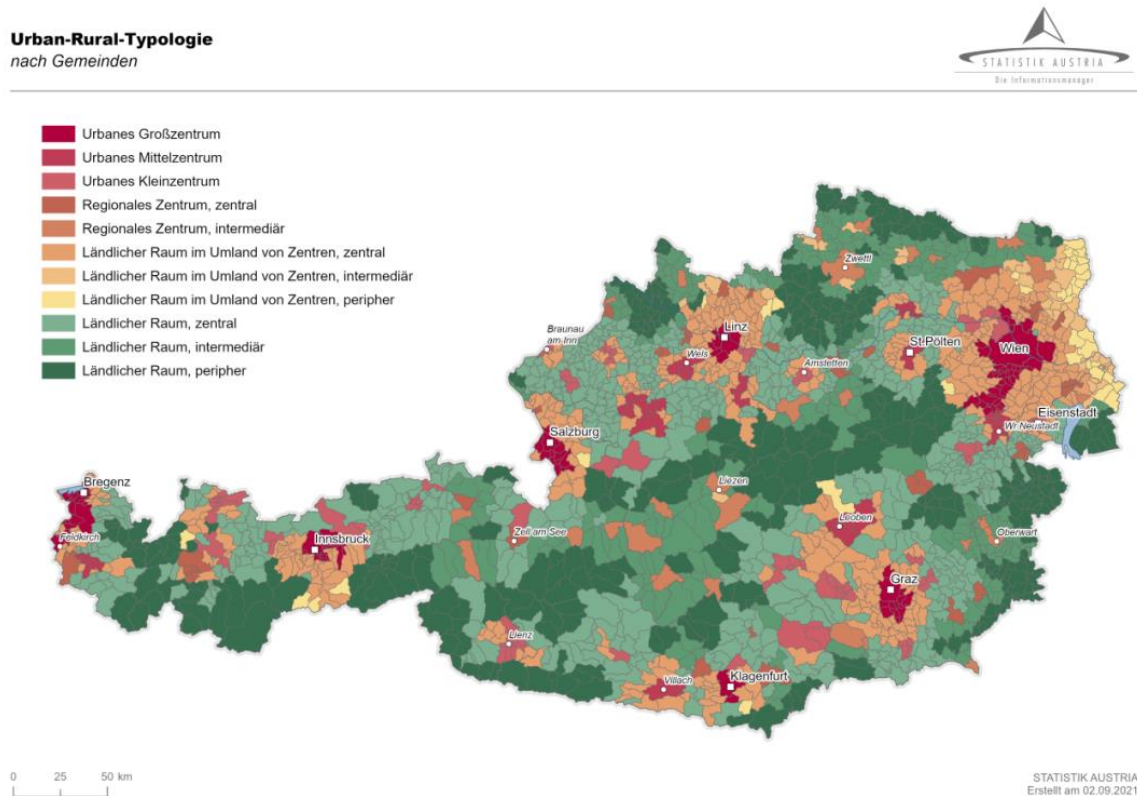


Abbildung 20: Urban-Rural Typologie (Statistik Austria 2021: 22)

Gemäß der Urban-Rural-Typologie der Statistik Austria wurde das Untersuchungsgebiet in der vorliegenden Arbeit festgelegt. Dies beschränkt sich auf die grünen Legendeneinträge in Abbildung 20, sprich alle Kategorien des ländlichen Raumes in Tabelle 3. Regionen rund um die Landes- und Bezirkshauptstädte sind zumeist als regionale Zentren oder höherrangiger kategorisiert. Die meisten Betriebe sind im städtischen oder suburbanen Raum oder zumindest in oder rund um regionale/n Zentren angesiedelt. Für den Forschungsgegenstand des betrieblichen Mobilitätsmanagements im ländlichen Raum stellt dies insofern eine Herausforderung dar, weil einerseits wenige Betriebe in der Peripherie bestehen und andererseits von diesen nur ein Bruchteil Maßnahmen für die betriebliche Mobilität umsetzt.

3.9.2 Spezifika der Mobilität ländlicher Betriebe

Der ländliche Raum stellt gänzlich andere Rahmenbedingungen und Herausforderungen an die Mobilität als Ballungsräume. Zersiedelung, Gebiete ohne Nutzungsdurchmischung und dünne Besiedelung erschweren die Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Der Pkw wird im ländlichen Raum oft als einzig geeignetes Verkehrsmittel angesehen, dementsprechend hoch ist der Motorisierungsgrad in diesen Regionen.

Bereits mit der Raumordnung werden Festlegungen getroffen, welche den Verkehr maßgeblich mitgestalten. Es „[...] kann mittels kompakter Siedlungsstrukturen entlang der Bahnachsen der Individualverkehr eingedämmt bzw. auf den öffentlichen Verkehr verlagert werden“ (ÖROK 2012: 46, VCÖ 2013b: 11). Gefragt sind für abgeschiedene Regionen nachfrageadäquate Angebote, welche kostenoptimierend umsetzbar sind (vgl. Kagermeier 2004: 15).

Abgesehen von den fehlenden oder lückenhaften öffentlichen Anbindungen sind es auch soziale Einrichtungen, welche die Mobilität des täglichen Lebens wesentlich beeinflussen. Für Familien mit Kindern entscheiden die Wege zur Kinderbetreuung oder zu den Freizeitaktivitäten den Tagesablauf mit. Die generelle Verfügbarkeit und die Betreuungszeiten in öffentlichen Betreuungseinrichtungen entscheiden über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Statistik Austria hat im Rahmen einer Sonderauswertung zur Entwicklung des Kindertagesheimbesuchs die unterschiedlichen Betreuungsquoten zwischen urbanen und ländlichen Räumen erfasst (vgl. Machold et al. 2013: 2).

In Abbildung 21 zeigt sich im Vergleich der beiden Erhebungszeiträume (in blau bzw. orange dargestellt) eine wesentliche Steigerung der Betreuungsquote mit den Jahren. Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Urbanisierungsgrade „dicht besiedelt“, „mittel besiedelt“ und „dünn besiedelt“ fällt auf, dass es hinsichtlich Kinderbetreuung große regionale Disparitäten gibt. Der Unterschied der Betreuungsquote zwischen dicht besiedelten urbanen Raum und dem dünn besiedelten ländlichen Raum beläuft sich auf mehr als die Hälfte.

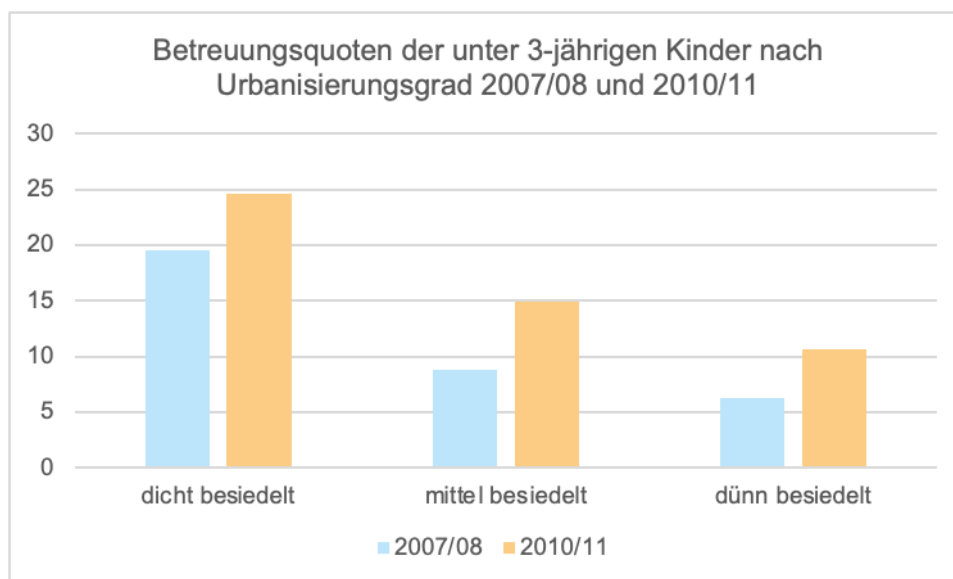


Abbildung 21: Betreuungsquoten der unter 3-jährigen Kinder nach Urbanisierungsgrad 2007/08 und 2010/11 (eigene Darstellung nach Statistik Austria 2011)

Wege zur Kinderbetreuung, zu Ärzten, Einkaufsmöglichkeiten etc. nehmen damit Einfluss auf die Verkehrsmittelwahl der Beschäftigten. Im Falle einer möglichen Kinderbetreuung am Arbeitsplatz eines Elternteiles bleiben zusätzliche Wege erspart. Betriebliche Kinderbetreuung wird teilweise von den Ländern (z. B. Land Niederösterreich und Land Oberösterreich) mit Fördermöglichkeiten unterstützt. Betriebliche Betreuungsangebote stellen in der Praxis jedoch nur einen kleinen Anteil am Gesamtangebot dar, siehe Tabelle 4. In Oberösterreich beträgt der Anteil der betrieblichen Kinderbetreuung lediglich 0,8 Prozent. Den höchsten Anteil stellen mit jeweils 3,1 Prozent die Bundesländer Salzburg und Steiermark dar. Die Zahlen zeigen eindeutig, dass betriebliche Kinderbetreuungsangebote noch die Ausnahme darstellen.

Tabelle 1: Betreuungsangebot nach Bundesländern

	Betreuungsangebote in den Bundesländern				
	Angebot der betrieblichen Kinderbetreuung		Angebot der nicht-betrieblichen Kinderbetreuung		Anteil der betrieblichen Kinderbetreuung am Gesamtangebot (in %)
	Zahl an Einrichtungen	Bundesland-Anteil (in %)	Zahl an Einrichtungen	Bundesland-Anteil (in %)	
Burgenland	2	1,3	296	3,7	0,7
Kärnten	7	4,4	426	5,4	1,6
Niederösterreich	17	10,8	1.505	19,0	1,1
Oberösterreich	9	5,7	1.091	13,8	0,8
Salzburg	14	8,9	438	5,5	3,1
Steiermark	27	17,1	833	10,5	3,1
Tirol	18	11,4	656	8,3	2,7
Vorarlberg	10	6,3	377	4,8	2,6
Wien	54	34,2	2.296	29,0	2,3
Österreich	158	100,0	7.918	100,0	2,0

Tabelle 4: Betreuungsangebote nach Bundesländern (ÖIF 2011 und Statistik Austria 2010)

Besteht am Firmengelände eine Kantine für Beschäftigte oder gibt es in direkter Umgebung Einkaufsmöglichkeiten, können die Wege in der Mittagspause mittels aktiver Mobilität bewältigt werden. Diese Rahmenbedingungen sind bei ländlichen Betrieben jedoch nicht immer gegeben, sodass Mitarbeiter:innen diese Wege mit dem Pkw zurück legen.

Alle Wege vor, während und nach der Arbeit können für die Beschäftigten einen Grund darstellen, den Pkw als essentielles Verkehrsmittel anzusehen. Das betriebliche Mobilitätsmanagement steht somit vor der Herausforderung die Bedürfnisse der Beschäftigten abzuholen und für diverse Eventualitäten Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

4 Vor- und Nachteile eines betrieblichen Mobilitätsmanagements im ländlichen Raum

Durch die Einführung eines Mobilitätsmanagements profitieren mehrere Akteur:innen. Für das Unternehmen, die Beschäftigten und die Anrainer:innen bzw. die Volkswirtschaft ergeben sich Vorteile. Neben den Vorteilen ergeben sich jedoch auch potenzielle Risiken und Nachteile. In den nachfolgenden Kapiteln werden sowohl die Vor- als auch die Nachteile für die genannten Akteur:innen aufgezeigt.

4.1 Vor- und Nachteile für das Unternehmen

Um die unternehmerische Barriere einer Investition in Maßnahmen zur Mitarbeiter:innenmobilität zu überwinden, ist die Aufarbeitung des Nutzens erforderlich. Der VCÖ befragte 340 Fachleute über verschiedene Aspekte der betrieblichen Mobilität. Ihrer Meinung nach profitiert das Unternehmen in vielerlei Hinsicht, wie es in Abbildung 22 dargestellt ist. Genannt werden in diesem Kontext als größte Nutzen die Reduktion des Platzbedarfs von bisherigen Pkw-Abstellflächen und ein besseres Image durch das Mobilitätsmanagement. Auch die Ergebnisse der Expert:inneninterviews mit ausgewählten Betrieben im ländlichen Raum fließen in die nächsten Kapitel ein, worin die verschiedenen Vorteile näher ausgeführt werden.

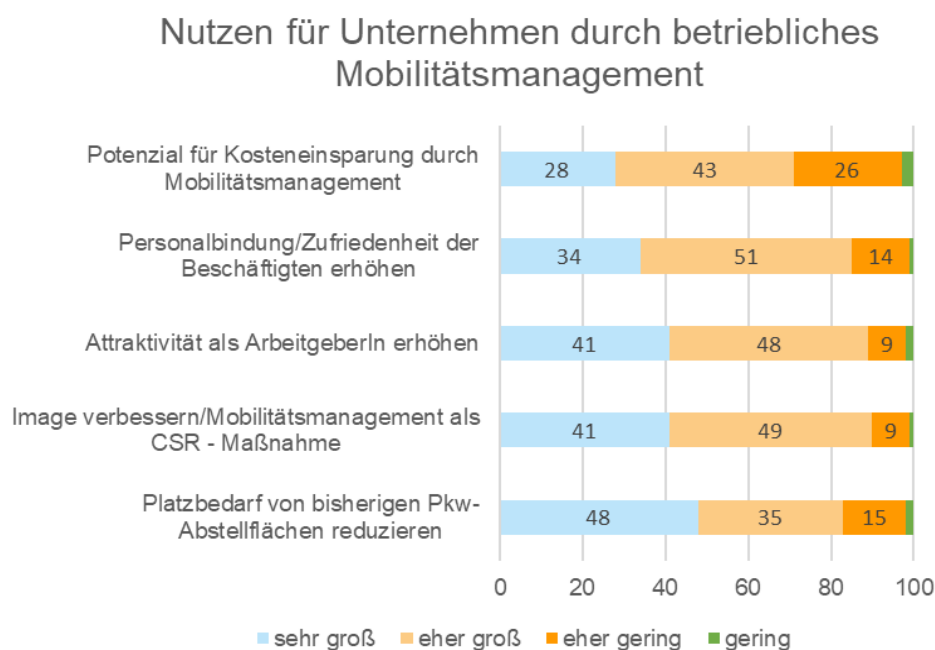


Abbildung 22: Nutzen für Unternehmen durch betriebliches Mobilitätsmanagement (eigene Darstellung nach VCÖ 2023)

4.1.1 Kosteneinsparungen

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist der Faktor Kosten von hoher Bedeutung. Betriebliche Mobilitätsmaßnahmen können, je nach Maßnahme, gerade in der Anfangsphase kostenintensiv sein. Auf der anderen Seite sind oftmals Kosteneinsparungen zu erwarten.

1. Kostenreduktion bei Parkeinrichtungen:

Die Herstellung eines 35 m² großen ebenerdigen Parkplatzes liegen bei etwa 3.000 bis 4.500 Euro (vgl. MyHammer 2023). In Parkhäusern oder Tiefgaragen sind die Kosten wesentlich höher und betragen zwischen 15.000 und 45.000 Euro pro Stellplatz (vgl. Lück 2021). Zusätzlich ist der Unterhalt für die Parkeinrichtung einzubeziehen, also Kosten für Reinigung, Winterdienst, Beleuchtung, Versicherung und Entwässerung (vgl. Müller 2001: 5). Die jährlichen Erhaltungskosten betragen in etwa 280 Euro (vgl. Stadt Graz 2014: 11 zitiert nach Grössl 2004). Im Zuge eines Parkraummanagements können Kosten eingespart und die Fläche anderen Nutzungen zugeführt werden.

2. Geringerer Krankenstand und weniger Wegeunfälle

Krankenstände sind für Betriebe kostspielig. Maßnahmen, welche zur Reduktion der Krankenstände beitragen, sparen der/dem Arbeitgeber:in somit Geld. Die Nutzung der sicheren Verkehrsmittel des Umweltverbundes können Wegeunfälle mindern. (vgl. Müller 2001: 5) Gleichzeitig trägt die aktive Mobilität am Arbeitsweg nachweislich zu Gesundheit bei, wie es Studien aus Großbritannien und Dänemark in Abbildung 23 aufzeigen. Besonders bei Beschäftigten mit sitzender Tätigkeit kann Fahrrad fahren oder zu Fuß gehen die Gesundheit und Fitness verbessern (vgl. Scharnweber 2012: 262).

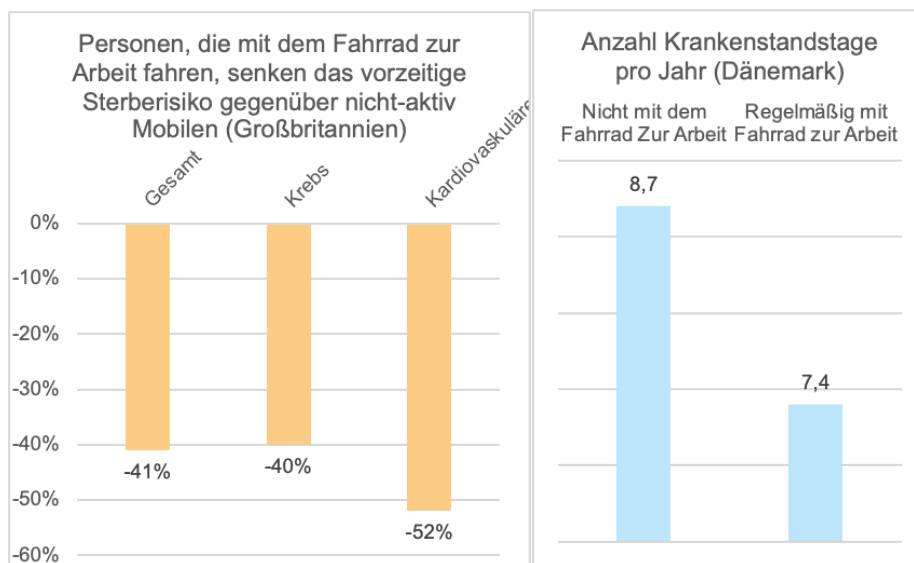


Abbildung 23: Radfahren am Arbeitsweg trägt zur Gesundheit bei (eigene Darstellung nach Calis-Morales et al. 2017 und Hendrikson et al. 2010 und VCÖ 2020:25)

3. Produktivität:

Entspannte Mitarbeiter:innen sind produktiver. Wird der Arbeitsweg mit Stress oder Stau bewältigt, kann das Konzentrationsmangel und geringere Leistungsmotivation beim Arbeitsbeginn ergeben (vgl. Müller 2001: 5). Dienstreisen mit dem öffentlichen Verkehr ermöglichen ein produktives Nutzen der Reisezeit (vgl. Stadt Graz 2014: 11).

4. Verkehrsmittelkosten:

Die gemeinsame Nutzung von Pkw für Dienstreisen lohnt sich. Dienstreisen ergeben mit Car-Sharing-Fahrzeugen im Vergleich zu privaten/Dienstfahrzeugen bei bis zu 10.000 Kilometern niedrigere Kosten (vgl. Stadt Graz 2014: 11). „*Die Erhöhung der Auslastung bzw. Einsparung von Pkw durch bessere Organisation kann sich in kurzer Zeit rentieren.*“ (Müller 2001: 6 ff.) Dem entgegen stehen schlecht ausgelastete Fuhrparks, welche hohe Kosten verursachen.

5. Administrative Kosten:

Gegebenenfalls werden durch das Mobilitätsmanagement neue Systeme wie beispielsweise Software für das Dienstreisemanagement eingeführt, welche Rationalisierungseffekte ergeben können (vgl. Müller 2001: 5).

6. Förderungen:

Mobilitätsmaßnahmen in Betrieben sind oftmals kostspielig. Um die umweltfreundliche Mobilität in Betrieben voranzutreiben unterstützt der Bund Unternehmen bei der Anschaffung von umweltfreundlichen Verkehrsmitteln und der Einführung sowie Weiterentwicklung von Mobilitätsmanagement (vgl. BMK 2023a). Die Unterstützung erfolgt einerseits in Form eines kostenfreien Beratungsangebotes durch Herry Consult und andererseits durch diverse Fördermöglichkeiten.

Die Förderungen lassen sich (in der Förderperiode 2023) in die zwei Blöcke „E-Mobilität“ und „Mobilitätsmanagement und aktive Mobilität“ gliedern.

Das Förderprogramm „E-Mobilität für Betriebe, Gebietskörperschaften und Vereine“ bietet Förderungen für E-Zweiräder, über E-Nutzfahrzeuge bis hin zur Ladeinfrastruktur. Es handelt sich um Pauschalförderungen, welche je nach Fahrzeugtyp variieren. (vgl. Klima- und Energiefonds 2023b: 3)

Folgende Investitionen können im Förderprogramm „Mobilitätsmanagement und aktive Mobilität“ gefördert werden:

- Bauliche Infrastrukturen für umweltfreundliche, aktive Mobilität:
Fuß- und Radinfrastruktur

- Mobilitätsmanagement in Unternehmen und Kommunen:
Mitarbeiter:innenmobilität, Verlagerung von Personenverkehr und umweltfreundlicher Gütertransport
- Förderung umweltfreundlicher Fahrzeuge und Abstellmöglichkeiten
Fahrradparken, (E-)Transporträder, Falträder und E-Fahrräder (vgl. Klima- und Energiefonds 2023a: 4)

Je nach Maßnahme beginnen die Fördersätze bei 20 Prozent der förderfähigen Kosten. Die Förderungen sind je nach Tonnen-CO₂-Einsparung in der Höhe gedeckelt und können maximal 50 Prozent der förderungsfähigen Investitionsmehrkosten betragen (vgl. Klima- und Energiefonds 2023a: 8). Vereinzelt gibt es Pauschalförderungen, wie beispielsweise bei der Veranstaltungsmobilität. Die Förderungen sollen als Anreiz dienen, aus diesem Grund ist zumeist eine Antragstellung vor der Umsetzung bzw. Bestellung zwingend erforderlich.

4.1.2 Ökologischer Anreiz

Umweltmanagement

Für Unternehmen, welche eine Umweltmanagementzertifizierung haben oder planen (wie beispielsweise EMAS oder ISO 14.000), sind die aus dem Mobilitätsbereich resultierenden Umweltvorteile von Bedeutung. Doch auch ohne Zertifizierung macht es Sinn Mobilitätsmanagements umzusetzen, besonders in Branchen, welche im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit stehen (Lebensmittel, Naturprodukte, Gesundheitswesen, etc.). (vgl. Müller 2001: 6) Die Grundlage sollte in jedem Fall ein ökologisch orientiertes Unternehmensleitbild darstellen, wovon in unterschiedlichen Bereichen Akzente gesetzt werden (vgl. VCÖ 1997: 9).

4.1.3 Organisatorische und personelle Anreize

1) Weniger Verspätung:

Reisen die Mitarbeiter:innen mit dem Zug, Fahrrad oder zu Fuß an, sind sie unabhängig von morgendlichen Staus und sind pünktlich an ihrem Arbeitsplatz (vgl. Müller 2001: 5)

2) Zeitgewinn: Mitarbeiter:innen als auch Kund:innen profitieren von einem gut angebundenen Standort und einem einfachen Warentransport (vgl. Müller 2001: 5)

3) Mitarbeiter:innenrekrutierung und Imagegewinn

Im letzten Jahr wurde das Thema des Fachkräftemangels noch präsenter. Mobilitätsmaßnahmen können eingesetzt werden, um die Arbeitgeber:innen-Marke zu

stärken. (vgl. Schuster 2023: Anhang B1) Das Image als „umweltfreundlicher Betrieb“ oder „nachhaltige:r Arbeitgeber:in“ kann Wettbewerbsvorteile bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter:innen bringen.

Auch für bestehende Mitarbeiter:innen kann es von Bedeutung sein, dass sich der/die Arbeitgeber:in stetig weiter entwickelt und nachhaltige Angebote schafft. Konzepte wie „Mitarbeiter:innen werben Mitarbeiter:innen“ rufen Beschäftigte auf, Freund:innen und Bekannte als neue Mitarbeiter:innen zu werben. Dies setzt zufriedene Beschäftigte voraus, die ihren Arbeitsplatz weiterempfehlen würden. Neuerungen und erfolgreiche Maßnahmen können sich mittels geschickter Vermarktung auch auf die Außenwirkung des Unternehmens positiv auswirken.

Aus Mobilitätsmanagements kann höhere Mitarbeiter:innenmotivation resultieren. Je nach Fokus können Gesundheitsförderung, das Anbieten von Benefits oder der Gerechtigkeitsaspekt in Bezug auf kostenlosen Parkraum für MIV-Nutzer:innen für die Beschäftigten ansprechend sein.

4.1.4 Mehrkosten

Im Rahmen der Analyse des Status Quo und Planung der Maßnahmen, wie in Kapitel 3.3 behandelt, sollten die Kosten stets mit berücksichtigt werden. Für Betriebe stellt in den meisten Fällen eine Variante einer Kosten-Nutzen-Analyse den Dreh- und Angelpunkt für unternehmerische Entscheidungen dar. Aus betrieblicher Sicht sind es zahlreiche Faktoren, die in eine solche Analyse einbezogen werden müssen. Dinge die augenscheinlich keinen direkten Wert haben, müssen monetarisiert werden, um entsprechende Aussagen treffen zu können. Auch Folgekosten und das Risiko einer geringeren Auslastung müssen einbezogen werden. *„Mobilitätsmanagement erfordert im Gegensatz zum Infrastrukturausbau keine umfangreichen finanziellen Investitionen und weist einen hohen Nutzen-Kosten-Faktor auf.“* (Scharnweber 2012: 261, zitiert nach Deutsche Energieagentur 2010) Die Deutsche Energieagentur betont damit, dass Betriebe für deren Beschäftigte mit geringem Aufwand sinnvolle Maßnahmen umsetzen kann, welche für alle Beteiligten Vorteile bergen.

Überwiegen die Kosten für den Betrieb mit zugleich niedrigem Nutzen für die Beschäftigten wird die Maßnahme kaum in die Umsetzung gebracht werden.

4.1.5 Ablehnung der potenziellen Nutzer:innen

Ein potenzielles Risiko bei der Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagement stellt die Ablehnung der Nutzer:innen dar. Besonders vor der Umsetzung von Maßnahmen des Parkraummanagements ist gegebenenfalls mit Widerstand zu rechnen. Der

Österreichische Rundfunk in Wien hat ein solches Parkraummanagement im großen Stil umgesetzt und hat eine starke Abwehrhaltung der Beschäftigten erfahren (vgl. Ehrleitner 2023: Anhang B2). Doch *„durch laufende Bewusstseinsbildung, Veranstaltungen und Benefits wie Jobtickets haben viele Mitarbeiter:innen dann gedanklich umgestellt.“* (Ehrleitner 2023: Anhang B2) Das zeigt die große Bedeutung der bewusstseinsbildenden Maßnahmen und Kommunikation zur Akzeptanzsteigerung der Beschäftigten.

4.1.6 Abhängigkeit von externen Anbieter:innen

Die Beauftragung externer Dienstleister:innen für einzelne Maßnahmen oder Unternehmensteile ist gängige Praxis. Auch im betrieblichen Mobilitätsmanagement kann es für Betriebe einfacher und günstiger sein, Maßnahmen an Externe zu vergeben. Fehlendes unternehmensinternes Know-How, nötige Ressourcen oder die Wirtschaftlichkeit können Gründe dafür sein.

Im Verkehrsbereich sind mögliche Dienstleister:innen *„[...] Verkehrsunternehmen und -verbände, Car-Sharing-Anbieter [sic], Taxiunternehmen, Fahrgemeinschaftsbörsen, Anbieter [sic] von Leihfahrrädern und andere, die am Markt Alternativangebote zur Nutzung des eigenen Pkw bzw. zur Nutzung der Pkw durch nur eine Person (single driver) machen.“* (Reutter & Kemming 2012: 23)

Anhand des Beispiels eines Werksbusses werden anfallende Kosten aufgezeigt. Für den Werksbus fallen Investitionskosten zur Anschaffung eines oder mehrerer Fahrzeuge an. Der Betrieb ist außerdem mit laufenden Betriebskosten konfrontiert, welche sich beispielsweise aus der Wartung des Fahrzeuges und den Personalkosten für die Lenker:innen zusammen setzen. Da Werksbusse zumeist an Tagesrandzeiten eingesetzt werden, ist an die Auslastung der Mitarbeiter:innen zu denken. Im Falle des Werksbusses bietet sich die Beauftragung eines lokalen Taxiunternehmens an. Damit könnte jedoch die Flexibilität verloren gehen, das Angebot je nach Auslastung einzugrenzen oder auszubauen. Die interviewten Betriebe Welser Profile GmbH und Schwarzmüller GmbH betreiben ihre Werksbusse selbst und haben damit gute Erfahrungen gemacht.

4.2 Vor- und Nachteile für Beschäftigte

Die primäre Zielgruppe der betrieblichen Mobilitätsmaßnahmen sind die Beschäftigten. Im Sinne des Unternehmens steigt das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen, wenn attraktive Angebote geschaffen werden. Für die Beschäftigten kommt es dabei zu wenigen Nachteilen und überwiegend zu Vorteilen, welche in den folgenden Kapiteln ausgeführt werden.

4.2.1 Kosteneinsparungen

Betriebliche Mobilitätsmaßnahmen können als nachhaltiger Zuschuss zum Arbeitslohn betrachtet werden. Für die Beschäftigten sind die Kosten ein wesentlicher Faktor für die Verkehrsmittelwahl. Simple Rechenbeispiele können mögliche Kosteneinsparungen bei der Nutzung alternativer Mobilitätsformen aufzeigen.

In Österreich beläuft sich der Pkw-Besetzungsgrad auf rund 1,3 Personen (vgl. ÖAMTC 2019). Mitfahrgemeinschaften können durch bessere Auslastung des Autos die Kosten mindestens halbieren. Wechseln sich die Kolleg:innen mit den Fahrten ab, nimmt zudem der Verschleiß des eigenen Autos ab.

Tickets für den öffentlichen Verkehr scheinen zwar auf den ersten Blick möglicherweise teuer, doch besonders Zeitkarten (z.B. Klimaticket) lohnen sich bei regelmäßiger Nutzung (vgl. GPA 1998b: 5). In der Vergleichsrechnung des öffentlichen Verkehrs mit dem Pkw sollten sämtliche Kosten für das Auto miteinbezogen werden. Bei der alleinigen Betrachtung der Treibstoffkosten fehlen noch Kosten für Service, Reparaturen, Parktickets und Mautkosten. Diese Kosten werden im direkten Vergleich oftmals außer Acht gelassen und stellen den Pkw fälschlicherweise vergleichsweise günstiger dar.

Bietet der/die Arbeitgeber:in Jobtickets für einen geringeren Betrag oder sogar kostenlos an, liegt die Kosteneinsparung für die Beschäftigten auf der Hand. Voraussetzung dafür ist ein entsprechendes öffentliches Verkehrsangebot zum Betriebsgelände. Die „first-/Last-Mile“ sollte hierbei unbedingt mit berücksichtigt werden.

4.2.2 Ökologischer Anreiz

Arbeits- und Dienstwege produzieren zusammen fast vier Millionen Tonnen CO₂ (vgl. Schwendinger 2023). Die Beschäftigten können mit ihrer Verkehrsmittelwahl einen wesentlichen Beitrag zum Umweltschutz leisten. Nachhaltigkeit und Klimaschutz rückt immer stärker in das Bewusstsein der Menschen. Viele Personen treffen Entscheidungen nicht rein nach finanziellen Gesichtspunkten, sondern möchten umweltfreundlich reisen. Laut einer Umfrage von makam.at gaben im Jahr 2019 „[...] 63 Prozent der Befragten gaben an, auf umweltfreundliche Mobilität zu achten.“ (Makam Research 2020).

Exkurs Mobilitätsarmut

Die Möglichkeit sich bewusst für ein bestimmtes Verkehrsmittel zu entscheiden ist jedoch von den verfügbaren finanziellen Mitteln abhängig.

Unter dem Begriff Mobilitätsarmut wird die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben und am Arbeitsplatz ohne eigenes Auto verstanden. Besonders im ländlichen Raum verstärkt

sich die Problematik der großen Abhängigkeit vom eigenen Pkw, wenn Destinationen ohne Auto nicht erreicht werden können. (vgl. VCÖ 2018: 11) Abbildung 24 veranschaulicht die PKW-Verfügbarkeit nach Einkommensvierteln. Im Quartil mit dem niedrigsten Einkommen haben 44 Prozent der Haushalte kein Auto. Das höchste Einkommens-Quartil zeigt ein konträres Bild, hier verfügen 43 Prozent über zwei oder mehr Pkw im Haushalt. *„Um soziale Fairness im Mobilitätsbereich zu erhöhen, braucht es vor allem ein ausreichendes öffentliches Verkehrsangebot und gute Infrastrukturen für Radfahren und Gehen, um die Abhängigkeit vom privaten Auto zu reduzieren.“* (VCÖ 2018: 12) Betriebliches Mobilitätsmanagement bietet die Chance den Zugang der Beschäftigten zum öffentlichen Verkehrsangebot und zur aktiven Mobilität zu erleichtern.

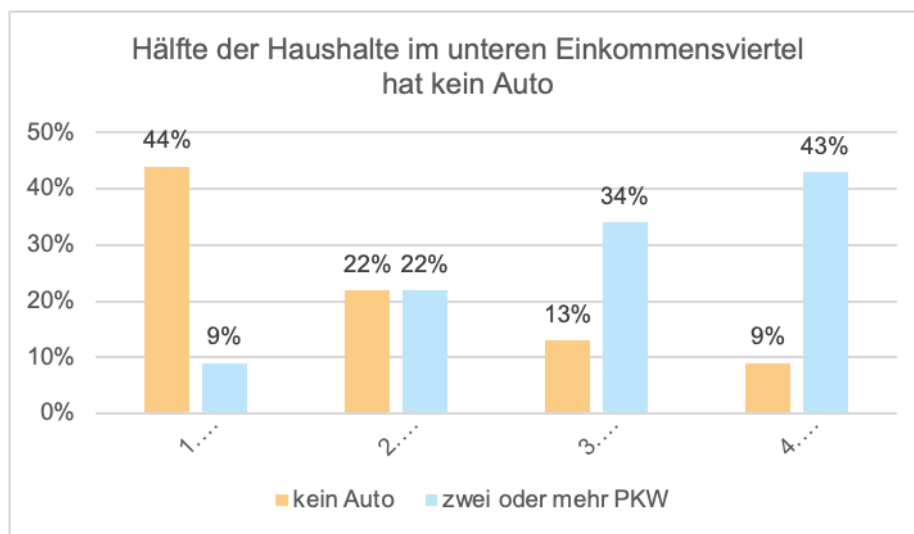


Abbildung 24: Pkw-Verfügbarkeit nach Einkommensviertel (eigene Darstellung nach Statistik Austria 2018 und VCÖ 2018: 2)

4.2.3 Organisatorische Anreize

Für die Mitarbeiter:innen bietet ein vielfältiges Mobilitätsangebot des Betriebes Flexibilität. Die Beschäftigten sind nicht vom Pkw abhängig, sondern können täglich entscheiden, wie sie den Arbeitsweg beschreiten möchten. Im besten Fall können mit Hilfe von Tools Mitfahrgemeinschaften gebildet und jegliche Sharing-Dienste gebucht und abgerechnet werden. Familien ermöglichen solche Angebote am Arbeitsplatz, dass möglicherweise mit einem statt zwei Pkw das Auslangen gefunden werden kann (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3).

Beispielsweise setzt die Firma Schwarzmüller GmbH in Hanzing Werksbusse ein, um Mitarbeiter:innen und Lehrlinge zum Firmenstandort bringen zu können, da eine Anbindung an den öffentlichen Verkehr nicht gegeben ist. *„An Stelle von monetären Anreizen ist ein solcher Betriebsbus auch ein Anreiz.“* (Mühlegger 2023: Anhang A3)

Am Firmengelände werden bestenfalls nachhaltige Mobilitätsformen insofern bevorzugt, dass sie sich am nächsten zu Gebäuden bzw. Eingängen befinden. Beispielsweise sind Parkplätze für Mitfahrgemeinschaften und Sharing-Angebote gegenüber normalen Parkplätzen zu priorisieren.

4.2.4 Organisatorische Nachteile

Im Zuge der Einführung eines Mobilitäts- bzw. Parkraummanagements verlieren in erster Linie diejenigen, die sich nicht auf die neuen Angebote einlassen. Pkw-Fahrer:innen müssen damit künftig möglicherweise weiter entfernte Parkplätze nutzen und für das Parken Kosten entrichten. Insgesamt wird der MIV damit nicht mehr wie zuvor mit gratis Parkraum „gefördert“ und das kann zu Unmut bei den Beschäftigten führen. Am Beispiel des ORF zeigt sich, dass begleitende Bewusstseinsbildung und Push-Maßnahmen wie Jobtickets die Akzeptanz steigern können (vgl. Ehrnleitner 2023: Anhang B2).

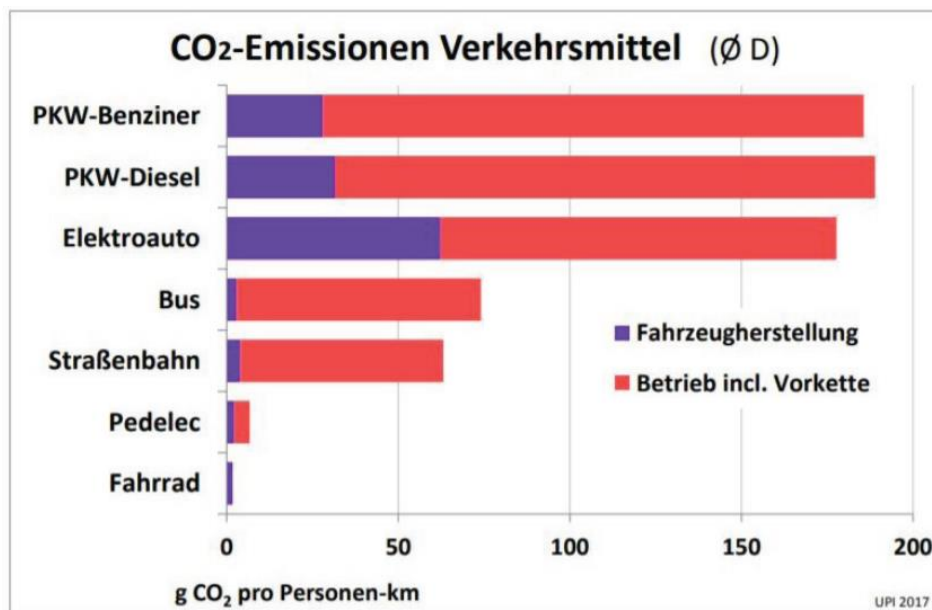
4.3 Vorteile für die Allgemeinheit

Die Allgemeinheit ist eine Akteurin, an die in dem Kontext des betrieblichen Mobilitätsmanagements wohl nicht als erstes gedacht wird. Doch sind die Auswirkungen auf die Anrainer:innen und Bewohner:innen der Gemeinde nicht unerheblich. In weiterem Sinne nehmen betriebliche Entscheidungen auch Einfluss auf die Gesellschaft. Das kann sich zum einen in Umwelt-, Gesundheits- und Verkehrssicherheitsaspekten und zum anderen auch in einem besseren ÖV- und Mobilitätsangebot äußern. Im Endeffekt kann auch finanziell davon profitiert werden, denn *„100 Personen sparen jährlich durch die regelmäßige Nutzung gesunder und umweltfreundlicher Verkehrsmittel 75.000 Euro für die Gesellschaft [...]“* (Energieinstitut Vorarlberg 2019: 4) Betriebliches Mobilitätsmanagement lohnt sich somit in ganzer Linie auch für die Allgemeinheit. Nachteile konnten für die Gesellschaft nicht identifiziert werden.

4.3.1 Emissionen

Steigen vermehrt Beschäftigte für Arbeits- und Dienstwege auf nachhaltige Verkehrsmittel um, werden weniger Emissionen ausgestoßen. Die Gesellschaft profitiert von diesem positiven Umwelteffekt aus weniger CO₂, NO_x, Feinstaub, CO und Lärm (vgl. Energieinstitut Vorarlberg 2019: 12). Die Emissionen der einzelnen Verkehrsmittel werden in Abbildung 25 dargestellt. Hierbei sollten auch die CO₂-Emissionen jeglicher nötiger Vorprozesse mit erfasst werden, wie bspw. der Kraftwerksbetrieb für die Energieversorgung etc. In Summe produzieren Pkw jeglicher Antriebsart in Herstellung und Betrieb das

meiste CO₂. Davon weit abgeschlagen finden sich, mit einem Bruchteil der CO₂-Emissionen, öffentliche Verkehrsmittel und das Fahrrad ein.



CO₂-Emissionen nach Verkehrsmittel (Quelle: Umwelt- und Prognose Institut e.V.)

Abbildung 25: CO₂-Emissionen der Verkehrsmittel (Umwelt- und Prognose Institut e.V. 2019: 6)

Umweltschäden verursachen der Gesellschaft Kosten. Wie viel gesellschaftliche Kosten für die Nutzung des motorisierten Individualverkehrs entstehen, zeigt Stefan Gössling in seiner Studie für die Lund Universität Schweden auf. In Tabelle 5 werden die Kosten der lokalen Emissionen im Vergleich zwischen Fahrrad und Pkw aus anderen Quellen dargestellt.

	Fahrrad	PKW
Soziale Kosten: Luftverschmutzung/Euro/km ¹	0	0,055
Soziale Kosten: Lärm/Euro/km ¹	0	0,076
Jahreskilometer ²	2.470	2.470
Soziale Kosten: Externe Effekte/Euro/Jahr	0	324
Einsparungspotenzial/Euro/Jahr	324	0

Tabelle 5: Kosten lokaler Emissionen im Vergleich Fahrrad/Pkw (eigene Darstellung nach Gössling 2018: 2¹ und Energieinstitut Vorarlberg 2019: 13²)

Unter Berücksichtigung der Kosten für Luftverschmutzung und Lärm entstehen mit der Nutzung eines Pkw gesellschaftliche Kosten von 324 Euro pro Jahr. Mit dem Fahrrad könnten diese praktisch zur Gänze eingespart werden.

4.3.2 Gesellschaftliche Verantwortung

Die Verkehrsmittelwahl beinhaltet auch eine soziale Verantwortung. Stefan Gössling hat sämtliche Parameter, welche in die Sozialkosten einzahlen, aufgeschlüsselt und mit Faktorkosten versehen. Klimawandel, Infrastruktur, Unfälle, Boden- und Wasserqualität sind einige der relevanten Parameter, welche in die Berechnung in Tabelle 6 einmünden (vgl. Gössling 2018: 2).

	Fahrrad	Pkw
Jahreskilometer ¹	2.470	2.470
Soziale Kosten Euro/Kilometer ²	-0,305	0,269
Soziale Kosten Arbeitsweg/Euro/Kilometer	-753	664
Soziale Kosten: lokale Emissionen/Euro/Jahr	0	324
Soziale Kosten ohne lokale Umweltkosten (Abgase/Lärm)/Euro/Jahr	-753	340

Tabelle 6: Soziale Kosten (ohne lokale Emissionen) im Vergleich Fahrrad/Pkw (eigene Darstellung nach Energieinstitut Vorarlberg 2019: 13¹ und Gössling 2018: 2²)

Nach Gössling entstehen pro gefahrenem Pkw-Kilometer soziale Kosten von rund 27 Cent. Für einen Kilometer mit dem Fahrrad hingegen profitiert die Gesellschaft von rund 31 Cent sozialem Nutzen. Besonders die gesundheitlichen Aspekte ergeben den hohen Nutzen des Fahrrad-Kilometers. (vgl. Gössling 2018: 2)

Nach Abzug der sozialen Kosten für lokale Umweltkosten (Luftverschmutzung und Lärm) resultieren soziale Kosten für den Pkw von 340 Euro pro Jahr. Das Fahrrad hält einen sozialen Nutzen von 753 Euro pro Jahr (vgl. Tabelle 6). Für die Allgemeinheit sollte die Verkehrsmittelwahl somit von hoher Bedeutung sein, obwohl die Kosten wie so oft nicht sofort und direkt schlagend werden.

4.3.3 Verkehrssicherheit

In den Früh- und Abendspitzen kommt es zu einem vermehrten Verkehrsaufkommen. Besonders im Umfeld von größeren Betrieben kann der Verkehr fahrend und stehend zur

Belastung werden. Betriebliches Mobilitätsmanagement forciert sowohl aktive Mobilität als auch die Nutzung des öffentlichen Verkehrs und kann dadurch einen Verlagerungseffekt auf umweltfreundliche Mobilität erzielen (vgl. Energieinstitut Vorarlberg 2019:13). Es kann dadurch eine Verringerung des Konfliktpotenzials erzielt werden, sodass die Verkehrssicherheit und die Akzeptanz für den Betriebsstandort profitiert. *„Gerade bei Neuansiedelungen, Erweiterungen oder Umbauten kann Mobilitätsmanagement als positives Argument aufgegriffen werden, um Effekte auf die Umgebung zu relativieren.“* (Energieinstitut Vorarlberg 2019: 13)

4.3.4 Alternative Mobilitätsangebote

Im Rahmen des individuellen Maßnahmenkataloges eines betrieblichen Mobilitätsmanagement können Sharing-Angebote ein Bestandteil sein. Zur Bewältigung der „first“ und „last mile“, für Dienstreisen oder zum Gebrauch in der Freizeit können Roller, Fahrräder, Pkw oder Kleinbusse ausborgt werden. Je nach Betriebszeiten kann die Nachfrage für die Mobilitätsangebote unterschiedlich sein. Die Sharing-Angebote und die Busse zum Betrieb von Betriebsbussen haben tagsüber und an den Wochenenden vermehrt keine Verwendung. In diesen Fällen bietet sich das Verleihen der Fahrzeuge für die Öffentlichkeit an. Bei der Welser Profile Austria GmbH bestehen aktuell Überlegungen, die Fahrzeuge der Betriebsbusse tagsüber in das regionale Mikro-ÖV-System einzubinden oder an den Wochenenden Besucher:innen der Moststraße zu vermieten (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1).

5 Umsetzung von Maßnahmen zum betrieblichen Mobilitätsmanagement in der Praxis

5.1 Vorgangsweise zur Darlegung der Praxisbeispiele

Derzeit konzentrieren sich betriebliche Mobilitätsmanagements stark auf die regionalen Zentren und Ballungsräume. Die Auswahl des Untersuchungsraumes ergab sich daraus, dass die Thematik des betrieblichen Mobilitätsmanagements im ländlichen Raum kaum untersucht und bearbeitet wurde. Gespräche mit Betrieben und Fachexpert:innen warfen die Lücke und gleichzeitig den Bedarf einer näheren Untersuchung des Themas, mit Fokus auf ländliche Betriebe, auf.

Das Dokumentieren ausgewählter Beispiele aus der Praxis ermöglicht die Identifikation von Vor- und Nachteilen, Hindernissen in der Umsetzung und besonders beliebter Maßnahmen. Des Weiteren kann die vorliegende Arbeit mittels Erfahrungen aus realen Betrieben eine Hilfestellung für künftige Projekte im ländlichen Raum darstellen.

Die Recherche zu Praxisbeispielen erfolgte zunächst über Online-Beiträge und Empfehlungen von Branchenexpert:innen. Parallel dazu wurden die Betriebe jeweils mit dem Untersuchungsraum abgeglichen. Die Definition des ausgewählten Raumes erfolgt in Kapitel 3.9.1 und konzentriert sich auf den ländlichen Raum nach Statistik Austria (vgl. Statistik Austria 2021: 23). Die Klassifizierung der Gemeinden erfolgt anhand der beiden Parameter „Erreichbarkeit einer Gemeinde durch den Motorisierten Individualverkehr eines städtischen Kernraums“ und „Erreichbarkeit eines regionalen Zentrums bzw. eines ausländischen Urban Cluster (mit mind. 50.000 Einwohner)“ (vgl. Statistik Austria 2021: 19).

Die Kategorie des ländlichen Raumes ist hierbei sehr eng gefasst, sodass Betriebe mit Mobilitätsmanagement in diesen Gemeinden rar sind. Dennoch konnten drei Betriebe gefunden werden, welche einerseits betriebliche Mobilitätsmaßnahmen zur Umsetzung bringen und andererseits auch bereit für ein Interview zu diesem Thema waren. Außerdem wurden zwei Fachexpert:innen der betrieblichen Mobilität zu strategischen Themen befragt. Die qualitativen Interviews erfolgten persönlich, online oder per E-Mail.

Um eine Vergleichbarkeit der betrieblichen Interviews herstellen zu können, erfolgten die Interviews mit den drei Praxisbetrieben (vgl. Tabelle 7) anhand ähnlicher Interviewleitfäden und den gleichen Themenblöcken. Teilweise wurden zwischen den Interviews Anpassungen am Leitfaden durchgeführt, da weitere interessante Themen im Gespräch aufgekommen sind, bzw. andere Fragen weggelassen werden konnten.

Begonnen wurde das Interview mit dem Themenblock „Allgemeines zur Firma / zum Standort“, gefolgt vom Block „Anreize“. Im nächsten Themenblock wurden Fragen zu „Hindernissen bei der Umsetzung“ gestellt. Den Abschluss bildete die „Zukunftsvision“ der interviewten Betriebe.

Unternehmen	Standort	Interviewpartner:in
Welser Profile GmbH	Gresten (NÖ)	Heimo Semmelweis
Frauscher Sensortechnik GmbH	St. Marienkirchen (OÖ)	Simon Moser
Wilhelm Schwarzmüller GmbH	Hanzing (OÖ)	Sabine Mühlegger

Tabelle 7: Interviewpartner:innen Praxisbetriebe (eigene Darstellung)

Die Gespräche mit den Interviewpartner:innen aus dem Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie und dem Mobilitätsberatungsunternehmen Herry Consult GmbH (siehe Tabelle 8) erfolgten mit angepassten Interviewleitfäden, welche ihren Fokus auf die strategischen und allgemeinen Themen des betrieblichen Mobilitätsmanagements legten.

Unternehmen/Institution	Interviewpartner:in
Herry Consult GmbH	Markus Schuster
BMK	Iris Ehrnleitner

Tabelle 8: Interviewpartner:innen Fachexpert:innen Betriebliche Mobilität (eigene Darstellung)

Die fünf Interviews dauerten je etwa eine Stunde. Dazu kamen unterschiedliche Vorlaufzeiten für die Interviews für Recherche der Betriebe, erste Kontaktaufnahme, grobes Briefing der zu Interviewenden und die Terminkoordination. Im Anschluss wurden die Gespräche transkribiert. In den folgenden Kapiteln werden die genannten Praxisbeispiele aufgezeigt und auf deren Motive und Maßnahmenpakete eingegangen.

5.2 Praxisbeispiel Firma Welser Profile

Die Welser Profile erzeugen Sonderprofile und komplexe Baugruppen durch Rollformen von Stahl und Nichteisenmetallen (vgl. Abbildung 26). 1964 nahm die Familie mit einer Pfannenschmiede in Ybbsitz den Betrieb auf. Elf Generationen später wird das Unternehmen 2023 immer noch als Familienbetrieb geführt. Zum Portfolio des Unternehmens zählen 24.200 produzierte Querschnitte. 2.400 Mitarbeiter:innen sind derzeit weltweit beim Profilhersteller beschäftigt. Das 2019 eröffnete Ausbildungszentrum in Gresten ermöglicht nun noch mehr Jugendlichen eine Lehre im Metallerbereich. Die Welser Profile produzieren in Österreich, Deutschland und den Vereinigten Staaten von Amerika an insgesamt fünf Produktionsstandorten. (vgl. Welser Profile 2023: 1)

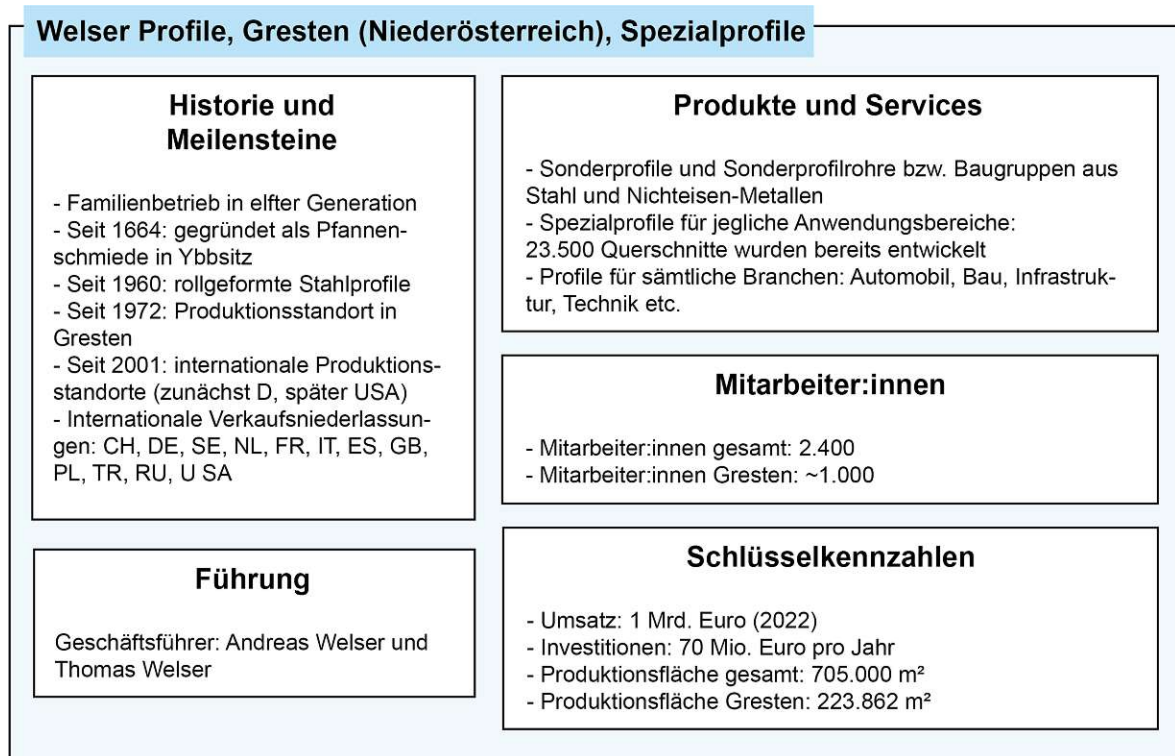


Abbildung 26: Steckbrief Welser Profile GmbH (eigene Darstellung nach Welser Profile Austria GmbH 2023 und Semmelweis 2023: Anhang A1)

5.2.1 Lage im Verkehrsnetz

Der Produktionsstandort in Gresten liegt im Mostviertel zwischen den Städten Waidhofen an der Ybbs und Scheibbs, südlich der Autobahn A1. Die Gemeinde Gresten erstreckt sich über 383 Hektar und zählt 2023 1.991 Einwohner:innen (vgl. Amt der NÖ Landesregierung 2023: online).

Von den rund 1.000 erwerbstätigen Grestner Bürger:innen arbeiten im Jahr 2011 375 in der Gemeinde (vgl. Statistik Austria 2022: 1). Somit hat rund ein Drittel der erwerbstätigen

Bevölkerung ihren Arbeitsplatz in der Gemeinde Gresten. Im selben Jahr pendelten 622 aus der Gemeinde und 1.062 in die Gemeinde (vgl. Amt der NÖ Landesregierung 2023: online). In Summe gehen im Jahr 2011 1.436 Erwerbstätige in der Gemeinde Gresten ihrer Arbeit nach, also finden etwa 1,5-fach so viele Erwerbstätige in der Gemeinde ihre Arbeit als hier Erwerbstätige wohnen.

Die Aufteilung der Arbeitsplätze nach den drei Wirtschaftssektoren primär, sekundär und tertiär zeigt ein eindeutiges Bild. Von den 1.436 Erwerbstätigen in der Gemeinde arbeiten 950 im sekundären Sektor, das sind prozentuell 66 Prozent (vgl. Amt der NÖ Landesregierung 2023: online). Zum sekundären Sektor zählt die Industrie, wo sich auch das Unternehmen Welser Profile wieder findet. Das Unternehmen Welser Profile in Gresten bietet somit vielen Bürger:innen eine Arbeitsstätte und macht die Gemeinde zu einem bedeutenden Industriestandort.

In Abbildung 27 ist die geografische Lage des Unternehmens mit seiner näheren Umgebung dargestellt. In oranger Farbe sind die Betriebsgebäude der Welser Profile hervorgehoben. Diese sind sowohl am Ortsrand als auch im Zentrum Grestens lokalisiert und prägen das Ortsbild wesentlich.

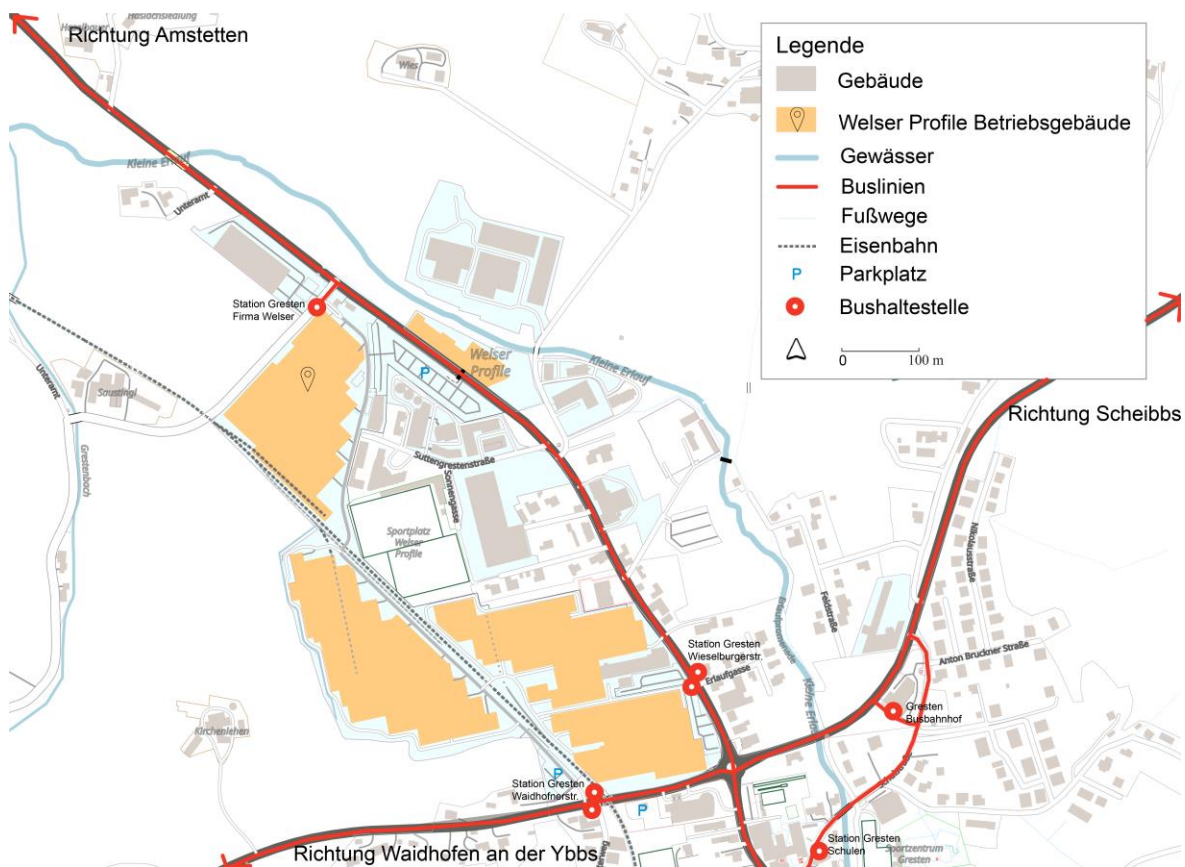


Abbildung 27: Geografische Lage Welser Profile in Gresten (Niederösterreich) (eigene Darstellung, Kartengrundlage Openstreetmap)

Öffentlicher Verkehr

Das öffentliche Verkehrsnetz bilden in Gresten fünf Buslinien (vgl. Tabelle 9). Die Bushaltestelle im Norden des Ortes „Gresten Unteramt / Firma Welser“ ist direkt beim Firmengelände der Welser Profile positioniert und wird von den Buslinien 650 und 655 bedient. Die Bushaltestelle im Hallenbereich 1-4 sowie 5-7 der Welser Profile „Gresten Wieselburger Straße“ wird von den Linien 667, 660, 655 und 650 bedient.

Linie	Route	Fußläufige Entfernung (von Am Welser Platz 1)
650	Waidhofen/Ybbs - Gresten - Scheibbs / Retour	2 Minuten / 114 m
652	Kirchberg/Pielach - Hollenstein/Ybbs / Retour	12 Minuten / 1,0 km
655	Scheibbs - Göstling/Ybbs / Retour	2 Minuten / 114 m
660	Gaming - Gresten - Euratsfeld - Amstetten / Retour	12 Minuten / 1,0 km
667	Gresten - Wieselburg / Retour	8 Minuten / 657 m

Tabelle 9: Öffentlicher Verkehr Gresten (eigene Darstellung nach Gemeinde Gresten Markt 2023a: online)

Die Intervalle der Buslinien in Gresten sind größtenteils an die Schichtzeiten Morgens und am frühen Nachmittag angepasst, siehe Tabelle 10.

Linie	Intervall Wochentags	Intervall Wochenende
650	Verkehrt abgestimmt auf Schichtzeiten der Welser Profile (05, 13 und 21 Uhr) Tagsüber stündlich ab Gresten Busbahnhof: 08:00 – 12:00 Uhr sowie 14:00 – 20:00 Uhr	2-stündliches Intervall
652	Eine Fahrt Morgens	Kein Betrieb
655	Stündliches Intervall auf Route 1: Scheibbs-Kienberg Route 2 verkehrt abgestimmt auf Schichtzeiten der Welser Profile 3x pro Tag (05, 13 und 21 Uhr)	Kein Betrieb
660	Morgens halbstündliches Intervall Tagsüber stündlich 08:00-16:00 Uhr	Kein Betrieb
667	Stündliches bzw. vereinzelt untertags 2-stündliches Intervall	2-stündliches Intervall

Tabelle 10: Intervalle Buslinien Gresten (eigene Darstellung nach VOR 2023)

Das Firmengelände der Welser Profile ist circa 1,5 km² groß, das ergibt für viele Mitarbeiter:innen einen zu weiten Fußweg zur Bushaltestelle. Außerdem ist die Flexibilität für Mehr- und Überstunden bei der Nutzung des öffentlichen Verkehrs nicht gegeben. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1)

Im Rahmen des Bürgerbeteiligungsprozess des Dorferneuerungsprogrammes Gresten wurde Ende des Jahres 2023 der Bedarf für kleinräumige öffentliche Verkehrsmittel erhoben. *„Im Vordergrund steht die Sicherstellung von Mobilität und Versorgungssicherheit im speziellen [sic] für Haushalte und Familien ohne (Zweit-)Auto und für Haushalte, die auf ihr (Zweit-)Auto verzichten möchten.“* (Marktgemeinde Gresten 2023b: 1) Die Ergebnisse können zur Weiterentwicklung und Umsetzung von nachhaltigen Mobilitätsangeboten in Gresten eingesetzt werden und damit auch den ortsansässigen Betrieben wie der Welser Profile GmbH einen Vorteil bringen.

Die Bahnlinie Wieselburg-Gresten dient ausschließlich dem Güterverkehr. Das Produktionswerk Gresten verfügt seit 1986 über einen betriebseigenen Bahnanschluss. Der Bahnanschluss ermöglicht die umweltfreundliche Anlieferung des nötigen Vormaterials und spart 2.500 LKW-Züge auf den Straßen pro Jahr (vgl. Welser Profile 2023: online).

Motorisierter Individualverkehr

Die Autobahnabfahrten von der Autobahn A1 Amstetten bzw. Wieselburg sind von Gresten in rund 30 Minuten erreichbar. Von Süden kommend ist eine Anfahrt über Gaming und östlich über Scheibbs möglich.

Radverkehr

Die Radinfrastruktur in Gresten ist zu einem überwiegenden Teil nicht für den Alltagsverkehr ausgelegt. Vor dem Welser Profile Betriebsgelände gibt es allerdings einen baulich getrennt geführten Radweg, welcher einen Abschnitt des kleinen Erlaufalradweges darstellt (siehe Abbildung 28).



Abbildung 28: Radweg vor dem Welser Profile Betriebsgelände (Google Maps 2023)

Der kleine Erlauftalradweg verläuft von Wieselburg nach Kienberg-Gaming über Gresten. Innerhalb Grestens verläuft er zu einem großen Teil abseits der Hauptverkehrsstraßen durch Wohngebiete, wo er zumeist auf der normalen Fahrbahn geführt wird. Sogenannte *„Radrouten sind durch grüne Tafeln gekennzeichnet und sollen längere [...] Radverbindungen anzeigen, sind aber nicht an eigene Infrastruktur gebunden.“* (Radlobby Österreich 2023: online)

Fußverkehr

Die Qualität der Fußwege in Gresten ist örtlich sehr unterschiedlich. *„[...] Außerhalb des Areals sind die Fußwege teilweise 90 Zentimeter breit, man kann also nicht einmal zu zweit nebeneinander gehen.“* (Semmelweis 2023: Anhang A1)

5.2.2 Mobilitätsangebote von Welser Profile

Der Großteil der Belegschaft von Welser Profile arbeitet im Drei-Schichtbetrieb siehe Tabelle 11. Je nach Auslastung kommt auch ein Zwei-Schichtmodell zur Verwendung. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1)

Schicht	Zeitraumen
1. Schicht	05:00-13:00 Uhr
2. Schicht	13:00-21:00 Uhr
3. Schicht	21:00-05:00 Uhr

Tabelle 11: Drei-Schicht-Modell bei Welser Profile (eigene Darstellung nach Semmelweis 2023: Anhang A1)

Beschäftigte, welche nicht im Schichtdienst arbeiten, haben Kernzeit von 09:00-15:00 Uhr. Der Schichtwechsel von der ersten auf die zweite Schicht und anwesende Mitarbeiter:innen zur Kernzeit ergeben für die Mittagszeit das höchste Mitarbeiter:innen-Aufkommen am Betriebsgelände. In der Übergangszeit zwischen den Schichten treffen pro Schicht 250, also in Summe etwa 500, Mitarbeiter:innen aufeinander (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1). In Stoßzeiten wie diesen Schicht-Übergangszeiten sind die Kapazitäten der Mobilitätsangebote besonders gefordert.

Gemäß einer groben Einschätzung von Herrn Semmelweis erfolgt die Anreise der Mitarbeiter:innen am Standort Gresten mit den Verkehrsmitteln laut Abbildung 29. Es zeigt sich eine klare Dominanz des motorisierten Individualverkehrs. In Summe bewältigen etwa 10 Prozent der Beschäftigten bei der Welser Profile in Gresten ihren Arbeitsweg zu Fuß, mit dem Rad und mit dem öffentlichen Verkehr. Die übrigen 90 Prozent reisen mit dem motorisierten Individualverkehr an, wobei hier auch Mitfahrgemeinschaften inkludiert sind. Künftig kann dieses Diagramm noch um einen Anteil der Werksbus-Nutzer:innen ergänzt werden. Der Werksbus-Betrieb befindet sich gerade in der Einführungsphase.

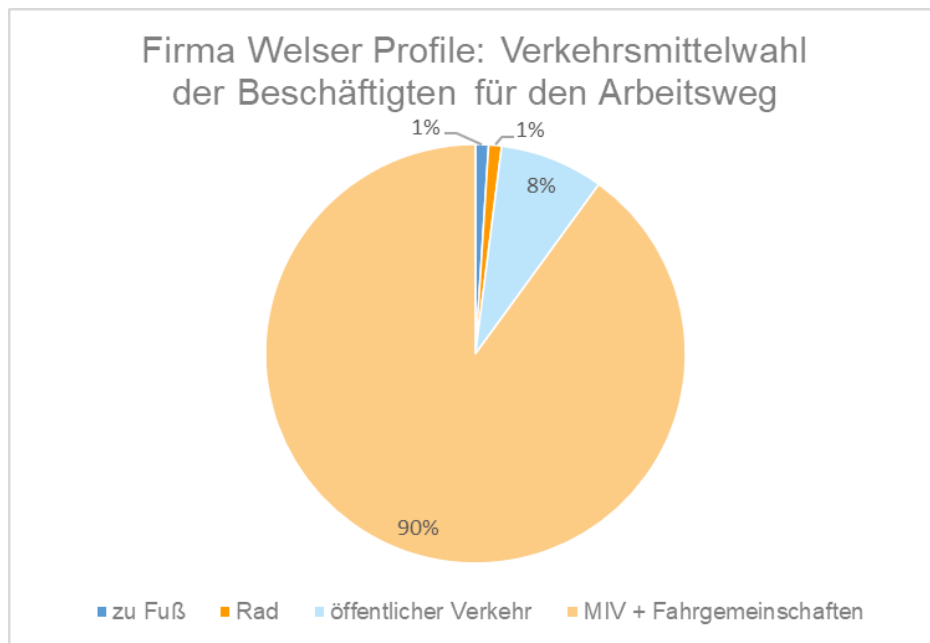


Abbildung 29: Verkehrsmittelwahl für den Arbeitsweg der Beschäftigten bei Welser Profile in Gresten (eigene Darstellung nach Semmelweis 2023: Anhang A1)

Motivation zur Umsetzung

Die meisten Mitarbeiter:innen der Welser Profile reisen mit dem motorisierten Individualverkehr zum Arbeitsplatz an (vgl. Abbildung 29). Da es bereits zu einem gewissen Engpass an nahe gelegenen Parkflächen bzw. in der Folge zu Falschparker:innen rund um das Betriebsgebiet kommt, hat sich das Unternehmen Welser Profile an die Umsetzung eines umfassenden betrieblichen Mobilitätsmanagements gemacht. Ein weiterer Faktor war der Transport der Lehrlinge, welche ohne Führerschein den Firmenstandort möglicherweise nicht erreichen würden. Die Welser Profile in Gresten hat in diesem Zusammenhang eine Road Map für die betrieblichen Mobilitätsmaßnahmen erstellt. Darin sind Maßnahmen aus unterschiedlichsten Bereichen enthalten (vgl. Tabelle 12). Mit einem Kreis markierte Maßnahmen in der Tabelle wurden bereits umgesetzt, Einträge mit der Uhr stellen mögliche künftige Ideen dar.

Wertung Lage und Erreichbarkeit : sehr gut (■), gut (■), mäßig (■), schlecht (■)

(Die Kriterien zur Bewertung der Lage und Erreichbarkeit werden im späteren Kapitel 5.5 aufgezeigt)

Verkehrsnetz		Fußverkehr		Fahrrad			ÖV	MV			Sharing Mobility			Energie	Bewusstseinsbildung				
Lage	Erreichbarkeit	Fußgängerbrücke	Benefit System	Fahrradabstellplätze	Fahrradladestation	E-Bike Förderung	Öffi-Ticket(-Förderung)	gratis Pkw-Parkplätze	Dienstfahrzeuge	E-Ladestation	Mitfahrgemeinschaft	Werkbus	Car-Pool Fahrzeuge	Mobilitäts hub	Energiegemeinschaft	Sport- und Kulturinitiativen	People Services (Beratung)	Reisemanagement	Virtuelle Meetings
■	■	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	⌚	●	●	●	●	●
				100 (90 überdacht)	10			740	60				10-12 Pkw 1 Bus						

Tabelle 12: Die Mobilität bei Welser Profile (eigene Darstellung nach Semmelweis 2023: Anhang A1)

Fußverkehr

Zwischen dem Betriebsgelände südwestlich der L92 und dem Besucherzentrum im Norden gibt es eine Fußgängerbrücke über die Straße.

Auf dem Betriebsgelände der Firma Welser Profile müssen die Fußwege nach Sicherheitsaspekten ausgelegt werden. Diese seien nach einer Einschätzung von Herrn Semmelweis trotzdem ohne große Umwege bewältigbar. Auf den öffentlichen Verkehrsflächen außerhalb des Betriebes sind die Gehwege oftmals lediglich 90 cm breit, sodass ein Nebeneinander-Gehen kaum möglich ist. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1)

Fahrradverkehr

Für die Mitarbeiter:innen stehen in Summe etwa 100 Fahrradabstellplätze zur Verfügung. Ein Teil davon ist überdacht und mit Fahrradladestationen ausgestattet.

Das Unternehmen bietet ein Jobbike-Modell an, mit dem Fahrräder geleast werden können (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1). Siehe Abbildung 29 kommt jedoch nur ein Prozent der Beschäftigten mit dem Fahrrad zum Arbeitsplatz. Daraus könnte sich schließen lassen, dass die geleasteten Fahrräder Großteils im Privatbereich eingesetzt werden. Die Lage der Fahrradabstellplätze könnte auch ein Faktor gegen die Anreise mit dem Fahrrad sein, da sich diese, aus Sicherheitsgründen wegen des Werkverkehrs, außerhalb der zentralen Umzäunung befinden. Die Fahrradfahrer:innen müssen somit noch einen Fußweg zwischen der Abstellanlage und dem Gebäudeeingang bewältigen.

Öffentlicher Verkehr

Die Anbindung des Unternehmens an das Verkehrsnetz kann im Kapitel 5.2.1 nachgelesen werden. Welser Profile bietet seinen Mitarbeiter:innen seit 2023 im Rahmen eines Test-Programms eine Förderung für Jahrestickets des öffentlichen Verkehrs in Höhe von 25 Prozent an. Die Schnellladestation am Firmengelände soll künftig auch Besucher:innen und Kund:innen zur Nutzung offen stehen. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1).

Motorisierter Individualverkehr

Die 740 Parkplätze der Welser Profile stehen den Mitarbeiter:innen kostenlos zur Verfügung. Bei starker Auslastung müssen Mitarbeiter:innen einen zehn bis zwölf minütigen Fußweg vom Parkplatz zum Arbeitsplatz bewältigen, was für einige Mitarbeiter:innen zu weit ist. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1) Bei Welser Profile gibt es etwa 60 Dienstfahrzeuge.

Sharing Mobility

Die bei Welser Profile eingesetzte Mitfahr-App „Pave commute“ ermöglicht unter anderem das Bilden von Fahrgemeinschaften und belohnt nachhaltige Pendlermobilität mit einem Punktesystem. Den Beschäftigten stehen etwa zehn Car-Pool-Fahrzeuge zur dienstlichen Nutzung zur Verfügung. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1)

Das Unternehmen bietet im Moment gleich zwei unterschiedliche Arten von Werksbussen an. Ein Bus transportiert sieben bis acht Lehrlinge von und zum Arbeitsplatz (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1). Speziell für junge Mitarbeiter:innen fernab geeigneter öffentlicher Verkehrsanbindungen und ohne Führerschein ist das ein wesentlicher Benefit um den Arbeitsweg bewältigen zu können. Herr Semmelweis berichtete, dass der Werksbus sowohl bei den Lehrlingen selbst als auch bei den Eltern der Lehrlinge sehr gut ankommt, da eine sichere Anreise ermöglicht wird. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1).

Der zweite Werksbus entstand durch einen Zusammenschluss mehrerer Mitarbeiter:innen einer Region, welche den Arbeitsweg gemeinsam bestreiten wollten. Die Welser Profile stellt das Fahrzeug zur Verfügung, mit dem ein Mitarbeiter die Kolleg:innen und sich selbst transportiert. Da der Bus aktuell besonders auf Routen unterwegs ist, wo das öffentliche Verkehrsangebot nicht ausreichend vorhanden ist, wird das Angebot sehr gut angenommen. Herr Semmelweis konnte sich als weitere Perspektive des Werksbusses vorstellen, bei entsprechender Auslastung das Angebot weiterzuführen oder weiter auszubauen. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1)

Es bestehen aktuell verschiedene Überlegungen für die Nutzung der Busse untertags zwischen den Stoßzeiten bzw. an den Wochenenden. Die Fahrzeuge könnten in einem regionalen Mikro-ÖV-System eingesetzt oder für touristische Zwecke an der Moststraße verliehen werden. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1) Möglicherweise könnte ein Zusammenschluss mit anderen Betrieben zur besseren Nutzung der Fahrzeuge umgesetzt werden. Die bessere Auslastung der Busse hätte neben wirtschaftlichen Aspekt auch Vorteile hinsichtlich der Nachhaltigkeit. Die Überlegungen werden mit einem etwaigen Ausbau des Angebots weiter an Bedeutung gewinnen (müssen), da ein größerer Fuhrpark kostspieliger wird und mehr Ressourcen für das Management erfordert.

Eine weitere Zukunftsvision der Welser Profile ist ein Mobilitätshub am Firmengelände in Zusammenarbeit mit der Gemeinde. Dabei sollen öffentliche Verkehrsangebote sowie Sharing-Angebote auf kurzem Wege erreicht werden können und beispielsweise mit E-Scootern die Problematik der weit entfernten Parkplätze entschärften. (Vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1)

Energie

Die Welser Profile treiben eine Energiegemeinschaft in Waidhofen an der Ybbs, wo Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben ihren Strom zu beziehen (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1).

Bewusstseinsbildung

Das Unternehmen hat eine Sport- und Kulturgemeinschaft, welche beispielsweise Initiativen zu Radfahren im Winter initiiert. Welser Profile bietet kostenlos Beratungsleistungen zu Mobilitätsfragen für Mitarbeiter:innen und bevorzugt für Dienstreisen öffentliche Verkehrsmittel. Der Einsatz von virtuellen Meetings wird so weit möglich und sinnvoll forciert. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1)

Förderungen

Im Unternehmen Welser Profile ist geplant, dem Thema Förderungen künftig mehr Beachtung und Ressourcen zu widmen.

Eine mögliche Perspektive ist es laut Herrn Semmelweis eine Person einzustellen, welche sich speziell mit dem Fördermanagement des Unternehmens beschäftigen soll. Dazu zählt zum einen, welche Förderungen das Unternehmen in Anspruch nehmen kann, aber auch wie und welche Förderungen die Beschäftigten (privat) nutzen könnten. Zweiteres kann sich Herr Semmelweis im Rahmen einer monatlichen Sprechstunde für die Mitarbeiter:innen vorstellen, beispielsweise zum Thema E-Mobilität. Damit könnten die

Beschäftigten möglicherweise schneller aus fossilen Brennstoffen aussteigen. (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1)

Externe Unterstützung

Im Prozess der Planung und Einführung der Mobilitätsmaßnahmen wäre im Drei-Länder-Eck mit Oberösterreich und der Steiermark auch grenzüberschreitende Zusammenarbeit sinnvoll (gewesen). Sämtliche externe Stakeholder agieren stark in regionalen und wirtschaftlichen Grenzen, was diese überregionale Kooperation erschwert (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1).

5.3 Praxisbeispiel Firma Frauscher Sensortechnik

Der Unternehmensgegenstand von der Firma Frauscher Sensortechnik ist die Entwicklung von Komponenten für die Eisenbahnsignaltechnik (vgl. Abbildung 30). Das Unternehmen ist für internationale Bahnmärkte die Anlaufstelle für Raddetektion und Achszählung. Der Gründer Josef Frauscher schuf 1987 das Unternehmen, welches auch mehrere Jahrzehnte später noch Sensoren entwickelt. (vgl. Frauscher Sensortechnik 2023) Am Standort St. Marienkirchen bei Schärding zählt Frauscher etwa 350 Mitarbeiter:innen (vgl. Moser 2023: Anhang A2). Neben dem Hauptsitz in Oberösterreich verfügt das Unternehmen über mehrere internationale Standorte auf allen Kontinenten der Welt (vgl. Frauscher Sensortechnik 2023).

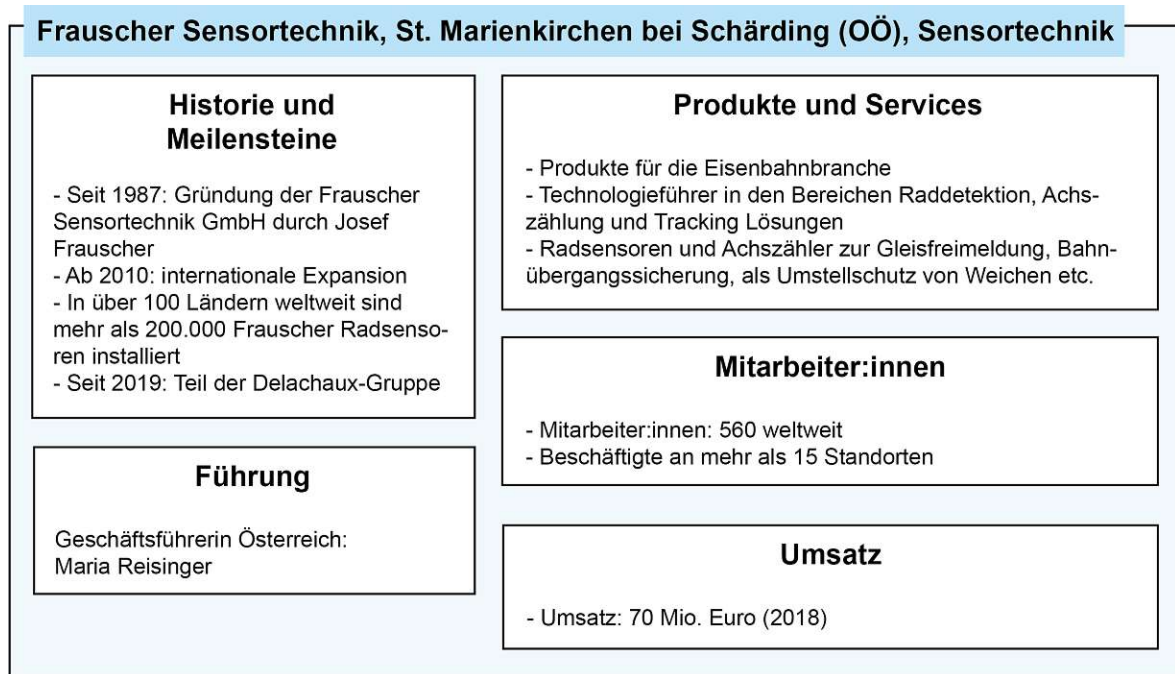


Abbildung 30: Steckbrief Frauscher Sensortechnik (eigene Darstellung nach Frauscher Sensortechnik GmbH 2023 und Moser 2023: Anhang A2)

5.3.1 Lage im Verkehrsnetz

Die Frauscher Sensortechnik in St. Marienkirchen bei Schärding liegt im oberösterreichischen Innviertel zwischen den Städten Schärding und Ried unmittelbar an der Grenze zu Deutschland. Die A8 Innkreis-Autobahn verläuft westlich des Ortes vorbei. Die Gemeinde St. Marienkirchen bei Schärding erstreckt sich über 25 km² und zählt 2.006 Einwohner:innen (vgl. St. Marienkirchen bei Schärding 2023: online).

Von den 911 erwerbstätigen St. Marienkirchner Bürger:innen arbeiten im Jahr 2011 258 in der Gemeinde (vgl. Statistik Austria 2022c). Somit haben rund 30 Prozent der

Erwerbstätigen ihren Arbeitsplatz in der eigenen Gemeinde. Im Jahr 2011 pendelten 653 aus der Gemeinde und 365 in die Gemeinde St. Marienkirchen bei Schärding (vgl. Statistik Austria 2022c). In Summe gehen im Jahr 2011 623 Personen in der Gemeinde St. Marienkirchen ihrer Arbeit nach, also gibt es in der Gemeinde für rund 70 Prozent der Erwerbstätigen in der Gemeinde einen Arbeitsplatz, wenn auch in der Realität der Großteil von Einpendler:innen abgedeckt wird.

Werden die 623 Arbeitsplätze in der Gemeinde gemäß der ÖNACE-Wirtschaftssektoren eingeteilt, zeigt sich folgendes Bild. Im sekundären Sektor (Industrie und Bau) arbeiten 288 Personen (vgl. Statistik Austria 2022b). Im tertiären Sektor (auch bekannt unter Dienstleistungssektor) arbeiten 256 Personen (vgl. Statistik Austria 2022b). Das Unternehmen Frauscher Sensortechnik lässt sich dem, in der Gemeinde wohl bedeutendsten, sekundären Sektor zuordnen.

In Abbildung 31 ist die Lage der Frauscher Sensortechnik abgebildet. Die Frauscher Betriebsgebäude sind in orange dargestellt und befinden sich im Betriebsgebiet am nördlichen Ortsende von St. Marienkirchen bei Schärding.

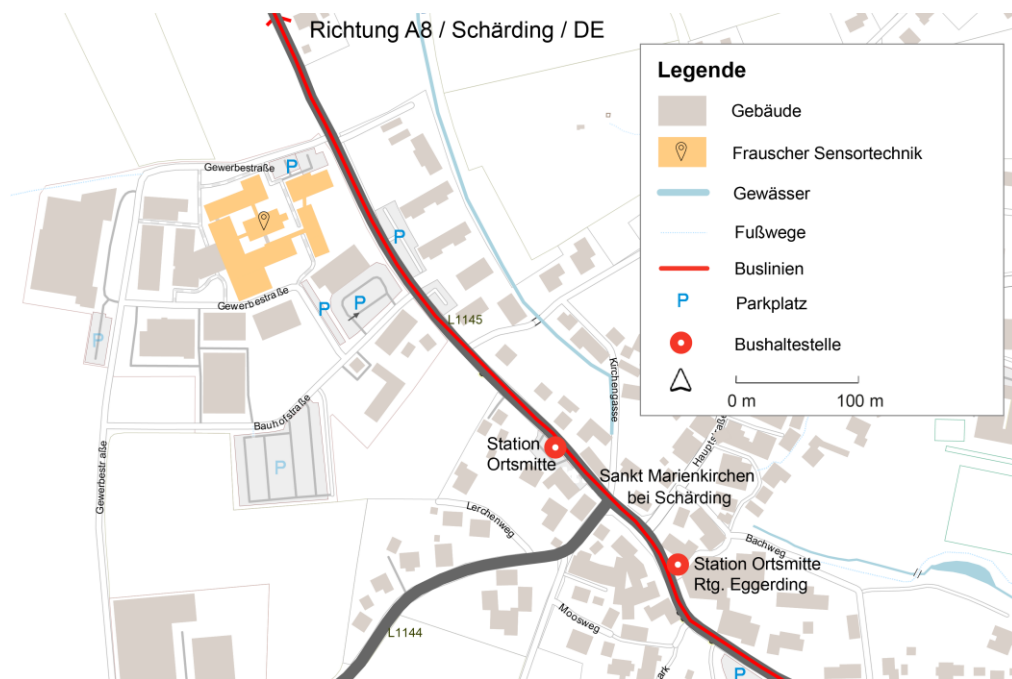


Abbildung 31: Geographische Lage der Frauscher Sensortechnik in St. Marienkirchen bei Schärding (Oberösterreich) (eigene Darstellung, Kartengrundlage Openstreetmap)

Öffentlicher Verkehr

Die Möglichkeiten St. Marienkirchen bei Schärding mit dem öffentlichen Verkehr zu erreichen beschränken sich auf ein Minimum. Einzig die Buslinie 826 (siehe Tabelle 13) verkehrt durch St. Marienkirchen und hält im Ort an den drei Bushaltestellen „Ortsmitte“,

„Sportplatz“ und „Eggerding Straße“. Das Unternehmen Frauscher ist fußläufig von der Bushaltestation „Ortsmitte“ in sieben Minuten erreichbar.

Linie	Route	Fußläufige Entfernung (von Gewerbestraße 1)	Intervall Wochentags
826	Schärding – St. Florian/Inn – Suben – St. Marienkirchen – Eggerding	7 Minuten / 513 Meter	Stündlich zwischen 07:00 und 18:00 Uhr

Tabelle 13: Busverkehr in St. Marienkirchen bei Schärding (eigene Darstellung nach ÖÖVV 2023)

St. Marienkirchen ist nicht an die Eisenbahn angebunden. Die Salzkammergutbahn hält in den beiden Nachbarorten Dietrichshofen und Suben. Der nördlich von St. Marienkirchen gelegene Bahnhof Suben liegt vom Betriebsgelände der Firma Frauscher etwa zwei Kilometer entfernt. Von dort kann mit dem Regionalzug Schärding in acht Minuten erreicht werden. Die erste bzw. letzte Meile zum Bahnhof könnte mit dem Fahrrad oder einer Mitfahrgemeinschaft bewältigt werden.

Motorisierter Individualverkehr

Die Auffahrt auf die Autobahnen A8 bzw. A3 ist vom Firmenstandort Frauscher etwa 2,2 Kilometer bzw. 3 Minuten entfernt. Die Bezirkshauptstadt Schärding befindet sich rund 10 Kilometer nördlich und die benachbarte Bezirkshauptstadt Ried im Innkreis rund 30 Kilometer südlich von St. Marienkirchen.

Radverkehr

Radinfrastruktur ist in St. Marienkirchen kaum gegeben. Innerorts als auch außerorts müssen sich Radfahrer:innen mit dem Pkw-Verkehr die Fahrbahn teilen.

Einen baulich getrennten Radweg gibt es zwischen dem Nachbarort Niederham und der Zufahrtsstraße auf die Autobahn. Damit können die nationalen und regionalen Radwege entlang des Inns gut erreicht werden. Das ist zum einen der EuroVelo 7, welcher von Norwegen nach Malta führt (vgl. ECF 2023) und zum anderen der R3 Innrادweg von Maloja nach Passau (vgl. Oberösterreich Tourismus 2023).

Fußverkehr

Vom Betriebsstandort im Norden des Ortes St. Marienkirchen führen Fußwege in Richtung Ortskern. Wenige Meter von der Firma Frauscher entfernt befindet sich ein

Supermarkt, der somit gut zu Fuß erreicht werden kann. In unmittelbarer Nähe des Gewerbegebietes befindet sich ein Wohngebiet mit mehrgeschoßigem Wohnbau. Es kommt zu einer nachbarschaftlichen Nutzungsdurchmischung.

5.3.2 Mobilitätsangebote von Frauscher Sensortechnik

Bei Frauscher gibt es keine Schichtarbeit. Die Büromitarbeiter:innen haben Gleitzeit ohne Kernzeiten. Die Produktionsmitarbeiter:innen haben Flexzeit. (vgl. Moser 2023: Anhang A2) „Hauptkriterium der Flexzeit ist [...], dass die Arbeitszeit nicht fix ist, sondern je nach Arbeitszeitmodell variieren kann, was wiederum eine flexiblere Gestaltung des Berufsalltags ermöglicht.“ (Persomatch 2023) Beschäftigte bei Frauscher sind nicht an steife Arbeitszeitmodelle gebunden und können sich ihre Arbeitstage flexibel einteilen. Frauscher hat zudem Remote-Work und hybride Arbeitsplatzmodelle eingeführt (vgl. Frauscher 2021). Täglich arbeiten zwischen 5 und 25 Prozent der Belegschaft aus dem Homeoffice (vgl. Moser 2023: Anhang A2). Dementsprechend gibt es keine klassischen Stoßzeiten bei Schichtwechseln und die jeweilige An- und Abreise der Mitarbeiter:innen kann stark variieren.

Herr Moser schätzt die Anreise der Beschäftigten von Frauscher zum Arbeitsplatz wie in Abbildung 32 dargestellt ein. Knapp drei Viertel der Frauscher-Beschäftigten reisen mit dem motorisierten Individualverkehr an. Weitere rund 9 Prozent bilden Fahrgemeinschaften. Mit dem Rad kommen in absoluten Zahlen etwa 20-30 Beschäftigte zur Arbeit und zu Fuß sind es etwa 3-10. Öffentliche Verkehrsmittel nutzen bei Frauscher etwa 5-10 Personen für den Arbeitsweg.

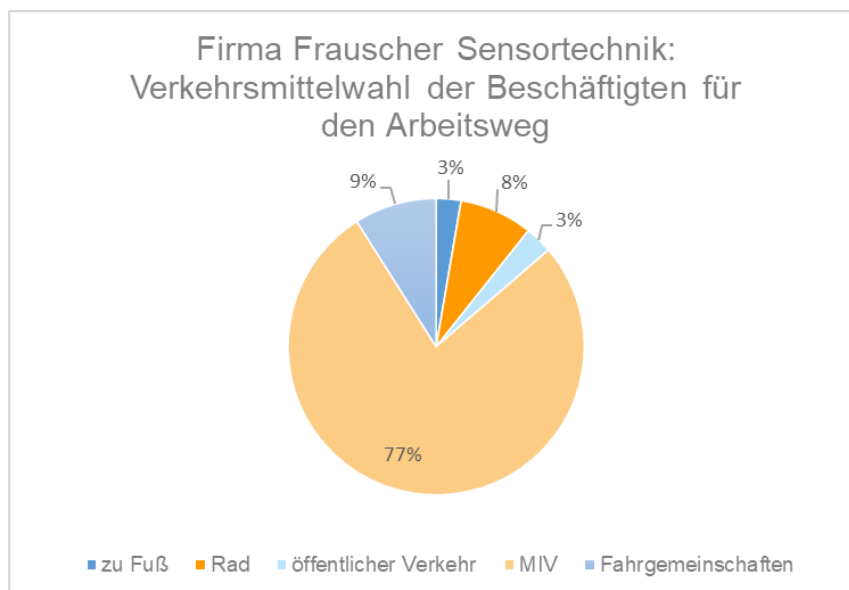


Abbildung 32: Verkehrsmittelwahl für den Arbeitsweg der Beschäftigten bei Frauscher in St. Marienkirchen bei Schärding (eigene Darstellung nach Moser 2023: Anhang A2)

Motivation zur Umsetzung

Bei Frauscher gab es mehrere Motive zur Umsetzung betrieblicher Mobilitätsmaßnahmen. Der Umweltgedanke ist ein Motiv davon, wozu die Verbesserung des CO₂-Fußabdrucks und die sogenannte Corporate Social Responsibility (CSR) zählen. (vgl. Moser 2023: Anhang A2) Unter CSR versteht man ein freiwilliges Konstrukt aus positiven Beiträgen zur Gesellschaft und Umwelt. Dies wird heutzutage von Unternehmen erwartet und stärkt das Vertrauen der Kund:innen (vgl. VOREST AG 2024).

Durch alternative Mobilitätsangebote kann „[...] zeitgerecht verhindert werden, dass neue Parkflächen errichtet bzw. angemietet werden müssen.“ (Moser 2023: Anhang A2) Parkraum ist in der Errichtung und Erhaltung teuer und zieht Flächenverbrauch mit sich. Abgesehen davon ist die Verfügbarkeit zusätzlicher Flächen in der Umgebung des Betriebes oftmals nicht gegeben oder der Bestand muss umgenutzt werden um bspw. neue Betriebsgebäude errichten zu können.

Auch bei Frauscher ist die Lehrlingsmobilität ein Motiv für die Umsetzung betrieblicher Maßnahmen. Die öffentliche Anreise ist oftmals schwierig. Durch ein Mobilitätsmanagement soll zudem die Attraktivität der „Arbeitgeber-Marke“ erhöht und die Mitarbeiter:innengewinnung verbessert werden. Gemeinsame Mobilität mit den Arbeitskolleg:innen kann die Kommunikation fördern und das Kennenlernen bzw. den Austausch von/mit neuen Kolleg:innen erleichtern. (vgl. Moser 2023: Anhang A2)

Frauscher hat im Jahr 2019 eine Mobilitätsumfrage durchgeführt. Der wichtigste Punkt für die Mobilität der Mitarbeiter:innen war Flexibilität. Dieses Ergebnis passt zum offenen Arbeitszeitmodell des Unternehmens, welches am Beginn des Kapitels beschrieben wurde. Demnach bietet Frauscher bedarfsorientierte Maßnahmen an, welche den Beschäftigten eine flexible Nutzung ermöglichen. In Tabelle 14 sind die umgesetzten Maßnahmen von Frauscher mit einem Kreis markiert dargestellt.

Verkehrsnetz		Fußverkehr	Fahrrad			ÖV	MIV		Sharing Mobility			Energie	Bewusstseinsbildung						
Lage	Erreichbarkeit	Fußgängerbrücke	Benefit System	Fahrradabstellplätze	Fahrradladestation	E-Bike Förderung	Öffi-Ticket(-Förderung)	gratis Pkw-Parkplätze	Dienstfahrzeuge	E-Ladestation	Mitfahrgemeinschaft	Werksbuss	Car-Pool Fahrzeuge	Mobilitätshub	Energiegemeinschaft	Sport- und Kulturinitiativen	People Services (Beratung)	Reisemanagement	Virtuelle Meetings
				●	●	●	●	●	●	●	●	●				●		●	●
						150-200		200-250	21	18			5+1						

Tabelle 14: Die Mobilität bei Frauscher Sensortechnik (eigene Darstellung nach Moser 2023: Anhang A2)

Wertung Lage und Erreichbarkeit : sehr gut (■), gut (■), mäßig (■), schlecht (■)

(Die Kriterien zur Bewertung der Lage und Erreichbarkeit werden im Kapitel 5.5 aufgezeigt)

Fahrradverkehr

Bei Frauscher gibt es eine ausreichend große Fahrradabstellanlage. Auch das Aufladen von E-Bikes ist am Firmengelände möglich. Etwa 150-200 Mitarbeiter:innen haben bereits von der angebotenen (E-)Bike Förderung des Unternehmens Gebrauch gemacht. (vgl. Moser 2023: Anhang A2)

Öffentlicher Verkehr

Die Anbindung des Unternehmens an das öffentliche Verkehrsnetz kann im Kapitel 5.3.1 nachgelesen werden. Ab dem Jahr 2024 erhalten Beschäftigte von Frauscher einen Zuschuss zum Klimaticket (vgl. Moser 2023: Anhang A2).

Motorisierter Individualverkehr

200 bis 250 kostenlose Parkplätze stehen den Frauscher Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Im Normalbetrieb kommt es zu keinem Engpass des Parkraums. Bei Frauscher können ausgewählte Gruppen wie zum Beispiel das Management oder der Vertrieb einen Dienstwagen erhalten. Es verfügen 21 Personen im Unternehmen über ein zugeteiltes Fahrzeug. (vgl. Moser 2023: Anhang A2)

Die etwa 18 Ladepunkte bei Frauscher in St. Marienkirchen bei Schärding können von Besucher:innen und Mitarbeiter:innen genutzt werden. Bei den Ladestationen ist kostenloses Laden möglich. (vgl. Moser 2023: Anhang A2)

Sharing Mobility

Bisher wurde die Fahrgemeinschafts-App „Carpolyee“ genutzt um Fahrgemeinschaften zu organisieren. Über die App wird das Bilden von Mitfahrgemeinschaften belohnt. Aktuell erfolgt das Testen der Nachfolger-App „Pave Commute“, welche neben Fahrgemeinschaften auch das Fahrradfahren und zu Fuß gehen integriert. (vgl. Moser 2023: Anhang A2) Fahrgemeinschaften stellen einerseits für die Lehrlinge eine wichtige Mitfahrmöglichkeit dar und bieten darüber hinaus für alle Nutzer:innen auch einen finanziellen Vorteil.

Aus dem betriebseigenen Fuhrpark stehen den Frauscher-Beschäftigten ein Transporter für Besorgungsfahrten und fünf Poolcars für Dienstfahrten zur Verfügung. Gegen eine Pauschale ist die Nutzung des Transporters auch für private Zwecke möglich. (vgl. Moser 2023: Anhang A2)

Bewusstseinsbildung

Der „Frauscher Health Club“ bietet Möglichkeiten für sportliche Betätigungen und Kochkurse. Das Reisemanagement von Frauscher bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel für Dienstreisen. Virtuelle Meetings werden sofern möglich und sinnvoll nach wie vor umgesetzt. (vgl. Moser 2023: Anhang A2) Da der persönliche Kontakt bei virtuellen Meetings in gewisser Weise verloren geht, wird „[...] *wieder mehr auf Präsenz und zwischenmenschliche Kommunikation gesetzt*“ (Moser 2023: Anhang A2).

Förderungen

Die Klimaaktiv Mobil Förderungen für betriebliche Mobilität stellen bei Frauscher einen Anreiz für kostenintensive Maßnahmen dar (vgl. Moser 2023: Anhang A2). Im Kapitel 4.1.1 der vorliegenden Arbeit werden aktuelle Förderangebote des Bundes aufgezeigt.

5.4 Praxisbeispiel Firma Schwarzmüller

Die Schwarzmüller Gruppe ist ein Komplettanbieter für gezogene Nutzfahrzeuge mit Sitz in Freinberg bei Schärding (vgl. Abbildung 33). Das Unternehmen deckt von der Entwicklung, über die Produktion bis hin zum Service der Fahrzeuge alles ab. (vgl. Schwarzmüller Gruppe 2023) Das Familienunternehmen hat mit Stand 2022 insgesamt 2.150 Mitarbeiter:innen, etwa 700 davon arbeiten in Freinberg (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3). Neben dem Hauptsitz in Oberösterreich ist das Unternehmen in 19 Ländern in Mittel- und Osteuropa organisiert (vgl. Schwarzmüller Gruppe 2023).

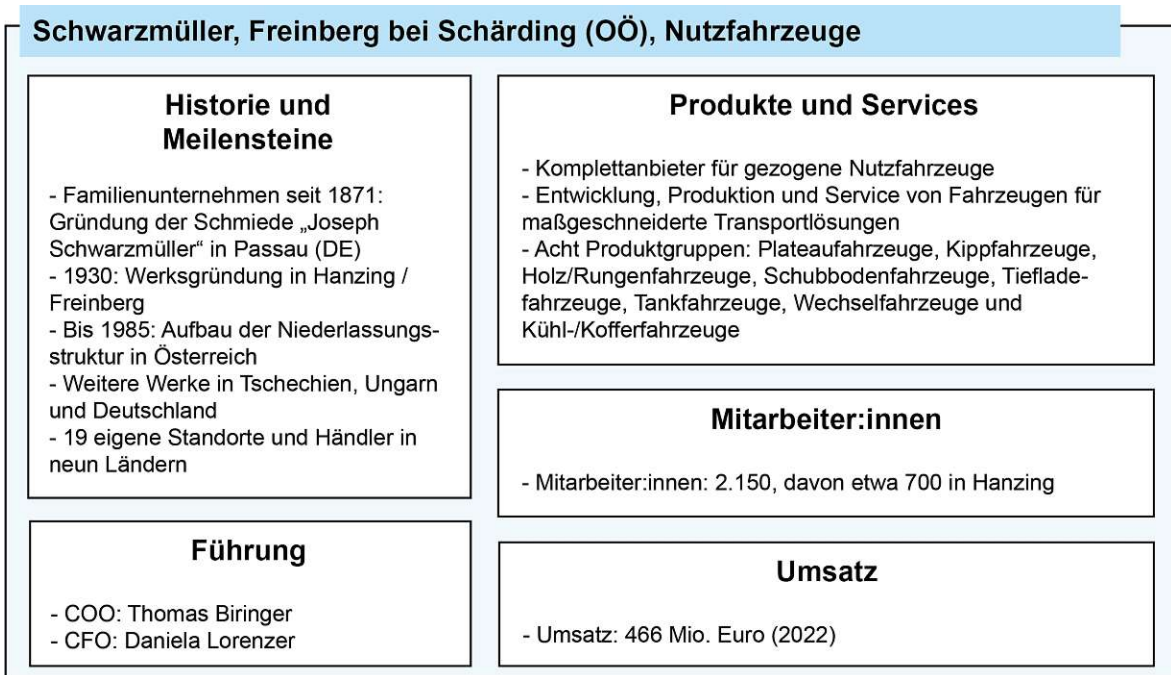


Abbildung 33: Steckbrief Schwarzmüller (eigene Darstellung nach Schwarzmüller Gruppe 2023 und Mühlegger 2023: Anhang A3)

5.4.1 Lage im Verkehrsnetz

Die Schwarzmüller Gruppe ist in Hanzing, einer kleinen Ortschaft der Gemeinde Freinberg, situiert. Die Gemeinde liegt im Bezirk Schärding und grenzt im Nord-Westen an die Staatsgrenze zu Deutschland. Vom Hauptsitz der Schwarzmüller Gruppe sind die beiden nächsten Städte Passau (Deutschland) sechs Kilometer und Schärding zwölf Kilometer entfernt. Die Gemeinde Freinberg erstreckt sich über eine Fläche von 20,16 km² und zählt 1.607 Einwohner:innen (vgl. Gemeinde Freinberg 2023).

Von den 615 Erwerbstätigen in der Gemeinde Freinberg arbeiten im Jahr 2021 185 in der Gemeinde, das entspricht 30 Prozent. 430 Personen pendeln aus der Gemeinde zu ihrem Arbeitsplatz und 579 Einpendler:innen gehen in der Gemeinde Freinberg ihrer Arbeit nach

(vgl. Statistik Austria 2023b). In Summe haben 764 Personen in der Gemeinde Freinberg ihren Arbeitsplatz, also gibt es in der Gemeinde mehr Arbeitsplätze als wohnhafte Erwerbstätige.

Beim Aufteilen der 764 Arbeitsplätze in der Gemeinde Freinberg auf die ÖNACE-Wirtschaftssektoren zeigt sich eine klare Dominanz des sekundären Sektors. Im Speziellen entfallen 579 der 583 Arbeitsplätze im sekundären Sektor auf die Herstellung von Waren. Die Arbeitsplätze der Schwarzmüller Gruppe fallen in diesen Bereich und damit zeigt sich die große Bedeutung des Unternehmens für die Gemeinde bzw. Region. Primärer und tertiärer Sektor fassen in Freinberg in Summe 137 Erwerbstätige, was nur ein Bruchteil des sekundären Sektors darstellt. (vgl. Statistik Austria 2023c)

In Abbildung 34 ist die geographische Lage der Schwarzmüller Gruppe in Hanzing abgebildet. Die Betriebsgebäude sind in orange dargestellt und befinden sich auf freiem Feld zwischen den Ortschaften Saming und Hanzing in der Gemeinde Freinberg.

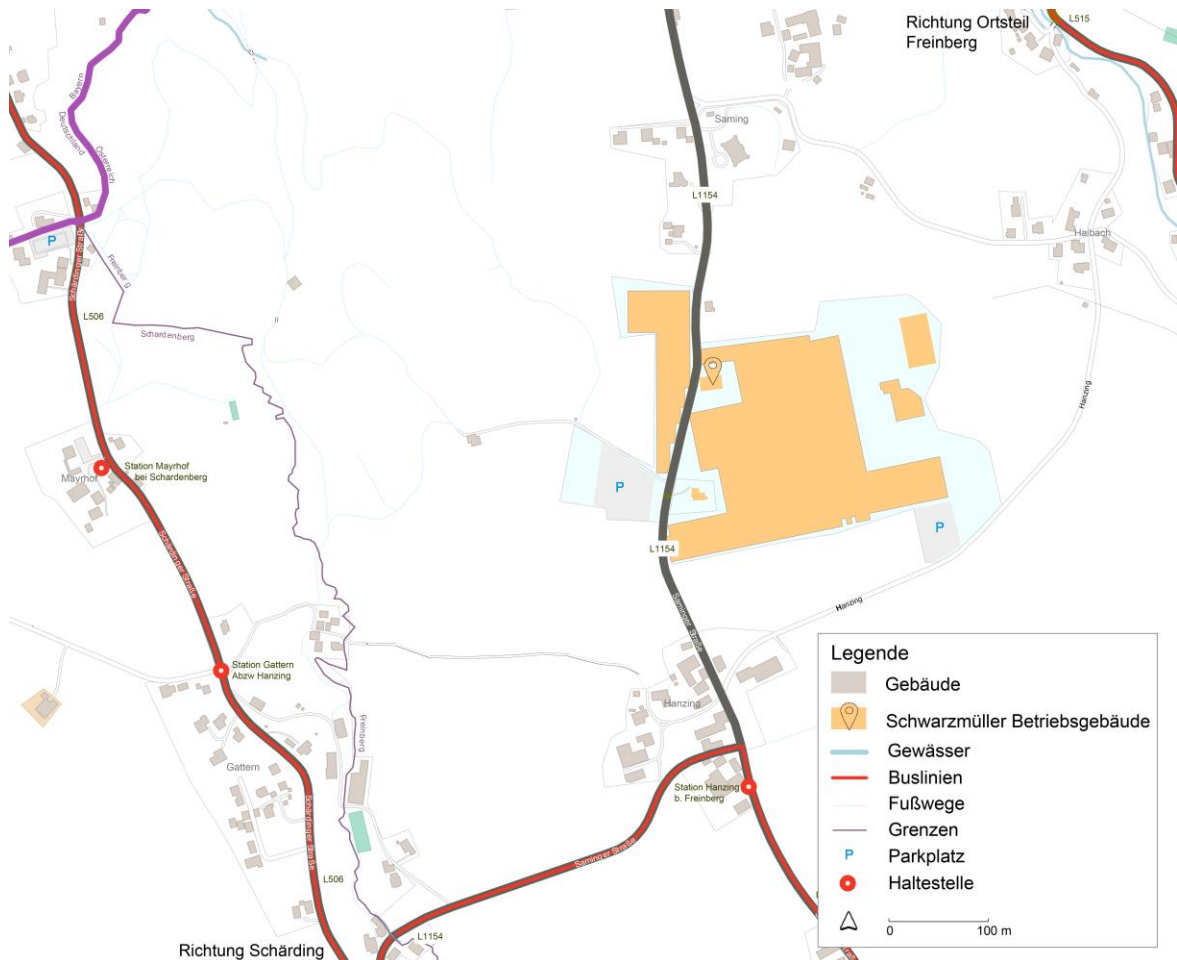


Abbildung 34: Geographische Lage der Firma Schwarzmüller in Hanzing (Oberösterreich)
(eigene Darstellung, Kartengrundlage Openstreetmap)

Öffentlicher Verkehr

Der Betriebsstandort der Schwarzmüller Gruppe in Hanzing ist schlecht an den öffentlichen Verkehr angebunden (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3). Die nächstgelegene Bushaltestelle mit der Linie 817 befindet sich in Hanzing, etwa 700 Meter vom Betriebsgelände der Schwarzmüller Gruppe entfernt. In 1,5 Kilometern Entfernung im Ort Haibach befindet sich eine Bushaltestelle der Linie 818. Details zu den Buslinien sind der Tabelle 15 zu entnehmen.

Linie	Route	Fußläufige Entfernung (von Hanzing 11 Kantine)	Intervall Wochentags
817	Schärding – Wernstein/Inn – Mayrhof - Schärding	9 Minuten / 705 Meter	Etwa 2-stündliches Intervall / 8 x täglich
818	Schärding – Kreuzberg b. Schärding – Haibach b. Freinberg - Freinberg	19 Minuten / 1,5 Kilometer	4 x täglich

Tabelle 15: Busverkehr Hanzing / Haibach (eigene Darstellung nach OÖVV 2023b und OÖVV 2023c)

Hanzing ist nicht an die Eisenbahn angebunden. Der Hauptbahnhof Passau liegt etwa sechs Kilometer entfernt, ist jedoch öffentlich nicht gut erreichbar.

Motorisierter Individualverkehr

Die Auffahrt auf die nächstgelegene Autobahn ist in Passau. Die nächste Autobahn von Schwarzmüller in Österreich ist etwa 30 Kilometer entfernt, die A8 Innkreisautobahn ab Suben. Um nach Hanzing zu gelangen, werden somit großteils Landesstraßen befahren.

Radverkehr

Baulich getrennte Radinfrastruktur ist in Hanzing und Umgebung nicht gegeben. Innerorts als auch außerorts müssen sich Radfahrer:innen mit dem Pkw-Verkehr die Fahrbahn teilen. Die periphere Lage des Betriebsgebietes von Schwarzmüller bietet sich für Gelegenheitsradler:innen nicht an.

Durch das von Schwarzmüller östlich gelegene Freinberg führt die Radroute Inn – Donau – Runde von Schärding nach Passau (vgl. WGD Donau Oberösterreich Tourismus GmbH 2023). Die Route zielt vorwiegend auf Freizeit-Fahrradfahrer:innen ab.

Fußverkehr

Vom Betriebsstandort im Norden des Ortes Hanzing führen keine Fußwege in Richtung Ortskern bzw. Bushaltestelle. Die Bewältigung des Arbeitsweges zu Fuß ist nur schwer möglich.

5.4.2 Mobilitätsangebote von Schwarzmüller

Bei Schwarzmüller arbeitet etwa ein Drittel der Belegschaft im Büro und zwei Drittel arbeiten in der Produktion. Die Büro-Mitarbeiter:innen haben ein Gleitzeitmodell und die Produktionsmitarbeiter:innen arbeiten in einem Ein-Schicht-Modell. Der Schicht-Start variiert um eine Stunde zwischen Sommer und Winter, also 07:00-16:00 Uhr oder 06:00-15:00 Uhr. (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3) Rund 200 Schwarzmüller-Beschäftigte haben somit flexible Arbeitszeiten, die rund 400 Produktionsmitarbeiter:innen starten zur selben Zeit und haben jedenfalls gleichzeitig einen Mobilitätsbedarf.

Frau Mühlegger schätzt die Anreise der Schwarzmüller-Beschäftigten wie in Abbildung 35 ein. Mit dem motorisierten Individualverkehr kommen etwa 53 Prozent zur Arbeit. Einen weiteren großen Anteil bildet, mit etwa 31 Prozent, die Nutzung des betriebseigenen Werksbusses. 15 Prozent der Beschäftigten bewältigen den Arbeitsweg mit dem Fahrrad und ein Prozent zu Fuß. Mit dem öffentlichen Verkehr dürften kaum bis keine Mitarbeiter:innen zum Arbeitsplatz kommen.

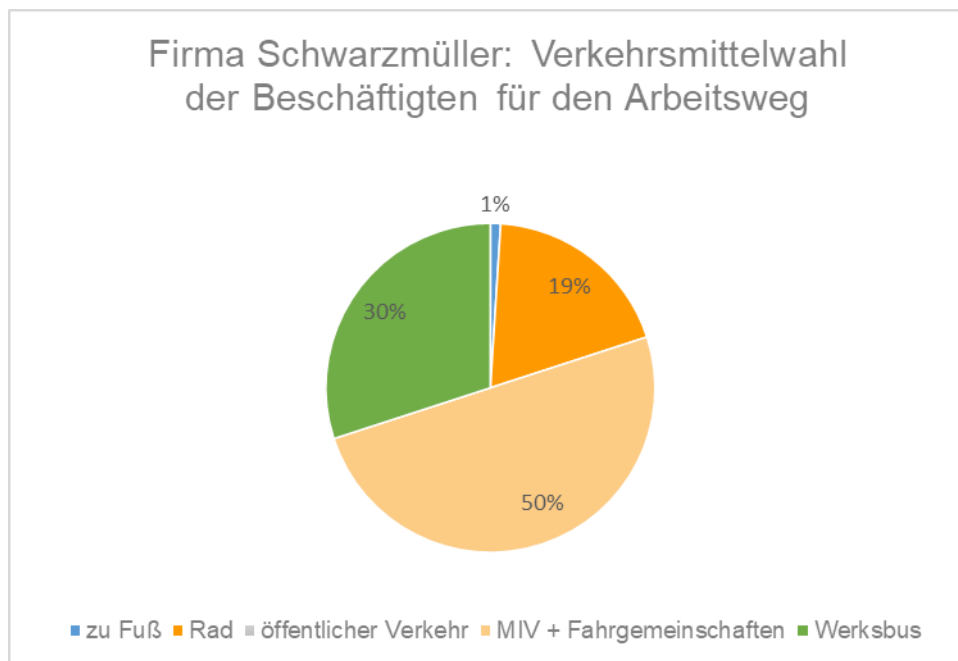


Abbildung 35: Verkehrsmittelwahl für den Arbeitsweg der Beschäftigten bei Schwarzmüller in Hanzing / Freinberg (eigene Darstellung nach Mühlegger 2023: Anhang A3)

Motivation zur Umsetzung

Bei Schwarzmüller war der Anstoß zur Umsetzung betrieblicher Mobilitätsmaßnahmen der Fachkräftemangel (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3). Die periphere Lage des Firmenstandorts in Hanzing erschwert die Anreise mit dem öffentlichen Verkehr und Personen ohne Führerschein bleiben wenige zumutbare Möglichkeiten zur Bewältigung des Arbeitsweges. Aus der Notwendigkeit heraus die Mitarbeiter:innen zum Arbeitsplatz zu bringen wurden attraktive Mobilitätsangebote geschaffen (vgl. Tabelle 16).

Wertung Lage und Erreichbarkeit : sehr gut (■), gut (■), mäßig (■), schlecht (■)

(Die Kriterien zur Bewertung der Lage und Erreichbarkeit werden im Kapitel 5.5 aufgezeigt)

Verkehrsnetz		Fußverkehr	Fahrrad				ÖV	MIV			Sharing Mobility			Energie	Bewusstseinsbildung				
Lage	Erreichbarkeit	Fußgängerbrücke	Benefit System	Fahrradabstellplätze	Fahrradladestation	E-Bike Förderung	Öffi-Ticket(-Förderung)	gratis Pkw-Parkplätze	Dienstfahrzeuge	E-Ladestation	Mitfahrergemeinschaft	Werkbus	Car-Pool Fahrzeuge	Mobilitätshub	Energiegemeinschaft	Sport- und Kulturinitiativen	People Services (Beratung)	Reisemanagement	Virtuelle Meetings
				●		●		●	●	●		●	●			●			●
				50-100				500	5		2								

Tabelle 16: Die Mobilität bei Schwarzmüller (eigene Darstellung nach Mühlegger 2023: Anhang A3)

Fahrradverkehr

Das Firmengelände der Firma Schwarzmüller ist mit etwa 50-100 Fahrradabstellplätze ausgestattet. Diese liegen in der Nähe der Gebäude und sind somit was ihre Lage betrifft prinzipiell attraktiv. Mit dem Fahrrad ist der Firmenstandort, wie in Kapitel 5.4.1 Unternehmensstandort beschrieben, über eine Landesstraße erreichbar. Getrennt geführte Radwege gibt es in der Umgebung nicht.

Der Schwarzmüller-Firmenstandort in Hanzing sei laut Frau Mühlegger der Einzige, der nicht an die Autobahn angebunden ist. Dementsprechend werden alternative Mobilitätsangebote wie E-Bikes gerne genutzt. (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3) *„Die Mitarbeiter:innen kommen alle aus der Nähe, mit dem Auto so 10-20 Minuten weit weg und diese Distanzen eignen sich ideal um mit dem E-Bike zu fahren.“* (Mühlegger 2023: Anhang A3)

Etwa 20-30 Prozent der Schwarzmüller-Beschäftigten nutzen das angebotene E-Bike-Leasing Modell (Jobrad). Gemäß dem Feedback der Mitarbeiter:innen wurde das Jobrad-Angebot auf bis zu zwei Fahrräder pro Person ausgeweitet. (vgl. Mühlegger 2023:

Anhang A3) Die Jobräder (vgl. Kapitel 3.4.2) dürften in Hinsicht auf die Abbildung 35 über die Verkehrsmittelwahl für den Arbeitsweg der Beschäftigten von Schwarzmüller auch gerne verwendet werden, denn etwa 15 Prozent nutzen das Fahrrad für ihren Arbeitsweg.

Öffentlicher Verkehr

Die nächstgelegenen ÖV-Haltstellen werden in Kapitel 5.4.1 erklärt. Zusätzliche interne Angebote für den öffentlichen Verkehr gibt es bei Schwarzmüller nicht.

Motorisierter Individualverkehr

Den Schwarzmüller-Beschäftigten stehen etwa 500 kostenlose Parkplätze zur Verfügung. Es kommt zu keinen Engpässen bzw. „Wildparker:innen“ außerhalb des Firmengeländes. (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3)

Führungskräfte und Außendienstmitarbeiter:innen haben Anspruch auf einen Firmenwagen. Am Firmenstandort in Hanzing gibt es zwischen 15 und 20 Dienstautos. (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3)

Fünf E-Ladestationen stehen am Schwarzmüller-Firmenareal in Hanzing für den internen Gebrauch zur Verfügung (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3).

Sharing Mobility

Der damalige Firmenchef Herr Schwarzmüller hat bereits vor vielen Jahren einen Werksbus initiiert. Die Mitarbeiter:innen können so entlang zwei verschiedener Routen bequem zusteigen und den Arbeitsplatz ohne eigenen Pkw erreichen. Eine Route verkehrt nach Schärding, der zweite Werksbus fährt in Richtung Freinberg. Die Busse verkehren jeweils einmal morgens und abends. Pro Tag wird der Bus von etwa 150 bis 200 Beschäftigten zu einem Unkostenbeitrag genutzt (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3).

Frau Mühlegger erklärte, dass durch den Werksbus in den Familien oftmals nur ein Auto gebraucht wird (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3). „*Der Partner, der bei uns arbeitet, kann mit dem Werksbus anreisen.*“ (Mühlegger 2023: Anhang A3) Das ergibt für die Beschäftigten neben einem organisatorischen auch einen wirtschaftlichen Vorteil. Schwarzmüller nutzt den Buszubringerdienst als Benefit in Stellenausschreibungen für die Personalgewinnung.

Für Dienstfahrten stehen den Beschäftigten bei Schwarzmüller Car-Pool-Autos zur Verfügung.

Bewusstseinsbildung

Schwarz Müller fördert sportliche Aktivitäten, z. B. mit einem Tag Sonderurlaub für Lehrlinge, wenn sie an sportlichen Wettkämpfen als Team teilnehmen. (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3)

Virtuelle Meetings werden gegenüber langen Dienstreisen bevorzugt, sofern dies möglich ist. (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3)

Förderungen

Sollte es für geplante Maßnahmen ein Förderangebot geben, strebt Schwarz Müller an dieses abzuholen. Prinzipiell müsse sich die Investition abseits der Nachhaltigkeit auch wirtschaftlich lohnen. (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3)

Externe Unterstützung

Bei der Umsetzung bekam Schwarz Müller keine Unterstützung von Externen. Da sich die Maßnahmen bisher auf interne Zwecke beschränken und keine Kooperationen angestrebt wurden, erfolgte die Realisierung trotzdem problemlos. (vgl. Mühlegger 2023: Anhang A3)

5.5 Erkenntnisse aus den Praxisbeispielen

Die Bandbreite der Maßnahmen für die Mitarbeiter:innen-Mobilität variiert zwischen den Unternehmen. In der vorliegenden Arbeit wurden drei Unternehmen analysiert, welche in gewisser Weise ähnliche Ansätze verfolgen und andererseits individuelle Lösungen umgesetzt haben. Die geringe Fallzahl erlaubt es nicht allgemeine Aussagen zu tätigen. Die qualitativen Interviews ermöglichten jedoch einen Einblick in die Mobilitätspraxis ländlicher Betriebe. In diesem Kapitel werden die Erkenntnisse aus den Praxisbeispielen der Kapitel 5.2 bis 5.4 zusammengefasst.

Allgemeiner Vergleich der Betriebe

Die drei Praxisbetriebe entsprechen nach KMU-Definition der Europäischen Kommission mit über 250 Mitarbeiter:innen allesamt Großbetrieben (KMU Forschung Austria 2023). Auch sind alle drei Unternehmen gemäß der räumlichen Abgrenzung in Kapitel 3.9.1 im ländlichen Raum angesiedelt. Dies ist im Rahmen der vorliegenden Arbeit vorteilhaft hinsichtlich der Vergleichbarkeit.

Lage und Erreichbarkeit der Betriebe

Die Anbindung an den öffentlichen Verkehr fällt bei den drei Unternehmen unterschiedlich aus (vgl. Tabelle 17). Wo Welser Profile einigermaßen gut per Bus erreichbar ist, sind ÖV-Angebote bei Frauscher und Schwarz Müller kaum oder nicht existent. Es zeigt sich, dass

das betriebliche Mobilitätsmanagement hier gefordert ist um das mangelhafte ÖV-Angebot zu kompensieren.

Firma	Verkehrsnetz	Wertung
Firma Welser Profile	Lage: Gresten (NÖ) <ul style="list-style-type: none"> - Geschäfte des täglichen Bedarfs und Schulen sind im Ort vorhanden - Hauptort der Gemeinde, der Ortskern ist von der Firma Welser aus fußläufig in etwa 15 Minuten erreichbar - Ländlicher Ort/kleinregionales Zentrum 	
	Erreichbarkeit: <ul style="list-style-type: none"> - Fünf Buslinien (teilweise auf Schichtzeiten der Firma Welser abgestimmt) - Bahnanschluss für Güterverkehr 	
Firma Frauscher Sensortechnik	Lage: St. Marienkirchen bei Schärding (OÖ) <ul style="list-style-type: none"> - Ein Lebensmittelgeschäft und Schulen sind im Ort vorhanden - Hauptort der Gemeinde – der Ortskern ist von der Firma Frauscher in etwa 10 Minuten fußläufig erreichbar - Ländlicher Ort 	
	Erreichbarkeit: <ul style="list-style-type: none"> - Öffentlicher Verkehr innerorts kaum vorhanden - Salzkammergutbahn hält in den Nachbarorten 	
Firma Schwarzmüller	Lage: Hanzing bei Freinberg (OÖ) <ul style="list-style-type: none"> - Keine Infrastruktur im Umfeld vorhanden - Betriebsstandort am Rande einer ländlichen Ortschaft 	
	Erreichbarkeit: <ul style="list-style-type: none"> - Öffentlicher Verkehr kaum vorhanden und weit entfernt 	

Tabelle 17: Lage und Erreichbarkeit der Praxisbetriebe (eigene Darstellung)

Wertung: sehr gut (■), gut (■), mäßig (■), schlecht (■)

- Sehr gut: Mehrere Geschäfte/Höherrangige ÖV-Stationen sind unmittelbar erreichbar
- Gut: Mehrere Geschäfte/ÖV-Stationen sind im Ort vorhanden aber nicht unmittelbar erreichbar

- Mäßig: Ein Geschäft ist im Ort vorhanden, die ÖV-Stationen im Ort werden wenig bedient
- Schlecht: Keine Geschäfte des täglichen Bedarfs vorhanden, ÖV-Stationen vom Firmenstandort weit entfernt und wenig bedient

Motive der Praxisbetriebe

Bei den Motiven für die Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements gaben die Betriebe unterschiedliche Punkte an, welche in Tabelle 18 aufgezeigt werden. Grundsätzlich wurden von den Interviewpartner:innen auch die Vorteile genannt, welche in den Kapiteln 4.1.1 bis 4.1.3 erläutert wurden. Keines der drei Unternehmen hat durch die Umsetzung der Maßnahmen Nachteile erfahren.

Unternehmensmotiv	Auslöser
Flächenverfügbarkeit	Parkraum immer weiter entfernt und nicht endlos vorhanden
	Vorsorge, damit keine weiteren Parkplätze errichtet werden müssen
Mitarbeiter:innengewinnung/ -bindung	Verkehrsmittel des Umweltverbundes und weiter entfernte Parkplätze werden wenig genutzt: Belohnungssystem für Mitarbeiter:innen
	Förderung der Kommunikation und des Austausches zwischen Mitarbeiter:innen während der gemeinsamen Anreise
	Fachkräftemangel: Arbeitsweg ohne eigenem Pkw ermöglichen
	Image: Attraktive:r, umweltbewusste:r Arbeitgeber:in
Umweltschutz	Klimawandel: Verbesserung des Carbon Footprint
	Kund:innenanforderungen: umweltbewusster Lieferant

Tabelle 18: Motive und Auslöser der Praxisbeispiele für die Umsetzung betrieblicher Mobilitätsmaßnahmen (eigene Darstellung nach Anhängen A1, A2 und A3)

Unter dem Motiv der Flächenverfügbarkeit wird bei den Praxisbetrieben die enden wollende Ressource des Parkraums am bzw. um das Firmengelände verstanden. Neue Parkplätze können möglicherweise nur weiter von den Firmengebäuden entfernt errichtet werden und so kommt es ggf. zu Falschparker:innen auf öffentlichen Flächen.

Die Nutzung des Umweltverbundes (und künftig: den weiter entfernten Parkplätzen) wird bei einem Unternehmen mit einem Belohnungssystem gefördert. Fahrgemeinschaften können den Austausch zwischen den Mitarbeiter:innen während der gemeinsamen Anreise fördern, wovon auch das Unternehmen profitieren kann. Ein wesentliches Motiv, welches von allen drei Unternehmen genannt wurde, ist der Fachkräftemangel und die Lehrlingsanreise. Für Lehrlinge stellt die Bewältigung des Arbeitsweges ein wesentliches Kriterium für die Wahl des Arbeitsplatzes dar. Die Unternehmen möchten mit den Mobilitätsangeboten ihren Mitarbeiter:innen eine Anreise ohne eigenen Pkw ermöglichen. Für die Mitarbeiter:innengewinnung und -bindung erhoffen sich die Unternehmen von ihren umgesetzten Maßnahmen auch ein positives Image als attraktive und umweltbewusste Arbeitgeber:innen.

Aktive Mobilität und höhere Besetzungsgrade bei der Anreise der Beschäftigten wirken sich auf den Carbon Footprint des Unternehmens aus und tragen somit zum Umweltschutz bei. Kund:innen legen mittlerweile oftmals Wert auf umweltbewusste Lieferanten und ein betriebliches Mobilitätsmanagement kann hierzu einen Beitrag leisten.

Umsetzung in den Betrieben

Ein Unternehmen führte mit seiner Belegschaft eine Mobilitätsumfrage durch. Ein zweites Unternehmen ist gerade in der Vorbereitung einer Befragung, möchte in dieser jedoch das ganzheitliche Thema der Nachhaltigkeit abfragen. Die firmeninterne Kommunikation der Maßnahmen und Neuerungen wird bei den drei Unternehmen bei Bedarf durchgeführt. Die Firma Welser Profile nutzt hierzu beispielsweise interne Infoscreens und möchte künftig in der firmeneigenen App und bei der Mitarbeiterversammlung das Thema Mobilität aufnehmen (vgl. Semmelweis 2023: Anhang A1).

In der oberösterreichischen Raumordnungsstrategie wird beschrieben, dass lediglich in städtischen Zentren aktuell eine leichte Trendwende vom MIV zum Umweltverbund bemerkbar ist (vgl. Amt der OÖ Landesregierung 2020: 35). „Hier gibt es eine steigende Bereitschaft zu einem multimodalen Mobilitätsverhalten und entsprechende Angebote.“ (Amt der OÖ Landesregierung 2020: 35) In der Strategie wird ausgeführt, dass der nichtmotorisierte Verkehr und der öffentliche Verkehr in die Instrumente der örtlichen Raumplanung implementiert sowie betriebliche Mobilitätsmanagements forciert werden sollen (vgl. Amt der OÖ Landesregierung 2020: 37). Somit gibt es prinzipiell Rückendeckung für betriebliche Mobilität, doch übergreifende Projekte bzw. Kooperationen finden bisher wenig externe Unterstützung abseits der Bundesförderungen. Die Betriebe gaben an, die Umsetzung der Maßnahmen selbstständig durchgeführt zu haben.

Maßnahmen der Praxisbetriebe

In der Tabelle 19 werden die Mobilitätsmaßnahmen der drei Praxisbeispiele aus den Kapiteln 5.2 bis 5.4 in einer Übersicht aufgezeigt.

Wertung Lage und Erreichbarkeit : sehr gut (■), gut (■), mäßig (■), schlecht (■)

	Verkehrsnetz		Fußverkehr	Fahrrad			ÖV	MV		Sharing Mobility			Energie	Bewusstseinsbildung						
	Lage	Erreichbarkeit	Fußgängerbrücke	Benefit-System	Fahrradabstellplätze	Fahrradladestation	E-Bike Förderung	Öff-Ticket(-Förderung)	gratis Pkw-Parkplätze	Dienstfahrzeuge	E-Ladestation	Mitfahrgemeinschaft	Werkbus	Car-Pool Fahrzeuge	Mobilitätshub	Energiegemeinschaft	Sport- und Kulturinitiativen	People Services (Beratung)	Reisemanagement	Virtuelle Meetings
Welser Profile	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	☹	●	●	●	●	●	●
Frauscher Sensortechnik	■	■			●	●	●	●	●	●	●	●	●				●		●	●
Schwarz Müller	■	■			●		●		●	●	●		●				●			●

Tabelle 19: Vergleich der betrieblichen Mobilitätsmaßnahmen bei Welser Profile, Frauscher Sensortechnik und Schwarz Müller (eigene Darstellung nach Anhängen A1, A2 und A3)

Maßnahmen für einen attraktiveren Fußverkehr werden bei den Betrieben kaum gesetzt. Lediglich die Welser Profile haben eine Fußgängerbrücke zwischen dem Lehrlingszentrum und dem Betriebsgelände errichtet, damit die Straße nicht gequert werden muss.

Die Fahrradmobilität ist bei allen drei Unternehmen ein großes Thema. Der Bestand der Abstellanlagen sei zwar bei allen ausreichend, doch gibt es Unterschiede bei der Lage dieser. Bei Schwarz Müller liegen die Fahrradabstellplätze in der Nähe der Gebäude und sind somit prinzipiell ansprechend. Die Firma Welser Profile musste, aus Sicherheitsgründen bezüglich des Werkverkehrs, die Fahrradabstellanlagen genauso wie den Pkw-Parkraum außerhalb der zentralen Umzäunung positionieren. Für die Fahrradfahrer:innen kann dies bedeuten, dass die Etappe mit dem Fahrrad gleich lange wie der danach folgende Fußweg zum Betriebsgebäude dauert. Der Ankauf bzw. das Leasen von Fahrrädern wird bei Welser Profile, Frauscher Sensortechnik und Schwarz Müller unterstützt. Frauscher schätzt, dass etwa die Hälfte der 350 Mitarbeiter:innen vom einmaligen Ankaufsbonus Gebrauch gemacht haben.

Das Niveau der öffentlichen Verkehrsanbindung ist bei den Praxisbeispielen unterschiedlich. Die Welser Profile in Gresten ist, mit fünf Buslinien im Ort, noch am besten angebunden. Bei Frauscher Sensortechnik befinden sich etwa 2 Kilometer entfernt zwei Bahnhöfe der Salzkammergutbahn. Die beiden Betriebe bieten ihrer Belegschaft einen Zuschuss zur Jahresfahrkarte der öffentlichen Verkehrsmittel. Der Zuspruch ist zumindest bei Welser Profile bisher gering.

Die geringe Nutzung des öffentlichen Verkehrs könnte mit dem mangelnden Angebot an Verbindungen oder auch mit dem kostenlosen Parkraum der Betriebe in Zusammenhang stehen. Das Angebot an Dienstfahrzeugen ist in Relation zu den Zahlen der Mitarbeiter:innen gering. Bei allen drei Praxisbeispielen verfügen weit weniger als zehn Prozent der Beschäftigten über ein Dienstfahrzeug. E-Ladestationen für Pkw werden bei Welser Profile, Frauscher Sensortechnik und Schwarzmüller angeboten. Die Ladestationen dienen dem internen Gebrauch.

In den Übergriff der Sharing Mobility wurden Mitfahrgemeinschaften, Werksbus, Car-Pool-Fahrzeuge und ein Mobilitätshub eingeteilt. Mitfahrgemeinschaften werden bei den Firmen Welser Profile und Frauscher Sensortechnik in der Organisation unterstützt und nach der Durchführung über die Plattform Pavecommute belohnt. Das Konzept eines Werksbusses wird schon viele Jahre von der Firma Schwarzmüller umgesetzt. Das Unternehmen Welser Profile ist aktuell in der Erprobung und am Aufbau der Struktur für ein Werksbussystem. Beide Unternehmen verkehren momentan mit je zwei Bussen um ihre Mitarbeiter:innen und besonders Lehrlinge zum Arbeitsplatz zu bringen. Es kann beobachtet werden, dass Firmen aufgrund nicht ausreichender ÖV-Angebote selbst Initiativen, wie bspw. Werksbusse, setzen. Des Weiteren kann ein Zusammenhang zwischen der Anzahl an Beschäftigten in einer Firma mit der Einführung eines Werksbus erkannt werden. Die zwei größeren interviewten Betriebe mit über 700 Beschäftigten haben das Werksbus-System eingeführt. Je mehr Beschäftigte es gibt, desto eher lohnt es sich für die Unternehmen in diese vergleichsweise aufwendige Maßnahme zu investieren.

Für dienstliche Zwecke stehen den Beschäftigten aller drei Unternehmen Car-Pool Autos zur Verfügung. Frauscher bietet seinen Mitarbeiter:innen gegen eine Pauschale einen Transporter auch zur privaten Nutzung an. Bei Welser Profile gibt es aktuell Überlegungen ein Car-Sharing-System für die Mitarbeiter:innen zu etablieren. Künftig könnte es bei Welser Profile sogar einen Mobilitätshub geben, der neben öffentlichen Verkehrsmitteln auch Sharing Angebote wie E-Scooter für die letzte Meile bietet.

Hoch im Kurs sind organisatorische bzw. bewusstseinsbildende Maßnahmen wie Sport- und Kulturorganisationen, welche von allen drei Betrieben in unterschiedlichen Formen angeboten werden. Virtuelle Meetings wurden auch nach der Pandemie sofern möglich und sinnvoll in den Betrieben beibehalten. Sollten Dienstreisen doch notwendig sein, bevorzugt das Dienstreisemanagement von Welser Profile und Frauscher die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.

6 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es das Wissen und die Erfahrungen sogenannter Pioniere der betrieblichen Mobilität im ländlichen Raum abzugreifen und in einer gesammelten Form für Betriebe, Mobilitätsmanager:innen und Interessierte zur Verfügung zu stellen.

Ein wesentlicher Teil unserer CO₂- Emissionen ist den Arbeitswegen geschuldet. Das Einsparungspotenzial ist in diesem Bereich groß, dem ist sich das BMK bewusst. Seit mehreren Jahren werden Betriebe im Rahmen von Förderprogrammen des Bundes bei der Einführung oder Weiterentwicklung eines Mobilitätsmanagements finanziell unterstützt, denn die Hürde für die Investition in betriebliche Mobilität ist nach wie vor vielerorts gegeben.

Betriebliches Mobilitätsmanagement ist zwar kein neues Thema, doch gewinnt es teilweise erst aus einer Not heraus, wie bspw. bei Flächendruck und Fachkräftemangel, an Bedeutung. Der Bodenverbrauch Österreichs zeigt Jahr für Jahr auf, wie verschwenderisch mit den Böden umgegangen wird. Im 3-Jahres-Mittel von 2019-2021 ergibt sich für Österreich pro Tag ein Bodenverbrauch von 11,3 Hektar. Von den versiegelten Flächen entfällt rund die Hälfte auf Straßen und Parkplätze (vgl. WWF 2023: 23). Statt den Flächenverbrauch auf ein Minimum zu reduzieren wird die Infrastruktur für den MIV *„[...] laufend erweitert, während der öffentliche Verkehr viel zu wenig gefördert wird.“* (WWF 2023: 23).

Ein Teil der Lösung gegen die zunehmende Versiegelung bildet betriebliches Mobilitätsmanagement mit der Förderung des Umweltverbundes. In Relation zu Infrastrukturmaßnahmen für Straßen und Parkplätze stellen Investitionen in die umweltfreundliche Mitarbeiter:innenmobilität einen Bruchteil der Kosten dar und können zumeist mit geringen Vorlaufzeiten realisiert werden.

Erfahrungsberichte sind in diesem Bereich Mangelware. Nach eingehender Recherche und über Tipps von Expert:innen der Branche konnten Betriebe ausfindig gemacht werden, worauf die definierten Kriterien zutreffen. In unterschiedlichen Gesprächen mit Personen aus der Branche wurden die Lücke und Bedeutung dieses Themas immer klarer. Die gewonnenen Erkenntnisse in Bezug auf die Betriebe mit Mobilitätsmanagements im ländlichen Raum erlauben eine Hilfestellung zur Implementierung betrieblicher Mobilitätsmaßnahmen.

Vor der Umsetzung sollte der Ist-Zustand der Mitarbeiter:innenmobilität bekannt sein. Mögliche Fragen, die in diesem Schritt geklärt werden sollten: Wie reisen meine

Mitarbeiter:innen im Status Quo an? Was macht aktuell Probleme bei der Mobilität? Gibt es Wünsche aus der Belegschaft für bestimmte Maßnahmen? Dies kann in Form von einer Mitarbeiter:innenbefragung oder einer Erhebung durchgeführt werden.

Darauf aufbauend können die Maßnahmen definiert werden. Da eine Umsetzung oftmals aus verschiedenen Gründen schrittweise passiert, macht es Sinn sich eine Roadmap für die nächsten Monate und Jahre aufzuzeichnen. Im Vorfeld können auch Gespräche mit der Gemeinde oder Interessensvertreter:innen hilfreich sein. Mögliche Erfahrungen von anderen Betrieben oder Institutionen können so abgegriffen werden und gegebenenfalls ergeben sich Kooperationen.

In den Unternehmen kann die Entscheidungsfindung unterschiedlich ablaufen. Es ist anzunehmen, dass in kleineren Unternehmen mit wenig Abstimmungsaufwand Maßnahmen umgesetzt werden können. „*In den kleinen Unternehmen hängt es ganz stark von der Person ab.*“ (Ehrleitner 2023: Anhang 5) In größeren Unternehmen wie den vorliegenden Praxisbeispielen sind Mobilitätsmaßnahmen in unterschiedlichen Abteilungen von HR bis Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement integriert. Die Ernennung eines Mobilitätsbeauftragten im Betrieb ist zu empfehlen, da es damit eine:n klare:n Ansprechpartner:in gibt und diese:r die Themen vorantreibt.

In der Betriebsphase der Maßnahmen sollte ein laufendes Monitoring über die Nutzung des Angebots passieren. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) kann so rasch eingegriffen werden um den Service für die Mitarbeiter:innen auf einem hohen Niveau zu halten und für Neuerungen aufgeschlossen zu sein.

7 Reflexion und Ausblick

Die vorliegende Arbeit bildet aktuelle Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der betrieblichen Mobilität im ländlichen Raum ab. Die Erfahrungen aus der Praxis der Betriebe wurden dabei mit der Fachliteratur verknüpft, um wesentliche Erfolgsfaktoren für betriebliche Mobilität zu identifizieren. Relevant für die Forschung ist dabei der Fokus auf die Mitarbeiter:innenmobilität von Betrieben, welche sich außerhalb von Städten und Ballungsräumen befinden und demnach mit anderen Herausforderungen konfrontiert sind. In Städten sind die Probleme weniger lückenhafte ÖV-Angebote sondern Verkehrsüberlastungen, Verkehrssicherheitsprobleme und Umweltverschmutzung durch CO₂-Emissionen (vgl. Glasco 2019).

Welche Motive und Vorteile haben Betriebe im ländlichen Raum im Zuge der Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements?

Unterfrage: Welche Bedeutung spielen Förderungen für die Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements?

Die am öftesten genannten Motive für die Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements sind der Fachkräftemangel und das Image als attraktive:r Arbeitgeber:in. Dieses Motiv kann im peripheren Raum daraus resultieren, dass Mittel und Wege gefunden werden müssen, damit qualifizierte Fachkräfte den Arbeitsweg bewältigen können und möchten. Für die Arbeitgeber:innen sollte das ein Anstoß für die Umsetzung sein, denn ein ansprechendes Mobilitätsangebot als Alternative zum eigenen Pkw kann für das Personal ein Mitgrund für die Wahl des Arbeitsplatzes darstellen.

Ein bestehender oder drohender Parkplatzengpass stellt ebenso einen ausschlaggebenden Punkt für betriebliche Mobilitätsmaßnahmen dar. Flächen für Parkraum sind auch bei ländlich gelegenen Betrieben nicht uneingeschränkt vorhanden und bilden zudem einen Kostenfaktor.

Die Praxisbetriebe gaben an, Förderungen wenn möglich in Anspruch zu nehmen. Trotz allem müssen sich die Investitionen lohnen und der Bedarf gegeben sein. Das Wissen über Förderangebote ist demnach bei den Betrieben prinzipiell vorhanden. Förderungen werden per se jedoch nicht als wesentlicher Anreiz zur Umsetzung betrieblicher Mobilitätsmaßnahmen genannt. Das Fördermanagement stellt für Betriebe einen zusätzlichen Aufwand dar, um den sich jemand kümmern muss. Aus der persönlichen Erfahrung der Autorin, im Förderbereich für betriebliche Mobilität, kann hierzu gesagt werden, dass die Koordination und Organisation des Fördermanagements in Betrieben unterschiedlich gehandhabt werden. Die Rolle wird in der Praxis von einer Bandbreite

vom Firmenchef, über die HR-Abteilung oder das Fuhrparkmanagement bis hin zur Büroassistenten übernommen. In großen Unternehmen kann es vorkommen, dass es eigenes Personal für diese Aufgabe gibt. Das kostenlose Beratungsangebot zu Förderungen des Bundes wird laut Frau Ehrleitner gut angenommen und unterstützt die Betriebe am Weg zum Antrag für betriebliche Mobilitätsmaßnahmen (vgl. Ehrleitner 2023: Anhang B2). Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung neuer Maßnahmen sind günstig.

Mit welchen Hindernissen werden Betriebe im ländlichen Bereich bei der Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements konfrontiert?

Unterfrage: Ist der Wirkungsgrad eines betrieblichen Mobilitätsmanagement am Land wie in der Stadt, oder erreicht man damit weniger?

Trotz vieler Bemühungen und Initiativen besteht im ländlichen Raum noch ein gewisses Idealbild der Mobilität, welche sich oft stark auf den Pkw fokussiert (vgl. Ehrleitner 2023: Anhang B2). Änderungen in der Verkehrsmittelwahl bedürfen eines laufenden Prozesses mit der Einführung eines alternativen Mobilitätsangebotes, begleitet von Kommunikations- und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen. In Umbruchsituationen ist die Änderung von Mobilitätsroutinen am ehesten möglich, demnach sollte besonders im On-Boarding-Prozess neuer Mitarbeiter:innen auf das Mobilitätsangebot des Unternehmens hingewiesen werden (vgl. Lanzendorf & Tomfort 2012: 62).

Die interviewten Betriebe haben ihre Maßnahmen selbstständig bzw. mit der Mobilitätsberatung des Bundes umgesetzt. Unter Umständen wären ihnen die Umsetzung und grenzüberschreitende Kooperationen durch Unterstützung von externen Partner:innen und Gebietskörperschaften leichter gefallen. Die Gemeinde und Region profitieren ebenso von der verstärkten Nutzung des Umweltverbundes durch die Beschäftigten, denn so können Emissionen reduziert und wertvolle Flächen eingespart werden. Aus diesem Grund sollten Gebietskörperschaften Konzepte unterstützen oder zumindest publik machen, damit weitere Betriebe den Beispielen nachfolgen können. Aktuell ist es kaum ersichtlich, ob und wie sich Betriebe in diesem Bereich engagieren.

Über die Raumplanung werden die Rahmenbedingungen der Mobilität von Personen und Gütern getroffen. Die Gemeinden verfügen über die Widmungskompetenz und halten damit einen Hebel für die Raumentwicklung inne. Überörtliche und regionale Raumpläne leisten hierzu wichtige Vorarbeit, worin Zielsetzungen für Raumeinheiten getroffen werden.

Im oberösterreichischen Landesraumordnungsprogramm 2017 wird die Region der beiden Interviewpartner:innen Frauscher Sensortechnik und Schwarzmüller in den

Handlungsraum „ländliche Stabilisierungsgebiete“ eingeteilt, wofür als strategisches Ziel der Ausbau von kleinregionalen Mikro-ÖV-Systemen zur Verbesserung der Erreichbarkeit definiert wird (vgl. OÖ Landesraumordnungsprogramm 2017: 6) Die betriebliche Mobilität ist ein Baustein um dieses Ziel erreichen zu können und trägt damit zu einer nachhaltigeren Mobilität in der Region bei. Die Positionierung von Gewerbe- und Industriegebieten fernab einer intakten öffentlichen Verkehrsanbindung wird zwangsläufig zu einem hohen Motorisierungsgrad der Beschäftigten und Kund:innen führen, sofern kein Mobilitätskonzept mitgeplant wird. Als Konsequenz müssen die Planungsfehler teuer und aufwändig korrigiert werden.

Die Meinung der Befragten deckt sich annähernd gänzlich darin, dass Unternehmen in Städten und Ballungsräumen einfacher Mobilitätsmanagements umsetzen können als am Land. Die Routine für die Nutzung aktiver Mobilität und öffentlicher Verkehrsmittel sei in der Stadt höher, auch mitunter weil es entsprechendes Angebot an Verbindungen und Infrastruktur gibt (vgl. Ehrleitner & Schuster 2023: Anhänge B2 & B1). In ländlichen Gemeinden sind die Unternehmen zudem oftmals nicht mit einem Flächendruck, wie er in den Städten besteht, konfrontiert (vgl. Ehrleitner 2023: Anhang B2). Dadurch kommen Unternehmen in Ballungsräumen schneller in einen Zugzwang sich über die Mobilität der Beschäftigten Gedanken machen zu müssen. Doch gerade wegen des hohen Motorisierungsgrades macht es Sinn sich mit alternativen Mobilitätsformen für den ländlichen Raum auseinanderzusetzen.

Gesamtheitliche Mobilitätskonzepte werden bisher eher von großen Unternehmen umgesetzt, wobei das Mobilitätsmanagement per se mittlerweile in der Bandbreite von kleinen bis Großunternehmen angekommen ist (vgl. Schuster 2023: Anhang B1). Mögliche Gründe dafür könnten einerseits die notwendige personelle Ressource zur internen Koordination eines Mobilitätsmanagements und andererseits der finanzielle Aspekt einzelner Maßnahmen darstellen, welche sich erst ab einer bestimmten Nutzer:innenfrequenz lohnen. Doch gibt es auch eine große Auswahl möglicher Maßnahmen, wie bspw. Jobräder oder Jobtickets, welche sich für einzelne Nutzer:innen eignen.

Welche Maßnahmen treffen Betriebe im ländlichen Raum im Zusammenhang mit Mobilitätsmanagement?

Unterfrage: Welche Maßnahmen aus dem betrieblichen Mobilitätsmanagement werden am besten angenommen?

Unterfrage: Funktionieren die Maßnahmen?

Die beliebtesten Maßnahmen der Betriebe fallen in die Kategorie der aktiven Mobilität (vgl. Kapitel 5.5). Das Modell der Jobräder ist seit wenigen Jahren in Österreich angekommen und wird von den Unternehmen vielfach angeboten. Auch einmalige Zuschüsse zum Fahrradkauf der Mitarbeiter:innen sind eine Option, welche Betriebe gerne in ihr Maßnahmenportfolio aufnehmen. In Kombination mit Fahrradinfrastruktur wie Abstellanlagen ergibt sich ein schlüssiges Konzept für die Beschäftigten (vgl. Schuster 2023: Anhang B1). Car-Pool-Fahrzeuge für dienstliche Zwecke werden von allen interviewten Betrieben angeboten, somit geht der Trend von den klassischen Dienstfahrzeugen weg in Richtung Sharing-Modelle. Ein Unternehmen überlegt künftig ein Car-Sharing-Modell für vier Mitarbeiter:innen pro Fahrzeug anzubieten, sodass auch private Wege im Sharing-Betrieb bewältigt werden könnten.

Ländliche Betriebe mit Schichtdiensten stehen vor der Herausforderung Beschäftigte zum Arbeitsplatz zu bringen und bieten zu diesem Zweck Werksbusse an. Bei den Firmen Welser Profile und Schwarzmüller wird dieses Angebot bereits gut angenommen. Mangels Alternativen in peripheren Lagen zu Tagesrandzeiten kann ein Werksbus als nachfrageorientiertes Mikro-ÖV-System ein Teil der Lösung sein. Der Betrieb des Busses ist mit finanziellen und organisatorischen Aufwand verbunden und erfordert einen gewissen Nutzer:innen-Stock. Aus diesem Grund dürfte das Werksbus-System nicht ohne weiteres auf KMU übertragbar sein. Für kleinere Unternehmen kann in einem ersten Schritt die Mithilfe bei der Organisation von Mitfahrgemeinschaften eine Alternative darstellen.

Die umgesetzten Maßnahmen funktionieren in den Betrieben zu einem großen Teil. Von Bedeutung ist die gesamthafte Planung bei der Umsetzung von Maßnahmen. Die Förderung von Fahrrädern für die Mitarbeiter:innen alleine wird ihr Potenzial ohne entsprechende Infrastruktur nicht völlig ausschöpfen können. Auch die Entfernung zu Abstellanlagen spielen hierbei eine Rolle. Ein Knackpunkt kann die Einführung eines Parkraummanagement darstellen, wodurch die Mitarbeiter:innen mit geänderten Rahmenbedingungen konfrontiert werden. Anhand des Beispiels beim ORF in Wien kann gezeigt werden, wie mittels laufender Bewusstseinsbildung und Angeboten wie Jobrädern und Ladeinfrastruktur die Akzeptanz der Beschäftigten für ein Parkraummanagement erreicht werden kann.

Die Erfahrungen der Praxisbetriebe und Informationen der Expert:innen waren wesentliche Bestandteile der vorliegenden Arbeit. Der wichtigste Meilenstein der vorliegenden Arbeit stellte somit der Abschluss der fünf Interviews dar. Entscheidende Inhalte waren die Motive der Betriebe zur Umsetzung der betrieblichen

Mobilitätsmanagements und ihre bereits umgesetzte Maßnahmen. Für weitere Forschungen bleiben folgende Bereiche offen:

- Großunternehmen vs. KMU: wie können interne Strukturen für betriebliche Mobilität effizient aufgebaut werden
- Verknüpfen von betrieblichem Mobilitätsangebot mit anderen Betrieben oder Angeboten in der Region (Mikro-ÖV-Systeme)
- Erfahrungen anderer Bundesländer im BMM: bspw. Vorzeigeregion Westösterreich als Best-Practice

Literaturverzeichnis

Ahrens, Gerd-Axel; Hubrich, Stefan (2012): Mobilitätsmanagement – zentrales Element einer integrierten Verkehrsentwicklungsplanung. In: Stiewe, Mechthild; Reutter, Ulrike: Mobilitätsmanagement. Wissenschaftliche Grundlagen und Wirkungen in der Praxis. Essen: Klartext Verlag, 30-48.

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (2023): Gemeindedaten Gresten. Verfügbar unter: <https://www.noel.gv.at/noe/Gresten.html#bevoelkerung> (zuletzt abgerufen am 30.10.2023).

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung (o.D.): Leitfaden Betriebliches Mobilitätsmanagement. Handlungsempfehlungen für Unternehmen zur Umsetzung eines nachhaltigen Mobilitätskonzepts. Verfügbar unter: <https://www.noel.gv.at/noe/Mobilitaet/leitfaden-betriebliches-mobilitaetsmanagement.pdf> (zuletzt abgerufen am 10.07.2023).

Amt der OÖ Landesregierung (2020): #upperregion2030. OÖ Raumordnungsstrategie. Verfügbar unter: https://www.land-oberoesterreich.gv.at/files/publikationen/upper_region_2020.pdf (zuletzt abgerufen am 03.02.2024).

Beckmann, Klaus J (2002): Soft Policies – Stellenwert in der integrierten Verkehrsplanung und Verkehrspolitik. In: Ahrens, Gerd-Axel (Hrsg.) (2022), S. 23-82.

Bendel, Oliver (ohne Datum): Gamification. Verfügbar unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/gamification-53874> (zuletzt abgerufen am 07.06.2023).

Blum, Martin; Gratzer, Christian; Holleschek, Eva; Nowak, Willi (2004): Mobilitätsmanagement – Nutzen für alle. Publikation des VCÖ. Wien.

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (2021): Mobilitätsmasterplan 2030 für Österreich. Wien. Verfügbar unter: <https://www.bmk.gv.at/themen/mobilitaet/mobilitaetsmasterplan/mmp2030.html> (zuletzt abgerufen am 04.05.2023).

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (2023a): Das Beratungsangebot für Betriebe, Bauträger und Flottenbetreiber. Verfügbar unter: <https://www.klimaaktiv.at/mobilitaet/mobilitaetsmanagem/betriebe/angebote-beratung/beratung-allgemein.html> (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (2023b): Ihr Jobticket. Wien. Verfügbar unter: <https://www.klimaaktiv.at/mobilitaet/oev/jobticket.html> (zuletzt abgerufen am 11.05.2023).

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (2023c): Integrierter nationaler Energie- und Klimaplan für Österreich 2021-2030. Wien. Verfügbar unter: https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/nat_klimapolitik/energie_klimaplan.html (zuletzt abgerufen am 10.07.2023).

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (2023d): Sharing-Strategie im Personen-Mobilitätsbereich. Wien. Verfügbar unter: https://www.bmk.gv.at/themen/mobilitaet/alternative_verkehrskonzepte/sharing_strategie.html (zuletzt abgerufen am 05.03.2024).

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (2019): Integrierter nationaler Energie- und Klimaplan für Österreich. Wien. Verfügbar unter: https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/nat_klimapolitik/energie_klimaplan.html (zuletzt abgerufen am 13.04.2023).

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (2016): Ergebnisbericht zur österreichweiten Mobilitätsbefragung „Österreich unterwegs 2013/2014“. Wien. Verfügbar unter: https://www.bmk.gv.at/themen/verkehrsplanung/statistik/oesterreich_unterwegs/berichte.html (zuletzt abgerufen am 14.04.2023).

Business Upper Austria (2021): Handbuch zur Gewerbegebietsentwicklung. Linz. Verfügbar unter: https://standortooe.at/fileadmin/user_upload/Media/INKOBA/Downloads/Handbuch_zur_Gewerbegebietsentwicklung__Letztfassung_vom_14.09.2021_/20210914_GG_Handbuch.pdf (zuletzt abgerufen am 16.03.2024).

Celis-Morales et al. (2017): Association between active commuting and incident cardiovascular disease, cancer, and mortality: prospective cohort study. In: BMJ 2017, 357:j14456. Verfügbar unter: www.doi.org/10.1136/bmj.j1456 (zuletzt abgerufen am 18.07.2023).

Deutsche Energie-Agentur GmbH (2010): Bedingungen, Potenziale und Empfehlungen für eine beschleunigte Etablierung von Mobilitätsmanagement in Deutschland, Berlin.

Die Umweltberatung (2024): Dienstreisen klimaschonend gestalten. Wien. Verfügbar unter: <https://www.umweltberatung.at/klimaschonende-dienstreisen> (zuletzt abgerufen am 05.03.2024).

ECF (2023): EuroVelo 7. Verfügbar unter: <https://de.eurovelo.com/ev7> (zuletzt abgerufen am 18.11.2023).

Energieinstitut Vorarlberg (2019): Betriebliches Mobilitätsmanagement. Dornbirn. Verfügbar unter: https://www.energieinstitut.at/wp-content/uploads/2019/12/BMM_Factsheet_Zahlen-Daten-Fakten.pdf (zuletzt abgerufen am 28.07.2023).

Energieinstitut Vorarlberg (2024): Schnupper-Ticket. Verfügbar unter: <https://www.energieinstitut.at/wp-content/uploads/2018/10/Schnupper-Ticket.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.01.2023).

Finke, Timo (2008): Wirkungen von Mobilitätsmanagement-Programmen. Entwicklung eines Evaluationsverfahrens. Aachen: RWTH Aachen.

Frauscher Sensortechnik (2023): Frauscher stellt sich vor. Verfügbar unter: <https://www.frauscher.com/de/unternehmen> (zuletzt abgerufen am 18.11.2023).

Frauscher Sensortechnik (2021): Ein Jahr Pandemie, Remote-Work & The New Normal. Verfügbar unter: https://www.frauscher.com/de/blog/Ein-Jahr-Pandemie-Remote-Work-The-New-Normal-Wie-es-dem-globalen-Frauscher-Team-gelungen-ist-eine-neue-Arbeitswelt-zu-etablieren_bba_1503 (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

Gemeinde Freinberg (2023): Meine Gemeinde. Verfügbar unter: https://www.freinberg.at/Meine_Gemeinde/Zahlen_und_Fakten (zuletzt abgerufen am 30.12.2023).

Gemeinde Gresten Markt (2023): Öffentlicher Verkehr. Verfügbar unter: <https://gresten.gv.at/oeffentlicher-verkehr> (zuletzt abgerufen am 30.10.2023).

Gewerkschaft der Privatangestellten (1998a): Mobilitätsmanagement im Betrieb. Handbuch für BetriebsrätInnen und Betriebsbeauftragte. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH.

Gewerkschaft der Privatangestellten (1998b): Mobilitätsmanagement im Betrieb. Arbeitswege werden einfacher, sicherer, umweltschonender. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH.

Glasco, Jon (2019): Urbane Mobilität: Herausforderungen und Lösungen in Smart Cities. Verfügbar unter: <https://www.beesmart.city/de/smart-city-blog/urbane-mobilitaet-herausforderungen-und-loesungen-in-smart-cities> (zuletzt abgerufen am 16.03.2024).

Gössling, Stefan (2018): Kostenvergleich Auto-Fahrrad, Deutschland: Berechnungsannahmen. Linnaeus University Sweden. Verfügbar unter: https://vivavelo.org/wp-content/uploads/2022/09/Goessling_CBA-Auto-Fahrrad_270418.pdf (zuletzt abgerufen am 29.07.2023).

Grössl, Sven (2004): Mobilitätsmanagement – wirtschaftliche Auswirkungen für Betriebe und Mitarbeiter, Masterarbeit, Bauhaus-Universität Weimar.

Hautzinger, Heinz; Pfeiffer, Manfred; Tassaux-Becker, Brigitte (1994): Mobilität – Ursachen, Meinungen, Gestaltbarkeit. Institut für angewandte Verkehrs- und Tourismusforschung.

Heckhausen, Heinz; Gollwitzer, Peter Max (1987): Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind, in: Motivation and Emotion, 11, S. 101 ff.

Hendrikson, Ingrid et al. (2010): The association between commuter cycling and sickness absence. In: Preventive Medicine, 51/2010, S. 132-235.

Herry, Max; Schuster, Markus; Thaler, Robert (2000): Betriebliches Mobilitätsmanagement. Erfahrungen des Modellvorhabens „Sanfte Mobilitäts-Partnerschaft“. Wien: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.

Hunecke, Marcel (2015): Mobilitätsverhalten verstehen und verändern. Band 26. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

IHK-Netzwerk (2023): Betriebliches Mobilitätsmanagement richtig kommunizieren. Verfügbar unter: https://www.ihk-bemo.nrw/wp-content/uploads/2023/11/BEMO_WP_Kommunikation_2023.pdf (zuletzt abgerufen am 05.03.2024).

ISB Institut für Stadtbauwesen und Stadtverkehr; IVV Ingenieurgruppe für Verkehrswesen und Verfahrensentwicklung (2003): Mobilitätsmanagement in Deutschland und im Ausland – Stand von Theorie und Praxis. Verfügbar unter: <https://www.forschungsinformationssystem.de/servlet/is/245372/?clsId0=276639&clsId1=276643&clsId2=276859> (zuletzt abgerufen am 26.04.2023).

Jobrad Österreich GmbH (2023): Wissenswertes zum Jobrad. Verfügbar unter: <https://at.jobrad.org/?country=AT> (zuletzt abgerufen am 25.05.2023).

Kagermeier, Andreas (2004): Verkehrssystem- und Mobilitätsmanagement im ländlichen Raum. Mannheim: Verlag MetaGIS Infosysteme.

KINTO Deutschland GmbH (2024): Shared Mobility: Zukunftsaussichten der geteilten Mobilität. Verfügbar unter: <https://www.kinto-mobility.eu/de/de/kinto-share/shared-mobility-als-mobilitaetskonzept> (zuletzt abgerufen am 28.01.2024).

Klima- und Energiefonds (2023a): Leitfaden Aktionsprogramm klimaaktiv mobil – Aktive Mobilität und Mobilitätsmanagement. Verfügbar unter: <https://www.klimafonds.gv.at/wp-content/uploads/sites/16/Leitfaden-Aktionsprogramm-klimaaktiv-mobil-2023.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

Klima- und Energiefonds (2023b): Leitfaden E-Mobilität für Betriebe, Gebietskörperschaften und Vereine. Verfügbar unter: https://www.klimafonds.gv.at/wp-content/uploads/sites/16/Leitfaden_EMob_Gewerbe_2023.pdf (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

KMU Forschung Austria (2023): KMU Definition. Verfügbar unter: <https://www.kmuforschung.ac.at/zahlen-fakten/kmu-daten/> (zuletzt abgerufen am 27.01.2024).

Lanzendorf, Martin; Tomfort, Dennis (2012): Warum bewirkt Mobilitätsmanagement Verhaltensänderungen? In: Stiewe, Mechthild; Reutter, Ulrike: Mobilitätsmanagement. Wissenschaftliche Grundlagen und Wirkungen in der Praxis. Essen: Klartext Verlag, 62-75.

Lück, Mathias (2021): Baukosten von Parkhäusern und Quartiersgaragen. Wiesbaden. Verfügbar unter: <https://fliessbaden.de/2021/03/09/baukosten-von-parkhaeusern-und-quartiersgaragen/#:~:text=Ein%20solcher%20Parkplatz%20in%20Parkhaeusern,und%2045.000%20Euro%20pro%20Stellplatz.> (zuletzt abgerufen am 18.07.2023).

Machold, Ingrid; Gmeiner, Philipp; Oedi-Wieser, Theresa (2013): Außerfamiliäre Kinderbetreuung in ländlichen Regionen – in wichtiger Faktor der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Fact Sheet Nr. 5. Wien. Verfügbar unter: https://bab.gv.at/index.php?option=com_content&view=article&id=1724:fact-sheet-05-au%C3%9Ferfamili%C3%A4re-kinderbetreuung-in-l%C3%A4ndlichen-regionen&catid=135&lang=de&Itemid=215 (zuletzt abgerufen am 26.07.2023).

MAKAM Research (2020): Wie tragen Sie persönlich zum Klimaschutz bei? [Graph]. In Statista. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1119594/umfrage/umfrage-zum-persoelichen-beitrag-zum-klimaschutz-in-oesterreich/> (zuletzt abgerufen am 24.07.2023).

Marktgemeinde Gresten (2023a): Bedarfserhebung: Kleinräumiges Mobilitätsangebot. Verfügbar unter: <https://dev.gemeindeserver.net/media/grestenmarkt/1695708324-20230712-bedarfserhebung-gresten-final2-pdf.pdf> (zuletzt abgerufen am 01.11.2023).

Marktgemeinde Gresten (2023b): Verkehr & Mobilität. Verfügbar unter: <https://gresten.gv.at/verkehr-mobilitaet> (zuletzt abgerufen am 01.11.2023).

Misoch, Sabina (2019): Qualitative Interviews. 2. Auflage. Berlin: Walter de Gruyter GmbH.

MOMENTUM / MOSAIC Projektkonsortien (2000): Mobilitätsmanagement Handbuch. Aachen: Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung des Landes Nordrhein-Westfalen und Institut für Stadtbauwesen. RWTH Aachen.

Müller, Guido (2001): Betriebliches Mobilitätsmanagement. Status Quo einer Innovation in Deutschland (und Europa). München: Münchner Referat für Arbeit und Wirtschaft. Verfügbar unter: <https://silو.tips/download/betriebliches-mobilitaetsmanagement> (zuletzt abgerufen am 10.02.2024).

MyHammer (2022): Preisradar: Parkplatz pflastern lassen. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.my-hammer.de/garten-aussenbereich/preisradar/was-kostet-parkplatz-pflastern> (zuletzt abgerufen am 18.07.2023).

Neu, Claudia (2015): Urbanisierung, Peripherisierung und Landflucht 3.0. In: Herbert Quandt-Stiftung (Hrsg.): Landflucht 3.0. Freiburg: Herder-Verlag GmbH, 18 ff.

OÖ Landesraumordnungsprogramm 2017, LGBl. Nr. 69/2015.

Oberösterreichischer Verkehrsverbund (2023a): Fahrplanauskunft Linie 826. Verfügbar unter: https://www.ooevv.at/fahrplanportal/ltt/ooov/ooov/j23/28/28-826-j23-1-20211212_140147.pdf (zuletzt abgerufen am 18.11.2023).

Oberösterreichischer Verkehrsverbund (2023b): Fahrplanauskunft Linie 818. Verfügbar unter: https://www.ooevv.at/fahrplanportal/ltt/ooov/ooov/j24/28/28-818-j24-1-20231210_025000.pdf (zuletzt abgerufen am 31.12.2023).

Oberösterreichischer Verkehrsverbund (2023c): Fahrplanauskunft Linie 817. Verfügbar unter: https://www.ooevv.at/fahrplanportal/ltt/ooov/ooov/j24/28/28-817-j24-1-20231210_025000.pdf (zuletzt abgerufen am 31.12.2023).

Oberösterreich Tourismus GmbH (2023): R3 Inradweg von Maloja nach Passau. Verfügbar unter: <https://www.oberoesterreich.at/oesterreich-tour/detail/430001302/r3-inradweg-von-braunau-am-inn-nach-passau.html> (zuletzt abgerufen am 18.11.2023).

ÖAMTC (2019): ÖAMTC fordert mehr Anreize für Fahrgemeinschaften – Infos für Nutzer. Wien. Verfügbar unter:

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20191024_OTS0017/beamtc-fordert-mehr-anreize-fuer-fahrgemeinschaften-infos-fuer-nutzer (zuletzt abgerufen am 23.07.2023).

Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK) (2012): 13. Raumordnungsbericht. Analysen und Berichte zur räumlichen Entwicklung Österreichs 2008-2011. Schriftenreihe Nr. 187. Wien: Eigenverlag

Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK) (2021): Österreichisches Raumentwicklungskonzept ÖREK 2030. Wien. Verfügbar unter: https://www.oerek2030.at/fileadmin/user_upload/Dokumente_Cover/OEREK-2030.pdf (zuletzt abgerufen am 16.03.2024).

Österreichischer Städtebund (2002): Kommunale Daseinsvorsorge. Verfügbar unter: https://www.staedtebund.gv.at/oegz/archiv-bis-2009/details/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=105721&cHash=3a3394e76a449906ed1fbc84c28d3e5f (zuletzt abgerufen am 12.01.2024).

Österreichisches Institut für Familienforschung ÖIF (2011): Betriebliche Kinderbetreuung in Österreich. Working Paper Nr. 75. Wien. Verfügbar unter: https://www.familieundberuf.at/sites/familieundberuf.at/files/presse/2011/15849/wp-75-betriebliche_kibe_in_oesterreich_032011.pdf (zuletzt abgerufen am 26.07.2023).

Persomatch GmbH (2023): Flexible Arbeitszeit. Verfügbar unter: <https://persomatch.de/hr-lexikon/flexible-arbeitszeit/> (zuletzt abgerufen am 28.12.2023).

PWC (2018): Share Economy 2017. Verfügbar unter: <https://www.pwc.at/de/publikationen/branchen-und-wirtschaftsstudien/share-economy-report-2017.pdf> (zuletzt abgerufen am 05.03.2024).

Radlobby Österreich (2023): Anlagenarten von Radinfrastruktur. Verfügbar unter: <https://www.radlobby.at/anlagearten-von-radverkehrsinfrastruktur#Radroute> (zuletzt abgerufen am 11.11.2023).

Reutter, Ulrike; Kemming, Herbert (2012): Mobilitätsmanagement – eine historische, verkehrspolitische und planungswissenschaftliche Einordnung. Essen: Klartext Verlag, 16-29.

Scharnweber, Maik (2012): Mobilitätsmanagement – eine Aufgabe für Betriebe. In: Stiewe, Mechthild; Reutter, Ulrike: Mobilitätsmanagement. Wissenschaftliche Grundlagen und Wirkungen in der Praxis. Essen: Klartext Verlag, 257-282.

Schwarz Müller Gruppe (2023): Unternehmen. Verfügbar unter: <https://www.schwarzmueller.com/de/unternehmen/organisation> (zuletzt abgerufen am 30.12.2023).

Schwendinger, Michael (2023): Betriebliches Mobilitätsmanagement – Nutzen und Potenziale. Online VCÖ-Fachveranstaltung am 27.07.2023.

Sinus Markt- und Sozialforschung GmbH (2021): Die neuen Sinus Milieus. Heidelberg/Berlin. Verfügbar unter: <https://www.sinus-institut.de/media-center/presse/sinus-milieus-2021> (zuletzt abgerufen am 25.04.2023).

Stadt Graz (2012): Betriebliches Mobilitätsmanagement. Ein Leitfaden zur Unterstützung umweltfreundlicher Wege zur Arbeit. Graz. Verfügbar unter: https://www.graz.at/cms/dokumente/10226122_7760376/1f118b61/BMM_Leitfaden_final.pdf (zuletzt abgerufen am 07.06.2023).

Statistik Austria (2010): Kindertagesheimstatistik 2009/10. Wien: Verlag Österreich.

Statistik Austria (2011a): Entwicklung des Kindertagesheimbesuchs von 0- bis 2-Jährigen und 3- bis 5-Jährigen (2007 und 2010) und von 5-Jährigen Kindern (2008, 2009, 2010). Wien.

Statistik Austria (2018): Konsumerhebung 2014/15. Sonderauswertung für den VCÖ im Jänner 2018.

Statistik Austria (2021): Urban-Rural-Typologie. Wien. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/fileadmin/pages/453/urbanRuralTypologie.pdf> (zuletzt abgerufen am 13.07.2023).

Statistik Austria (2022a): Anzahl der Personenkraftwagen in Österreich von 1960 bis 2021. In: Statista. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/150173/umfrage/bestand-an-pkw-in-oesterreich/> (zuletzt abgerufen am 14.04.2023).

Statistik Austria (2022b): Ein Blick auf die Gemeinde St. Marienkirchen bei Schärding. Erwerbstätige am Arbeitsort nach ÖNACE-Abschnitten. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/blickgem/G0501/g41419.pdf> (zuletzt abgerufen am 18.11.2023).

Statistik Austria (2022c): Ein Blick auf die Gemeinde St. Marienkirchen bei Schärding. Erwerbstätige nach Entfernungskategorie des Berufspendelns. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/blickgem/G0502/g41419.pdf> (zuletzt abgerufen am 18.11.2023).

Statistik Austria (2023a): Bevölkerung von Österreich von 2013 bis 2023. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und->

soziales/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/bevoelkerung-im-jahresdurchschnitt (zuletzt abgerufen am 16.03.2024).

Statistik Austria (2023b): Ein Blick auf die Gemeinde Freinberg. Erwerbstätige nach Entfernungskategorie des Berufspendelns. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/blickgem/G0502/g41410.pdf> (zuletzt abgerufen am 30.12.2023).

Statistik Austria (2023c): Erwerbstätige am Arbeitsort nach ÖNACE-Abschnitten. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/blickgem/G0501/g41410.pdf> (zuletzt abgerufen am 30.12.2023).

Statistik Austria (2024): Kfz-Bestand. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/statistiken/tourismus-und-verkehr/fahrzeuge/kfz-bestand> (zuletzt abgerufen am 16.03.2024).

Stiewe, Mechthild; Reutter, Ulrike (2012): Mobilitätsmanagement. Wissenschaftliche Grundlagen und Wirkungen in der Praxis. Essen: Klartext Verlag.

St. Marienkirchen bei Schärding (2023): Zahlen und Fakten. Verfügbar unter: https://www.st-marienkirchen.at/Unser_Ort/Wissenswertes/Zahlen_Fakten (zuletzt abgerufen am 18.11.2023).

Thiesies, Michael (1998): Mobilitätsmanagement: Handlungsstrategie zur Verwirklichung umweltschonender Verkehrskonzepte. Bielefeld: Erich Schmidt.

ummadum Service GmbH (o.D): So profitieren Unternehmen. Verfügbar unter: <https://ummadum.com/at/unternehmen> (zuletzt abgerufen am 07.06.2023).

Umweltbundesamt (2020): Treibhausgas-Bilanz Österreichs 2018. Verfügbar unter: <https://www.umweltbundesamt.at/aktuelles/presse/news2020/news200203> (zuletzt abgerufen am 05.03.2024).

Umwelt- und Prognoseinstitut e.V. (2019): Ökologische Folgen von Elektroautos. http://upi-institut.de/UPI79_Elektroautos.pdf (zuletzt abgerufen am 28.07.2023).

VCÖ (o. D.): Zahlen und Daten zur Verkehrsinfrastruktur in Österreich. Verfügbar unter: <https://vcoe.at/service/fragen-und-antworten/zahlen-und-fakten-zur-verkehrsinfrastruktur-in-oesterreich> (zuletzt abgerufen am 14.04.2023).

VCÖ Verkehrsclub Österreich (1997): Arbeitswege neu organisieren – Mobilitätsmanagement im Betrieb. Wissenschaft & Verkehr 1/1997. Wien: VCÖ.

VCÖ Verkehrsclub Österreich (2004): Mobilitätsmanagement – Nutzen für alle. Schriftenreihe „Wissenschaft & Verkehr“ 1/2004. Wien: VCÖ.

Verkehrsclub Österreich VCÖ (2013) Zukunft der Mobilität in der Region, VCÖ-Schriftenreihe „Mobilität mit Zukunft“ 3/2013.

VCÖ Verkehrsclub Österreich (2014): Multimodale Lebensstile prägen Mobilität der Zukunft. Wien: VCÖ. Verfügbar unter: https://vcoe.at/files/vcoe/uploads/News/VCoe-Factsheets/2013-2017/2014-15%20Lebensstile/VCoe_Factsheet_Lebensstile.pdf (zuletzt abgerufen am 25.04.2023).

VCÖ Verkehrsclub Österreich (2015): Multimodale Mobilität erfolgreich umsetzen. VCÖ-Schriftenreihe „Mobilität mit Zukunft“. Wien: VCÖ.

VCÖ Verkehrsclub Österreich (2018): Mobilität als soziale Frage. VCÖ Schriftenreihe „Mobilität mit Zukunft“. Wien: VCÖ.

VCÖ Verkehrsclub Österreich (2020): Arbeitswege auf Klimakurs bringen. VCÖ-Schriftenreihe „Mobilität mit Zukunft“. Wien: VCÖ.

VCÖ Verkehrsclub Österreich (2023): VCÖ-Barometer: Arbeits- und Dienstwege auf Klimakurs bringen. Verfügbar unter: <https://vcoe.at/barometer/ergebnisse/vcoe-barometer-arbeits-und-dienstwege-auf-klimakurs-bringen> (zuletzt abgerufen am 27.07.2023).

Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) (2023): Linienfahrplan. Verfügbar unter: <https://www.vor.at/fahrplan-mobilitaet/fahrplan-bus-bahn/linienfahrplan> (zuletzt abgerufen am 01.11.2023).

VOREST AG (2024): Was ist CSR ISO 26000 Nachhaltigkeitsmanagement. Verfügbar unter: <https://csr-iso-26000.de/definition-csr/> (zuletzt abgerufen am 20.01.2024).

Welser Profile (2023): Das Welser-Profil. Unternehmensdatenblatt. Gresten. Verfügbar unter: <https://www.welser.com/downloads> (zuletzt abgerufen am 30.10.2023).

WGD Donau Oberösterreich Tourismus GmbH (2023): R1.01 Inn-Donau-Runde. Verfügbar unter: <https://www.donauregion.at/oesterreich-tour/detail/430008574/r1-01-inn-donau-runde.html> (zuletzt abgerufen am 31.12.2023).

World Bank (2022): Urbanisierungsgrad von 2011 bis 2021. In: Statista. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/217716/umfrage/urbanisierung-in-oesterreich/> (zuletzt abgerufen am 13.04.2023).

WWF Österreich (2023): Bodenreport 2023. Verfügbar unter: https://www.wwf.at/wp-content/uploads/2023/05/WWF_Bodenreport_2023_web.pdf (zuletzt abgerufen am 03.02.2024).

Anhangsverzeichnis

A Interviews Praxisbetriebe

A.1 Firma Welser Profile

Interview „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ 26.04.2023 09:00-10:00 Uhr
Mit Herrn Heimo Semmelweis von Welser Profile Austria GmbH

LH: Bitte beschreiben Sie Ihr Unternehmen kurz.

HS: Die Welser Profile Austria GmbH ist der weltweit führende Spezialprofil-Hersteller. 450.000 Tonnen Stahl werden im Jahr an unterschiedlichen Standorten verarbeitet. Die Profile werden in unterschiedlichsten Branchen verwendet also bspw. Automotive, Hausbau, Infrastruktur und Technik. Das Unternehmen ist 350 Jahren tätig. Seit 50-60 Jahren ist das Unternehmen sehr wachsend.

LH: Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen auf Ihrem Standort?

HS: 1.300 Mitarbeiter:innen auf diesem Standort, 1.000 in Gresten und 300 in Ybbsitz.

LH: Wie sind die Arbeitszeiten der Mitarbeiter:innen, gibt es Schichtdienst?

HS: Der Großteil ist im Schichtbetrieb, auch die IT ist Schichtbetrieb. Es gibt ein 3-Schicht-Modell. 5-1-9-5 mit jeweils 8 Stunden. Auslastungsbedingt ist es oft ein 2-Schichtmodell. 5-1-9.

Alle Mitarbeiter:innen die nicht im Schichtbetrieb sind haben Gleitzeit, 6-9 und ab 15 Uhr. Es gibt auch 2 Tage Homeoffice für die Mitarbeiter:innen und Mobile-Working je nach Eignung des Berufs.

LH: Wenn sie ein Kreisdiagramm machen müssten wie die Mitarbeiter:innen anreisen, wie würde dieses aussehen?

HS: Auf die 1.000 Mitarbeiter:innen bezogen:

1% zu Fuß, 1% mit dem Rad, 7-10% öffentlicher Verkehr, der Rest, also ca. 90% mit dem Auto, aber auch mit Fahrgemeinschaften unterstützt.

LH: Wie ist der Firmenstandort an den öffentlichen Verkehr angeschlossen?

HS: Der Anschluss an den öffentlichen Verkehr ist grundsätzlich sehr gut. Es gibt eine eigene „Welser-Profile“-Station. Diese ist auch im System des VOR zu finden. Es gibt drei Linien, die sogar mit unseren Schichtzeiten abgestimmt sind.

Eine Herausforderung ist die erste und letzte Meile. Der Bus hält an einem Ende. Unser Firmengelände ist circa 1,5 km² groß, das ist für viele schon zu weit. Außerdem ist die Flexibilität dann nicht gegeben, sprich Mehrstunden und Überstunden sind dann ein Problem.

Es gibt 3 „Richtungen“ bzw. „Täler“ die gut angeschlossen sind aber die anderen nicht.

LH: Wie viele betriebseigene Parkplätze haben Sie?

HS: 740 Parkplätze gibt es in etwa.

LH: Sind diese Parkplätze immer gut ausgelastet?

HS: Nur Mittags sind sie sehr stark ausgelastet. Um 13 Uhr prallen zwei Schichten aneinander und da kommen 250 zu 250 Mitarbeiter:innen gleichzeitig. Es sind dann noch genügend Parkplätze da, diese sind jedoch 10-12 Minuten Fußweg entfernt.

Damit haben wir große Probleme, weil wir keine Flächen mehr haben. Die Flächen zum Parken haben wir aus dem Betriebsgelände heraus gebracht und das hat zu keiner großen Beliebtheit geführt, weil 10 Minuten gehen ist für manche schrecklich. Die Parkplätze sind gratis.

LH: Sind die Parkplätze irgendwie gekennzeichnet oder eingezäunt, dass nur Mitarbeiter:innen dort parken dürfen?

HS: Die Parkplätze sind gekennzeichnet mit Welser Profile. Ein großer Parkplatz hat ein Schrankensystem, da kann aber jeder rein. Ein anderer Parkplatz ist gekennzeichnet, aber da parken sowieso keine anderen Leute. Fast 10 Prozent der Gemeinde arbeitet bei der Welser Profile. Somit weiß jeder, welche Parkplätze zur Firma gehört. Umgekehrt kommt es jedoch auch vor, dass Mitarbeiter:innen auf öffentlichen Flächen parken, bspw. am Friedhof oder auf Parkflächen von anderen Firmen. Da gibt es aktuell Probleme.

LH: 1% fährt mit dem Rad in die Arbeit, wie sind die Radabstellplätze in Ihrer Firma?

HS: 100 Radabstellplätze gibt es geschätzt. 1% ist witterungsbedingt, im Sommer wird es wieder mehr. Dazu kommt, dass eine Anreise mit dem Fahrrad nicht viele Vorteile bringt, da die Abstellplätze genauso außerhalb von der zentralen Umzäunung, da wir aufgrund Werkverkehr aus Sicherheitsgründen den Bereich abgrenzen müssen. Zuletzt haben wir 10 Fahrradabstellplätze mit Überdachung und E-Ladestationen errichtet. Durch die Lage der Abstellanlagen fährt er teilweise genauso lang mit dem Rad wie er dann noch zu Fuß gehen muss.

LH: Wie würden sie die Qualität der Fußwege am Areal bewerten?

HS: Die Fußwege sind halbwegs direkt, jedoch ist hier immer die Sicherheit immer prioritär betrachtet worden. In den letzten Jahren war die Bedeutung von Fußwegen noch nicht so wie heute. Auch außerhalb des Areals sind die Fußwege teilweise 90cm breit, man kann also nicht einmal zu zweit nebeneinander gehen.

LH: Kommen zu diesem Standort auch ihre Kund:innen?

HS: Kundengeschäft haben wir auf dem Standort keines, aber Kund:innen, Besucher und Lieferanten kommen täglich. Wir haben seit 1,5 Jahren ein eigenes Besucher:innen-Zentrum. Dieses befindet sich außerhalb des eingezäunten Geländes und ist öffentlich zugänglich. Dort werden alle Kund:innen-Besuche abgewickelt. Kund:innen dürfen das Gelände nur mit Begleitung bspw. zu den Maschinen besuchen. Oft haben wir Besucher:innen, also Schulen, öffentliche Veranstaltungen, heute ist eine Pressekonferenz der WKÖ bei uns im Besucher-Zentrum.

LH: Ist dieses neue Besucherzentrum auch in der Nähe der „Welser Profile“ ÖV-Station?

HS: Es gibt eine Nord und eine Süd-Station und das Besucherzentrum liegt etwa in der Mitte, somit ist die Lage nicht ideal und die Bundesstraße liegt dazwischen. Da gibt es einen Übergang, damit nichts passiert. Auch für das Lehrlingszentrum wichtig, wir bilden sehr viele Lehrlinge aus. Die Verbindungen sind noch nicht darauf ausgelegt, weil es noch alte Strukturen gibt.

LH: Was für Maßnahmen für ein betriebliches Mobilitätsmanagement haben Sie umgesetzt?

HS: wir haben eine große Roadmap:

- **E-Bike Förderung**

Hier gibt es 7-8 E-Bikes und ein Leasing-Modell. Mitarbeiter können sich damit Räder ausleihen. Diese werden teilweise genutzt, größtenteils nicht weil sie eben für den privaten Bereich genutzt werden.

- **Öffi-Tickets**

Seit April unterstützen wir mit 25% jegliches Jahresticket. Wir fördern das aktuell als Test-Programm, der Zuspruch ist sehr gering. Sollte es besser angenommen werden wollen wir es weiter attraktivieren.

- **Mitfahrgelegenheiten Pave commute**

Wir fördern ab jetzt Mitfahrgelegenheiten. Wir haben ein halbes Jahr die App Pave commute getestet. D.h. Fahrgemeinschaften ab zwei Mitarbeiter:innen werden gefördert. Ein Benefit-Programm ist aufgesetzt. Mitfahrgemeinschaften sollen die besseren Parkplätze bekommen und sammeln Punkte. Wir erhoffen uns dadurch, dass Fahrgemeinschaften gebildet werden.

- **E-Busse**

Wir haben vor 3 Wochen 3 Elektro-Busse angeschafft. Damit wollen wir einiges probieren:

- Unsere Lehrlinge abholen, weil diese am schwierigsten zu uns kommen. Regional sehr schwierig anzureisen. Die Eltern möchten, dass sie sicher zur Ausbildungsstelle kommen. Die Lehrlinge werden damit aktuell in der Früh abgeholt und am Abend nachhause zu bringen.

7-8 Lehrlinge werden aktuell wie eine Perlenschnur abzuholen.

- Der zweite Bus: ein Mitarbeiter hat sich mit anderen Mitarbeiter:innen aus der Region zusammengetan und diese fahren mit einem von uns zur Verfügung gestellten Bus gemeinsam mit diesem Bus von und zur Arbeit. Es wird sensationell gut angenommen, da wir dies versuchen an Routen wo der öffentliche Verkehr nicht gut ist und besser wird. Wenn es weiterhin gut läuft werden wir das definitiv weiter führen und erweitern. Es gibt jetzt schon Überlegungen für das nächste Jahr sich dann weitere Busse anzuschaffen. Vielleicht den Lehrlingstransport komplett zu sichern.

1€ pro Tag pro MA bei den Bussen

Es gibt Überlegungen wie der Bus untertags genutzt werden kann, weil zwischen Morgens und Abends steht er nur. Bei den Lehrlingen fährt aktuell ein Mitarbeiter den Bus der in der Region wohnt.

Es gibt auch Überlegungen EMIL (Mikro ÖV) hier auszubauen und Senioren könnten sie fahren. Und am Wochenende könnten die Busse z.B. für die Moststraße verliehen werden.

Steuerlich, Sicherheitstechnisch gibt es hier einige Hindernisse, die müssen alle noch geklärt werden.

Auch andere Firmen erkundigen sich schon was wir mit den Bussen machen, also der Bedarf ist da.

Firma DOKA hat das seit 20 Jahren, die haben 60 Busse (nicht E-Busse).

- **Benefit-System**

Darin wollen wir bspw. auch das „weiter-weg“-Parken gefördert wird.

- **Sport- und Kulturgemeinschaft**

Auch im Winter ist Radfahren bei uns möglich. Gehen soll attraktiver werden.

- **E-Ladestation: Super-Charger**

Seit Montag haben wir einen ersten Super-Charger. Wir überlegen uns wie wir dies ideal nutzen können.

Dieser ist für Kunden und Besucher zukünftig nutzbar, aktuell mit Ladekarte nur für uns nutzbar.

Angedacht ist, dass andere Leute hier zum Tanken herfahren können weil wir als Unternehmen günstigere Energiepreise haben.

- **Energiegemeinschaft**

Es gibt eine von Welser getriebene Energiegemeinschaft in Waidhofen. Mitarbeiter können da vorteilhaft Energie einkaufen.

- **Regionale Lösungsansätze / EMIL Busse (zukunft)**

Die Problematik der ersten und letzten Meile sind immer da.

- **Mobilitätshub (Zukunft)**

Gemeinsam mit der Gemeinde könnte ein Mobilitäts-Hub am Gelände errichtet werden. Die öffentlichen Verkehrsmittel wären dann in der Mitte des Gesamtgeländes und von da aus könnten auch E-Scooter angeboten werden, damit man vielleicht von Parkplätzen besser her kommt.

- **Car-Sharing (Zukunft)**

Auch Car-Sharing Modelle werden überlegt. (FACC macht das bspw. wenn das 4 Mitarbeiter:innen fahren bekommen sie ein E-Auto zur Verfügung)

Aktuell fertigen wir Wirtschaftlichkeitsberechnungen durch.

Über Leasingmodelle für 4 Jahre könnte sich das über das Jahr mit einem geringen Betrag ausgehen.

2€ pro Tag, ergibt 40€ im Monat, über das Jahr gesehen 400€ - das entspricht etwa dem VOR-Ticket Preis.

10 Autos mit vier Leuten anfüllen über vier Jahre könnte sich ausgehen.

LH: Ist eine PKW-Anreise der Mitarbeiter:innen wegen Kinderbetreuung ein Thema?

Ja. Da wir eruiert haben warum sich manche Mitarbeiter auf Flächen stellen wo sie nicht stehen dürfen. Hier war manchmal ein Elternteil der Kinder in die Schule gebracht hat. Da wird auch daran gearbeitet, das flexibler zu gestalten. Beispielsweise gibt es eine „Gleitschicht“, im Produktionsprozess nicht gut aber für die Mitarbeiter. Im Sommer machen wir eine „Welser Kinderbetreuung“, es klingt aktuell schon durch. Leider ist das noch nicht dauerhaft umsetzbar, da es nicht genügend Kinder gibt.

Wir haben eine neue E-Mail Adresse angelegt wo wir solche Themen gerne auf unser Board aufnehmen können.

Für viele sind solche Veränderungen unverstellbar. Es gibt viele Verhaltensmuster die sich eingebürgert haben, die einen wesentlichen Einfluss auf die Mobilität haben.

LH: Gab es Hilfe von Land, Gemeinde etc bei der Umsetzung der Maßnahmen?

HS: Aktuell haben wir das alles selbst umgesetzt. Ich nehmen diese Aufgabe wahr aber aktuell gibt es noch keine direkte Unterstützung von extern. Ich gehe jetzt hinaus mit diesem Thema und im Herbst möchte ich einen Mobilitäts-Circle in Amstetten wo ich mich schon einbringen möchte.

5-10 Bürgermeister, Land NÖ und Tourismus, regionales Mobilitätsmanagement sind gefragt.

Es könnte für die Nutzer:innen ein Benefit geben (wer mit dem Rad kommt kriegt 1x im Monat was).

Gameification bringt etwas. „Ich sammle Meter in meiner App.“

LH: Wie werden Dienstfahrten bewältigt?

HS:

- Dienstfahrzeuge

Wir haben Dienstfahrzeuge die Bestandteil des Gehaltes sind und auf der Paywall oben stehen. Diese bekamen die ersten zwei Ebenen, wobei wir das aktuell schon reduzieren. Wir stellen die Flotte auch sukzessive auf E-Autos um, was jedoch schwierig ist. Beispielsweise für Mitarbeiter:innen im Vertrieb mit 6.000 Kilometern eignet es sich nicht so.

- Ein E-Bus soll für die Dienstfahrten eingesetzt werden.
- Über das Reisemanagement werden bevorzugt bzw. unterstützt wenn man mit dem Zug fährt.

Zb Amstetten bis Wien Flughafen.

- Und auch virtuelle Meetings werden nun vermehrt eingesetzt.

LH: Wie viele Dienstautos haben Sie?

HS: In Österreich circa 60. 10-12 Autos im Fuhrpark die jeder nutzen kann.

LH: Wurden vor der Umsetzung der Maßnahmen die Mitarbeiter:innen befragt?

HS: Durch Gespräche und Recherchen sind wir auf die Maßnahmen gekommen. Geplant ist eine Mitarbeiter:innen-Befragung. Ursprünglich wollten wir mit Herrn Markus Schuster von Herry Consult eine Mobilitätsbefragung machen, sind dann aber drauf gekommen, dass uns das zu wenig ist. Wenn wir den Aufwand schon betreiben wollen wir auch Nachhaltigkeit dazu nehmen also das umfangreicher angehen.

Die Firma Blum ist unser bester Kunde, somit sehen wir was bei Ihnen möglich ist.

Pathcommute soll genutzt werden um Datenmanagement mit Mitarbeiter:innen zu betreiben. Dass wir damit den CO² Foodprint von Mitarbeiter:innen darstellen können.

Wenn Mitarbeiter seine Meter und Distanzen eingibt, kann der Mitarbeiter über Gameification seine Fahrt buchen, seinen Arbeitsplatz, sein Mittagessen in der Kantine.

LH: Sind Förderungen für sie ein Anreiz zur Umsetzung von Maßnahmen?

HS: Wir versuchen Förderungen in Anspruch zu nehmen. Für uns ist das ein Förderungsdschungel. Zukünftig werden wir vermutlich jemanden aufnehmen der sich mit den Förderungen beschäftigen soll. Also eine neue Person die sich damit beschäftigt.

Das eine ist wie wir Förderungen in Anspruch nehmen und das andere ist „People Services“. Darunter verstehe ich Services die wir aufbauen wollen für unsere Mitarbeiter:innen, wo eine Beratung zu unterschiedlichen Themen erfolgen kann. Beratung beim E-Auto-Kauf, damit er vielleicht schneller umsteigt.

Dies könnte über eine monatliche Sprechstunde erfolgen von einem bestehenden Mitarbeiter:in, der/die sich damit gut auskennt.

LH: Gibt es Nachteile für die Mitarbeiter:innen durch die neuen Maßnahmen?

HS: Wir sind sehr eingeschränkt mit unseren Flächen. Wir müssen mit unseren Flächen gut haushalten, es ist ein Parkhaus in Überlegung. Wir sind der Meinung wenn man Menschen gut begleitet und Verständnis erzeugt was Sinn macht kann man viel erreichen. Im Bus nebenbei Musik hören, was lesen oder dich vorbereiten. Direkten Nachteil wird es nicht geben für den Mitarbeiter. Wenn wir Parkflächen

nimmer brauchen weil 300 mit dem Bus fahren, dann werden wir sicher die Parkflächen reduzieren.

**LH: Was waren Hindernisse bei der Umsetzung eines Mobilitätsmanagements?
Wo hätten Sie sich mehr Unterstützung erhofft?**

HS: Von allen Stakeholdern außerhalb der Firma. Kammern, an der Grenze zu OÖ und Stmk sind 2 weitere Länder. Grenzüberschreitendes Zusammenarbeiten ist schwierig. Von der Politik würde ich mir mehr Kooperation erhoffen. Nicht so sehr in regionalen und wirtschaftlichen Grenzen gedacht.

LH: Wie wurden die Mitarbeiter:innen über dieses neue Angebot für Mobilität informiert?

HS: Die Kommunikation ist eine große Hürde. Wir bespielen alle Kanäle. Das läuft einerseits über die Bespielung von Screens über ein paar Sekunden. „Wir formen Mobilität“ „Wir formen Profile“. Artikel in der Zeitschrift für uns. In unserer App soll es eine neue Kachel zu Mobilität geben. Bei unserer Mitarbeiterversammlung soll es auch wieder eine Folie geben um Bewusstsein zu schaffen. Wir haben eine Community die sehr aktiv und interessiert sind. Parkplätze war ein heißes Thema, aber dem muss man sich stellen. Und da kommen gleich zahlreiche Ideen zurück. Tiktok eventuell, Instagram in Zukunft für Lehrlinge. Wir probieren viel und die Leute erfahren es dann eh. Große Kommunikationskampagnen sind sehr teuer und bringen in meinen Augen nicht so viel.

LH: Woran liegt es in Ihren Augen dass in der Stadt und im Umland viel passiert aber bei den Betrieben im ländlichen Raum? Ist es in der Stadt leichter umsetzbar oder liegt es an der Einstellung der Leute?

HS: Das hat mit den logistischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu tun. Wenn man sich Städte anschaut, gibt es dort eine andere Verdichtung von Themen. Dadurch entsteht natürlich auch mehr Bedarf und mehr gebündelte gleiche Sichten. Das ist in Städten und Ballungsräumen sicher gegeben.

„The Line“ logistisch gesehen sehr konträr. Städte wurden immer als Kreis konzipiert, das ist ein ganz anderes Modell – die machen das der Länge nach. Wenn wir es schaffen an regionalen Strömen, die für Menschen wichtig sind, diese hochfrequent und diese sinnvoll zu machen und die Kleinen als Ergänzung. In der Stadt ist der Führerschein nicht mehr so das Thema, bei uns am Land ist der Führerschein wichtig, damit man sich bewegen kann. Die Homeoffice und New-Work Veränderung hat am Land jedoch auch großen Einfluss genommen.

LH: Bezüglich Fachkräftemangel: Ist das ein Motiv des Unternehmens was sich zu überlegen?

HS: Es gab viele Stakeholder-Interessen, die nicht gebündelt wurden. Dann wurde ein Projekt gestartet um das mal zu eruieren. Äußerliche Einflüsse spielen dazu rein: Flächenmanagement, PV-Anlage. Das Bewusstsein hat sich in der letzten Zeit geändert. Zwei Mitarbeiter von uns haben bewusst kein Auto und haben sich bedankt für den ÖV-Zuschuss. In unserer Fachkräfte-Umgebung ist es wichtig die Lehrlinge herzubekommen. Wenn es uns gelingt die Lehrlinge zu uns zu holen, kommen sie zu uns. Aber der Standort ist so weit weg und die Verbindung so schlecht. Für 17km 1,5h ist nicht attraktiv. Und auch weiter denkend, dass die Mitarbeiter:innen in unserer Region bleiben.

A.2 Firma Frauscher Sensortechnik

Interview „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ 10.05.2023

Mit Herrn Simon Moser von Frauscher Sensortechnik GmbH

LH: Wie viele Mitarbeiter:innen haben Sie am Standort?

SM: Ca. 350

LH: Arbeiten die Mitarbeiter:innen auch im Schichtdienst? Wenn ja, wie viele in etwa im Schicht und wie viele in Gleitzeit?

SM: Keine Schichtarbeit.

Büromitarbeiter haben volle Gleitzeit ohne Kernzeiten.

Produktionsmitarbeiter Flexzeit.

LH: Wenn Sie ein Tortendiagramm machen müssten, wie die Mitarbeiter:innen anreisen (Fuß, Rad, MIV, MIV-Mitfahrer:innen, ÖV) wie wäre die Aufteilung in etwa?

SM: Schätzung:

Zu Fuß: 3-10 Personen

Rad: 20-30 Personen

Fahrgemeinschaften: 8-40 Personen (keine Schätzung zu reinen Mitfahrern- eher wenig)

Öffi: 5-10 Personen?

Home Office: Täglich ca. zwischen 5 bis 25% der Belegschaft

LH: Sind die Parkplätze für Mitarbeiter:innen gratis, wie viele Parkplätze stehen etwa zur Verfügung? Gibt es zeitweise schon einen Engpass?

SM: Gratis, Schätzung 200 -250 Parkplätze, derzeit kein Engpass im Normalbetrieb

LH: Wie ist der Firmenstandort an den öffentlichen Verkehr angebunden?

SM: Schlecht bis Mittel..... Zug 15min Fußweg ist ein Bahnhof entfernt....

Gute Anbindung für die meisten Menschen von den verschiedenen Wohnorten (kleinere Orte, in diesem Einzugsgebiet) meiner Meinung auch nicht möglich.

LH: Kann die Firma gut zu Fuß erreicht werden?

SM: JA? Keine speziellen Rad- oder Fußwege vorhanden.

LH: Kann die Firma gut mit dem Rad erreicht werden?

SM: JA?. Keine speziellen Rad- oder Fußwege vorhanden.

LH: Welche Motive und Vorteile haben Betriebe im ländlichen Raum im Zuge der Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements?

SM: Der Umweltgedanke- Stichwort Verbesserung unseres Carbon Footprints. Thema ökologischer Wandel- Anforderungen von Kunden, CSR,.... Parkplatzkapazitäten: Es sollte zeitgerecht verhindert werden, dass neue Parkfläche errichtet bzw. angemietet werden müssen. Eine Mitfahrmöglichkeit speziell auch für unsere Lehrlinge ohne Führerschein sollte etabliert werden. Mitarbeiterbindung: Es gibt eine Belohnung für die Bildung von Fahrgemeinschaften. Attraktivität als Arbeitgeber- Mitarbeitergewinnung Im ländlichen Raum ist es für die meisten Personen schwierig öffentlich anzureisen. Förderung der Kommunikation- Gespräche im Auto, Kennenlernen anderer Mitarbeiter

LH: Welche Maßnahmen aus dem betrieblichen Mobilitätsmanagement wurden umgesetzt bzw. am besten angenommen und genutzt?

SM: Mobilitätsumfrage im Jahr 2019 Fahrgemeinschafts-APP (Carpooler) - Die App ermöglicht es Mitarbeitern ihre **Fahrgemeinschaften** zu koordinieren. Seit Sommer 2021 Einmaliger Ankaufsbonus für jeden Mitarbeiter beim Ankauf eines Fahrrades oder E-Bikes

LH: Mit welchen Hindernissen werden Betriebe im ländlichen Bereich bei der Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements konfrontiert?

SM: Die geografische Verteilung der Mitarbeiter rund um den Standort Für die meisten keine akzeptable Möglichkeit mit den Öffis anzureisen. Die meisten Mitarbeiter möchte maximal flexibel sein. Flexibilität ist der wichtigste Punkt für die Mitarbeiter, laut unserer Mobilitätsumfrage! Gleitzeit und Home Office. Keine einheitlichen An- und Abfahrtszeiten bzw. flexible Tage an denen gearbeitet wird.

LH: Welche Bedeutung spielen Förderungen einzelner Maßnahmen für die Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements?

SM: Interne Förderung zur Annahme des Angebotes: Es ist sehr wichtig das die Maßnahmen firmenintern regelmäßig gefördert und

kommuniziert werden. Es gibt eine jährliche interne Fahrgemeinschaftschallenge, wobei die fleißigsten Nutzer von Fahrgemeinschaften extra belohnt werden.

Externe finanzielle Förderungen: Gibt es z.B. durch Klimaaktiv (<https://www.klimaaktiv.at/>), Bei oft kostspieligen Maßnahmen sind diese natürlich ein zusätzlicher Anreiz um solche Maßnahmen in einem Unternehmen umzusetzen.

Weitere Infos zu unseren Nachhaltigkeitsbemühung finden Sie auch auf unserer Homepage:

https://www.frauscher.com/de/newsroom/Frauscher-auf-Kurs-in-Richtung-Green-Future_bba_1751.

Ergänzende Fragen am 18.01.2024

mit Herrn Simon Moser von Frauscher Sensortechnik GmbH

LH: Gibt es Dienstfahrzeuge bei Frauscher? Wenn ja wie viele und nur für ausgewählte Personengruppen wie bspw. Vertrieb oder für alle möglich?

SM: Es gibt derzeit 27 Firmen Fahrzeuge. Davon ist einer ein Transporter für Besorgungsfahrten. 5 Poolcars die für berufliche Tätigkeiten und auch Abteilungsausflüge gebucht werden können. Und 21 PKWs sind auf Personen zugeteilte Fahrzeuge für Manager/Führungskräfte und Vertrieb. Für ausgewählte Personengruppen wie Manager sind Dienstwagen möglich. (Teil der Gehaltsverhandlung)

LH: Gibt es E-Ladestationen für PKW und/oder E-Bikes am Betriebsgelände? Wenn ja wie viele?

SM: E-Ladestationen gibt es für Besucher, Dienstfahrzeuge und auch Privat PKWs. Tanken ist für alle Kostenlos. Aufladen von E-Bikes ist auch möglich. Ich bin mir nicht ganz sicher aber ich glaube wir haben derzeit ca. 18 Ladepunkte.

LH: Gibt es Fahrradabstellplätze am Betriebsgelände? Wenn ja wie viele?

SM: Ja gibt es, diese sind überdacht. Sind ausreichend vorhanden. Die genaue Anzahl kann ich dir nicht sagen.

LH: Kannst du einschätzen wie viele Mitarbeiter:innen von der internen (E-)Bike-Förderung Gebrauch gemacht haben?

SM: Ich glaube das waren irgendwas zwischen 150 und 200 Personen.

LH: Der Bahnhof Suben in 2km Entfernung ist vermutlich der am ehesten relevante Bahnhof für die Beschäftigten von Frauscher, oder?

SM: Suben oder Schärding je nachdem. Aber wird nicht von vielen genutzt.

LH: Gibt es Car-Pool-Autos für die Mitarbeiter:innen, die sie sich bei Bedarf ausleihen können? Wenn ja, wie viele und ist eine Nutzung dieser theoretisch auch privat möglich? (z.B. ein größeres Auto zum privaten Transport von Möbelstücken am Wochenende?)

SM: Den Transporter kann man sich Privat ausleihen gegen eine Pauschale.

Die anderen Poolcars kann man sich kostenlos für Abteilungsausflüge ausleihen.

LH: Gibt es nicht-materielle Maßnahmen wie zB Sport- und Kulturgemeinschaft, Reisemanagement für Dienstreisen und Fokus auf virtuelle Meetings?

SM: Ja es gibt den Frauscher Health Club der organisiert Fitnesstrainings, Teilnahme an Laufveranstaltungen, wöchentliches Yoga, Tanzkurse, Kochkurse, Schnupperkurse zu Sportarten wie Langlaufen, klettern.....

Ja es gibt ein Reisemanagement und eine Reiserichtlinie. Dienstreisen sollen vorzugsweise mit der Bahn stattfinden. Virtuelle Meetings werden wieder weniger, sind aber wenn sinnvoll noch immer im Einsatz. (Fokus wieder mehr auf Präsenz und zwischenmenschliche Kommunikation gesetzt- mit den virtuellen Meetings geht der persönliche Kontakt mit Kunden oder auch zwischen den Kollegen verloren).

Ab heuer gibt es einen Zuschuss für privat gekaufte Klimatickets.

LH: Wie wird die ganzjährige Kinderbetreuung von den Mitarbeiter:innen angenommen? (wie viele Kinder durchschnittlich?)

SM: Sehr gut. Es sind derzeit 3 Gruppen. Die genaue Anzahl kann ich dir nicht sagen, die Kollegin die für die Anmeldungszahlen zuständig ist, ist gerade krank.

LH: Gibt es sonstige Bestrebungen im Rahmen der Mobilität, die angedacht bzw. künftig umgesetzt werden könnten?

SM: Ja, Zuschuss zum Klimaticket ab 2024

Wechseln der Fahrgemeinschafts- App, um auch Fahrradfahrende und Fußgänger integrieren zu können. App wird gerade getestet. (Ausgang ungewiss bzw. fraglich)

A.3 Firma Schwarzmüller

Interview „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ 02.06.2023 10:00-10:30 Uhr

Mit Frau Sabine Mühlegger von Wilhelm Schwarzmüller GmbH

LH: Wie viele Mitarbeiter:innen hat die Firma Schwarzmüller auf Ihrem Standort?

SM: In Hansig haben wir etwa 700 Mitarbeiter:innen

LH: Haben die Mitarbeiter:innen Schichtdienst, Kernarbeitszeit oder flexible Arbeitszeiten?

SM: Die Mitarbeiter:innen haben ein Gleitzeitmodell und die Mitarbeiter:innen der Produktion sind einschichtig. Das Verhältnis ist etwa 1/3 zu 2/3. Es gibt eine Sommer und eine Winter-Arbeitszeit. Also 07-16 Uhr oder 06-15 Uhr.

LH: Wie viele Parkplätze gibt es für Mitarbeiter:innen?

SM: Die Parkplätze sind ausreichend, es gibt etwa 500 Parkplätze. Grundsätzlich könnten fast alle Mitarbeiter:innen alleine kommen. Die Parkplätze sind gebührenfrei und nicht mittels Schranken abgegrenzt.

LH: Gibt es also kein Problem damit, dass Mitarbeiter:innen auf öffentlichen Flächen oder privaten Anrainer:innenflächen parken?

SM: Nein.

LH: Wie viele Fahrradabstellplätze haben sie in etwa?

SM: 50-100 Fahrradabstellplätze verteilt im Werk. Nahe an den Gebäuden also prinzipiell attraktiv.

LH: Ist der Firmenstandort an den öffentlichen Verkehr angebunden?

SM: Nein. Die nächste Bushaltestelle ist sehr weit weg. Aber wir haben das anders gelöst.

LH: Kann die Firma gut zu Fuß erreicht werden?

SM: Je nachdem woher man kommt. Eher nicht so gut.

LH: Kann die Firma gut mit dem Rad erreicht werden?

SM: Mit dem Rad ist es sehr gut erreichbar.

LH: Wenn sie ein Tortendiagramm anfertigen müssten, wie die Mitarbeiter:innen zur Arbeit anreisen, wie würde dieses aussehen?

SM: Fuß 1%

10-20% im Sommer mit dem Fahrrad

50% mit dem MIV

Der Rest mit dem Werksbus

LH: Kommen auch Kundinnen auf den Firmenstandort?

SM: Die Kund:innen kommen auch zu uns aber wenig, also Abholungen und Reparaturen.

LH: Welche Maßnahmen haben Sie im Rahmen eines betrieblichen Mobilitätsmanagements umgesetzt?

SM:

- E-Bike-Leasing

Bei uns darf jede/r Mitarbeiter:in sogar zwei E-Bikes leasen. Sofern es von sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Bedingungen passt.

- Werksbus

Hier zahlt der Mitarbeiter anteilig einen Unkostenbeitrag.

Mittags brauchen die Mitarbeiter:innen die Firma auch nicht verlassen, weil wir eine Betriebskantine haben.

LH: Sie haben das E-Bike Leasing für die Mitarbeiter:innen eingeführt. Wie viele nutzen dieses?

SM: 20-30% nutzen dieses E-Bike Leasing.

Es handelt sich an unserem Standort in OÖ um unseren Hauptstandort und der einzige Standort, der nicht an eine Autobahn angeschlossen ist. Dementsprechend ist es attraktiv für die Leute ein E-Bike zu haben. Die Mitarbeiter:innen kommen alle aus der Nähe, mit dem Auto so 10-20 Minuten weit weg und diese Distanzen eignen sich ideal um mit dem E-Bike zu fahren. Das wird sehr gut angenommen.

LH: Wie ist der Werksbus organisiert, wie verläuft die Route?

SM: Der Werksbus fährt auf einer festgelegten Route. Der Bus fährt 1x Morgens und 1x Abends.

Auch die Lehrlinge kommen mit diesem Bus zum Betrieb.

Wir haben 2 Busse dafür.

Route: Hansing-Freinberg-Schadenberg, eine schöne Route nach Schärding runter.

Es wird oftmals so genutzt, dass in den Familien nur ein Auto gebraucht wird. Der Partner, der bei uns arbeitet, kann mit dem Werksbus anreisen.

LH: Ist ein Grund für die Nutzung des MIV für den Arbeitsweg, dass Kinder zu Schule oder Kindergarten gebracht werden müssen?

SM: Bei den Frauen ist das auf jeden Fall ein Thema. Die Frauen müssen auch früher weg, weil es in der Region keine Nachmittagsbetreuung gibt.

LH: Welche Akteur:innen haben mitgewirkt um den Betriebsbus umzusetzen?

SM: Herr Schwarzmüller hat diese Maßnahme damals initiiert, weil immer schon die Notwendigkeit war, dass die Mitarbeiter:innen auf unseren Berg herauf kommen.

Aus dieser Not heraus, hat sich dieses Phänomen des Werksbus entwickelt. Früher gab es auch Werkwohnungen, die wurden irgendwann obsolet geworden.

Ohne Werkbus würden die Lehrlinge nicht zu uns kommen.

LH: Hätten Sie sich Unterstützung von außen gewünscht bei der Umsetzung? zB Gemeinde?

SM: Natürlich wäre Unterstützung gut gewesen. Alles wird teurer, doch es gibt keine Alternativen. Es gibt keine ordentlichen Verbindungen.

LH: Haben Sie Dienstautos in der Firma?

SM: Nur die Führungskräfte und Außendienstmitarbeiter:innen haben Dienstautos.

Das sind in etwa 15-20 in Hanzing.

LH: Welche Vorteile haben die Mitarbeiter:innen im Zuge der Einführung ihrer Maßnahmen erfahren?

SM: Sie sparen sich ein zweites Auto, Arbeitskräfte kommen anders nicht in die Arbeit.

LH: Haben Sie für die Maßnahmen Förderungen bekommen?

SM: Ja, wir schauen schon, dass wir Förderungen abholen. Der Invest muss sich auch auszahlen. Wenn die Notwendigkeit besteht hinsichtlich der Nachhaltigkeit schaffen wir erst etwas Neues an.

LH: Haben Sie als Betrieb auch Nachteile erfahren?

SM: Nein.

LH: Motivation für Einführung der Maßnahmen?

SM: Fachkräftemangel, wir müssen unsere Mitarbeiter:innen zur Arbeit bringen.

LH: Gibt es Bestrebungen, dass Parkplätze reduziert werden aufgrund der Maßnahmen?

SM: Nein.

LH: Gab es eine Befragung der Mitarbeiter:innen um zu eruieren, was gewünscht oder gebraucht wird?

SM: Nein.

LH: Gibt es aktuell Bestrebungen, dass noch weitere Maßnahmen gewünscht sind und in Planung sind?

SM: Momentan sind die Mitarbeiter:innen sehr zufrieden. Es gibt aktuell auch keine Notwendigkeit die Strecke zu evaluieren. Bei dem E-Bike-Leasing war gewünscht, dass die Mitarbeiter:innen zwei Stück pro Kopf haben dürfen und das wurde realisiert.

LH: Gab es Hindernisse damals bei der Umsetzung des Betriebsbusses?

SM: Ich denke nicht, dass es schwer war. Es wurde entschieden und dann umgesetzt.

LH: Neue Mitarbeiter:innen werden beim Start gleich über die Angebote informiert, sodass keine Informationskampagnen oder sonstiges erforderlich wären?

SM: Genau.

LH: Wie ist ihre Einschätzung, ist es in der Stadt einfacher so ein Mobilitätsmanagement umzusetzen als am Land?

SM: Ich denke am Land ist es leichter und bringt einen größeren Mehrwert als in der Stadt. Ich stelle es mir in der Stadt schwieriger vor als am Land.

LH: Sind Sie aktuell damit zufrieden wie der Bus ausgelastet ist und die Maßnahmen angenommen werden?

SM: Er wird gut genutzt und das passt gut.

LH: Sie sind nicht abhängig von einem Externen zB Taxiunternehmen abhängig?

SM: Genau wir sind unabhängig.

LH: Welchen Rat würden Sie Betrieben geben, die aktuell noch nichts machen?

SM: In Zeiten wie diesen von Fachkräftemangel ist es ein Benefit. Gerade im ländlichen Raum ermöglicht es, dass man nur ein Auto für Kinderbetreuung etc. braucht.

Es ist ein wirtschaftlicher Anreiz, es zahlt sich aus.

LH: Ergibt es für den Mitarbeiter:in somit ein finanzieller Benefit?

SM: An Stelle von monetären Anreizen ist ein solcher Betriebsbus auch ein Anreiz.

LH: Betrachtet man die Kosten-Nutzen des Busses lohnt es sich für Sie also diesen Bus zu betreiben?

SM: Ja es zahlt sich für uns aus.

Ergänzende Fragen am 09.01.2024

mit Frau Sabine Mühlegger von Schwarzmüller

LH: Gibt es E-Ladestationen für PKW und/oder E-Bikes am Betriebsgelände? Wenn ja, wie viele?

SM: Ja, ca. 5 im Werk Hanzing

LH: Gibt es Car-Pool-Autos für die Mitarbeiter:innen, die sie sich bei Bedarf ausleihen können? Wenn ja, wie viele und ist eine Nutzung dieser theoretisch auch privat möglich? (z.B. ein größeres Auto zum privaten Transport von Möbelstücken am Wochenende?)

SM: Firmenfahrten ja, Privat nein

LH: Wie viele Mitarbeiter:innen nutzen pro Tag in etwa den Werksbus für den Arbeitsweg?

SM: Ca. 150 – 200

LH: Gibt es nicht-materielle Maßnahmen wie z.B. Sport- und Kulturgemeinschaft, Reisemanagement für Dienstreisen und Fokus auf virtuelle Meetings bei Schwarzmüller?

SM: Ja Teamsmeetings werden in der Kommunikation anstelle langer Dienstreisen bevorzugt. Sportliche Aktivitäten werden gefördert z.b. 1 Tag Sonderurlaub für Lehrlinge, wenn sie an sportlichen Wettkämpfen etc. als Team teilnehmen

LH: Ist eine eigene Schwarzmüller-Kinderbetreuung für die Kinder der Mitarbeiter:innen ein Thema?

SM: Ja wird im Sommer angeboten, unterjährig nicht machbar wegen Auflagen

LH: Gibt es bei Schwarzmüller eine Person, die sich speziell mit dem Förderungsmanagement beschäftigt, oder läuft das bei einem/mehreren Mitarbeiter:innen im Aufgabenbereich mit?

SM: Hier werden mehrere damit beschäftigt, je nachdem um welche es sich handelt.

LH: Und noch eine ähnliche Frage: Wer kümmert sich bei Schwarzmüller um die Mobilitätsthemen? Ist das bei Ihnen z.B. im Aufgabenbereich von HR oder gibt es eine:n "Mobilitätsbeauftragte:n"?

SM: Eher HR

B Expert:Inneninterviews Mobilität

B.1 Markus Schuster (Herry Consult)

Interview „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ 03.05.2023 15:30-16:00 Uhr

Mit Herrn Markus Schuster von Herry Consult GmbH

LH: Setzen eher größere Betriebe betriebliches Mobilitätsmanagement um?

MS: Gesamtheitliche Konzepte werden eher von den größeren Betrieben in Österreich verfolgt. Vor allem seit 2021 gewinnt auch die Mitarbeiter:innen-Mobilität stärker an Bedeutung. Beispielsweise M-Preis, Julius Blum sind hier die Vorreiter mit umfassenden Mobilitätskonzepten.

Man muss fairerweise sagen, dass die auch mehr Möglichkeiten haben. Radmaßnahmen, öffentlicher Verkehr, Jobticket-Varianten bis hin zu Fuhrparkmanagement – was kleine und kleinste Unternehmen oftmals die Möglichkeiten gar nicht haben.

Mobilitätsmanagement per se ist schon in die breite gekommen, aber wenn man in Richtung gesamtheitliche Mobilitätsmanagementkonzepte denkt, dann sind es eher die größeren Unternehmen.

LH: Was sind die beliebtesten Maßnahmen im betrieblichen Mobilitätsmanagement? (Auf Mitarbeiter:innenmobilität fokussiert)

MS:

- **Radmaßnahmen**

Da stehen Radmaßnahmen an erster Stelle, bei Radmaßnahmen sehen wir vor allem die Zustimmung bei den Jobrad-Modellen. Diese Modelle sind vor zwei Jahren von Deutschland nach Österreich gekommen, wo viele Unternehmen Jobräder ihren Mitarbeiter:innen zur Verfügung stellen. Das ganze gepaart an die Verbesserung der Radinfrastruktur, also Radabstellanlagen

- **Öffentlicher Verkehr**

An zweiter Stelle ist der öffentliche Verkehr in Richtung Jobtickets. Mit den regionalen Klimatickets.

- **Dienstreisen / Fuhrpark / E-Mobilität**

Einsparung von Dienstreisen oder Umstellung von Poolfahrzeugen in Richtung Elektromobilität.

LH: Was waren die Hauptgründe/Motive der von dir beratenen Betriebe für die Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements?

MS: Man kann es auf die Bereiche fokussieren, wenn eine Not herrscht.

- **Parkplatzengpass**

Also Beispiel Parkplatzengpass vor allem im städtischen Bereich. Das war bei Böhringer so. Wenn die Flächen der Parkplätze für Betriebshallen oder Gebäude benötigt werden.

- **Fachkräftemangel**

Die zweite Säule ist vorallem im letzten Jahr verstärkt gekommen. Das geht einer mit dem Fachkräftemangel, wo Mobilitätsmaßnahmen genutzt werden um mich als Auftraggeber attraktiver zu machen. Da sieht man hier die Aspekte wo wir früher mit Umweltmanager:innen zusammen gesessen sind und heute sind wir oftmals mit HR-Manager:innen in der Zusammenarbeit um Personen am Arbeitsmarkt zu bekommen.

- **Klimaschutzziele**

Klimaschutzziele die in Konzernen vorgegeben sind und verfolgt werden müssen. Vorallem bei internationalen Konzernen die ebenso Klimaziele bis 2030-2040 zu erfüllen haben und somit auch jetzt einmal IST-Analyse durchgeführt werden muss um Verlagerungspotenziale und Maßnahmen ableiten zu können.

LH: Was sind Erfolgsfaktoren damit das Mobilitätsmanagement dann auch funktioniert und angenommen wird?

MS: Technologie und Lösungen gibt es. Es ist also keine Raketenwissenschaft, dass ich auf Lösungen warten muss. Ich glaube es braucht Mut aus der Geschäftsführung solche Dinge anzugreifen. Da denke ich vorallem an das Parkplatzmanagement, das fehlt oft. Das sind oft historisch gewachsene Strukturen die nicht aufgebrochen werden. Also Mut und Zustimmung von der Geschäftsführung und die notwendigen Ressourcen. Sei es auf der zeitlichen Ebene, dass die verantwortlichen Personen zeitliche und finanzielle Ressourcen bereit gestellt bekommen. Und explizit Personen im Unternehmen die sich laufend darum kümmern. Das sehen wir oft, wenn man sich als externer Berater:in zurückzieht, diese Dinge weiter verfolgt werden und nicht versanden.

LH: Welche Rolle spielen Förderungen für die Betriebe?

MS: Manchmal spielen sie nicht zur Finanzierung der Maßnahme eine entscheidene Rolle, aber es sind Goodies, welche eine wichtige Rolle spielen damit Unternehmen bereit sind etwas zu tun. Das hat mit dem Mensch an sich zu tun, wenn es ein Schnäppchen beim Einkaufen gibt und das ist der Trigger dafür, dass ich es dann mache. Sie verleihen auf der mentalen Ebene oftmals einen Anstoß.

Bei manchen Großen schon.

LH: Profitiert auch die Allgemeinheit von betrieblichen Mobilitätsmanagement?

MS: Auf alle Fälle.

- **Emissionen**
Einerseits durch die Einsparung von Emissionen. CO₂, NO_x Partikel, Wärme kann reduziert werden im städtischen Bereich
- **Flächeneinsparung**
Es können Flächen eingespart und reduziert werden.
- **Auslastung öffentlicher Verkehr**
Es werden öffentliche Verkehrsmittel besser ausgelastet.
- **Gesundheit**
Wenn die Leute aktiv unterwegs sein sollten, also zu Fuß gehen und Rad fahren, dann tun sie auch etwas für ihre Gesundheit und somit irgendwann reduziert das die Gesundheitsvor- bzw. Nachsorgekosten.
- **Geändertes Freizeitverhalten**
Es kann auch sein, dass die Mitarbeiter drauf kommen, dass das Rad fahren bzw. Öffi fahren zur Arbeit gar nicht so schlecht ist und nutzen es auch für ihre Freizeitwege im Alltag.

LH: Was sind Hindernisse bei der Umsetzung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements?

MS:

- **Fehlendes Bewusstsein der Mitarbeiter:innen**
Das größte Hindernis ist der fehlende Zugang oder das fehlende Bewusstsein der Zielgruppe. Mit Zielgruppe meine ich uns alle, die Mitarbeiter:innen. Das heißt dadurch gibt es eine „Angst“ von der Geschäftsführung, dass ich die Leute verliere wenn ich denen den Parkplatz wegnehme. Viele haben noch immer nicht den Zugang, dass es bereits 5 vor 12 oder sogar 12 ist, dass etwas passieren muss. Da fehlt es jetzt oft noch an der Einstellung. Das merken wir bei den Befragungen: Klimaschutz und

Gesundheitsaspekte rangieren immer an der untersten Stelle. Für die Kriterien der Verkehrsmittelwahl kommen an oberster Stelle immer Unabhängigkeit, Flexibilität und der Zeitfaktor. Parkplatzverfügbarkeit und fehlendes Parkplatzmanagement sind ein großer Hemmschuh, sehen wir immer wieder vor allem im ländlichen Bereich. Wenn genügend Parkplätze zur Verfügung stehen und die auch noch kostenlos sind dann wird es extrem schwer die Leute aus den Autos zu bekommen. Die Alternative ist unter den derzeitigen Preis- und Tarifregelungen nicht attraktiv.

LH: Wo denkst du benötigen Betriebe noch mehr Unterstützung oder Informationen, vielleicht in die Richtung, dass sich die Gemeinde einmisch und etwas beiträgt?

MS: Lücken gibt es genug. Die größte Lücke ist die erste und letzte Meile. Diese Gewerbeparks irgendwo außerhalb vom Ortszentrum, 1-3 Kilometer entfernt von Bahnhaltstellen, die erschweren natürlich einen Umstieg. Entweder die Systeme werden teuer, das Unternehmen wird es meist nicht zahlen und die Gemeinde meistens auch nicht. Diese Lücke ist aus meiner Sicht derzeit gar nicht so einfach zu schließen. Da dies finanzielle Dimensionen annimmt die keiner stemmen will.

LH: Würdest du sagen, dass es in der Stadt einfach ist für einen Betrieb ein betriebliches Mobilitätsmanagement umzusetzen wie am Land?

MS: Eindeutig ja, weil du eine bessere Voraussetzung hinsichtlich meist besseres ÖV-Angebot und eine bessere Radinfrastruktur und du hast bereits Personen die aktive Mobilität und öffentliche Verkehrsmittel gewohnt sind. Die Leute haben einen anderen Zugang dazu und die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sind im städtischen Gebiet einfacher als im ländlichen Gebiet.

- ÖV Angebot
- Radinfrastruktur
- Angebote für erste und letzte Meile

LH: Welchen Rat würdest du Betrieben geben die jetzt noch kein Mobilitätsmanagement umgesetzt haben?

MS: Sich dem Thema annehmen, der erste Schritt ist eine IST-Analyse. Oft sehen wir, dass Unternehmen nicht einmal die IST Situation kennen. Damit meine ich wie kommen die Mitarbeiter:innen zum Arbeitsplatz, woher kommen sie, mit welchem Verkehrsmittel. Da rede ich von größeren Unternehmen, da fehlt diese Information, einfach bewusst einmal die Daten aufzubereiten und darauf aufbauend Potenziale Ziele und Maßnahmen auszuarbeiten. Die Chancen aufzeigen, was es bringt ein Mobilitätsmanagement umzusetzen. Man kann damit auch Kosten sparen. Man kann

damit die Leute ermuntern zumindest den ersten Schritt zu setzen und ein Aha-Erlebnis zu zeigen.

LH: Wie zufrieden bist du mit dem aktuellen Stand des betrieblichen Mobilitätsmanagements in Österreich?

MS: Ich glaube, dass Österreich hier schon auf einem guten Weg ist. Die Strukturen, die über 18 Jahre mit klimaaktiv mobil geschaffen wurden, sind besonders. Natürlich wollen wir immer mehr, aber sogar kleine und Kleinstunternehmen setzen mittlerweile Maßnahmen um. Es gilt steuerliche Aspekte schnellstmöglich zu klären, damit dieser Schwung nicht verloren geht. Ich denke die Zeit für Mitarbeitermobilitätsmaßnahmen ist gerade sehr gut.

B.2 Iris Ehrnleitner (BMK)

**Interview „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ 05.06.2023 11:00-12:00 Uhr
Mit Frau Iris Ehrnleitner aus dem Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität, Innovation und Technologie; Abteilung aktive Mobilität und
Mobilitätsmanagement**

LH: Das BMK verfolgt ja die 3 V-Prinzipien „Verkehrsvermeidung, Verkehrsverlagerung und Verkehrsverbesserung“ - wie würdest du dieses Prinzip auf das betriebliche Mobilitätsmanagement umlegen?

IE: Das muss man von verschiedenen Perspektiven betrachten.

Aus der Perspektive des Ministeriums, mit den Zielen hinsichtlich der Treibhausgasemissionen, sind wir zur Vermeidung von Verkehr angehalten. Gerade im betrieblichen Bereich gab es während Covid auch weniger Verkehr und in der Folge weniger Treibhausgasemissionen. Die Reduktion wirtschaftlicher Prozesse und generell die Verkehrsvermeidung ist jedoch mit dem Wirtschaftswachstum nicht ganz kompatibel.

So hat uns die Praxis gezeigt, dass im betrieblichen Bereich sehr oft die Prinzipien Verkehr verbessern und Verkehr verlagern relevant sind um die wirtschaftlichen Prozesse aufrecht erhalten zu können. Damit die Lebensqualität, die wir haben auch aufrecht erhalten werden kann.

Deshalb wurde im betrieblichen Bereich hinsichtlich der Produktionsketten, Produktionsprozesse und internen Werksverkehre oftmals auf Fuhrparkumstellungen und alternative Antriebe gesetzt. In der Vergangenheit wurde weniger auf die Mitarbeiter:innenmobilität gesetzt, die kommt jetzt aber aufgrund des Preisdrucks aber immer mehr. Die Mitarbeiter sind damit konfrontiert ihren PKW zu bezahlen, erhalten und zu nutzen.

LH: Warum fördert der Bund betriebliches Mobilitätsmanagement?

IE: Gestartet hat das Thema des betrieblichen Mobilitätsmanagements Anfang der 2000er Jahren in Form eines Pilotprojektes mit der Wirtschaftskammer. Die Interessen eines Ministeriums hinsichtlich Klimaschutz nicht immer kompatibel damit ist, was die Wirtschaft verkauft und möchte.

Hier gibt es durchaus Themen wo man nicht auf einer Linie liegt. Da musste man aufeinander zugehen, einander zuhören und einen gemeinsamen Nenner findet. Bei den

Betrieben steht immer der wirtschaftliche Vorteil im Fokus und erst in einem zweiten Schritt die Umwelt.

LH: Welche Ziele verfolgt der Bund hinsichtlich betrieblichem Mobilitätsmanagement? Gibt es KPIs?

IE: Hinter dem Förderprogramm steht ein Rechtsinstrument in Form der Förderrichtlinie. Das stellt die Rechtsgrundlage dar, damit wir die Wirtschaft unterstützen dürfen. Hierbei haben wir mit dem Finanzministerium unsere Zielvorstellungen hinsichtlich CO2 Einsparungen, definiert. Das absolute Ziel, so wie wir es auch im nationalen Energie- und Klimaplan definiert haben, ist, dass jeder Betrieb in Österreich betriebliches Mobilitätsmanagement umsetzt. Es macht nicht viel Sinn jedem Betrieb eine Zahl vorzuschreiben, wie viel CO2 er einsparen muss. Im nationalen Energie- und Klimaplan haben wir in KMU aufgeteilt und uns angeschaut wie viel sich diese Betriebe einsparen. Gemittelt wurde das dann auf Österreich umgelegt und das Umweltbundesamt hat die Szenarien berechnet. Wir sind mit diesen Daten und Budgetanforderungen in die Budgets hinein gegangen. Hier kommen rein theoretisch natürlich viel höhere Budgets heraus, um alle Betriebe unterstützen zu können. Das alles findet sich im NEKP im Maßnahmenzenario existing measures. Dort findet sich wieder, wenn man Vollausbaumaßnahmen hochfährt, welche Emissionen könnte man sich im besten Fall einsparen.

In der Praxis haben wir dieses Budget nicht zur Verfügung.

LH: Wie zufrieden ist der Bund mit dem Status des betrieblichen Mobilitätsmanagements in Ö?

IE: Wir merken es tut sich viel. Anfangs dachten wir, dass uns die Tür eingelaufen wird. Das Förderbudget ist immer gebunden an Auflagen an das Unternehmen. Wir sind an öffentliche Budgets gebunden, unterliegen sämtlichen Prüfungsregimen, Richtlinien und dem Beihilfenrecht der EU. Die Unternehmen sind jetzt an dem Punkt, dass sie zu uns kommen und fragen uns was sie tun können, weil der Druck immer größer wird mit der steigenden Mobilisierung.

LH: Was sind die beliebtesten Maßnahmen?

IE: Aktive Mobilität forcieren: Jobräder, Aktionstage durchführen, Gewinnspiele

Die Mitarbeiter:innen sind nachweislich entspannter, gesünder und haben weniger Krankenstandstage.

Es kommt auch zu Kosteneinsparungen in Hinblick auf weniger Krankenstandstage.

Im ländlichen Raum ist es für die Betriebe oftmals eine Herausforderung qualifizierte Mitarbeiter:innen hinzucarven.

In Vorarlberg gibt es höchst innovative Unternehmen, die den Mitarbeiter:innen möglichst viele Benefits und Zusatzleistungen bieten. Angefangen mit Jobtickets und weggehend von Firmen-PKW.

Hinweis: Die EU-Definition hinsichtlich ländlicher Raum ist anders als die Definition der Statistik Austria.

LH: Haben es größere Betriebe leichter ein betriebliches Mobilitätsmanagement umzusetzen als größere?

IE: Ich denke, dass ein größerer Betrieb mehr freie Kapazitäten für so etwas aufbringen kann. Gerade bei den KMUs gibt es 2-4 Personen die ausgelastet sind um das Geschäft am Laufen zu halten. Die Kleinstunternehmen haben nicht so viele Auflagen, aber in einem größeren Unternehmen gibt es leicht einmal jeweils einen Ansprechpartner für unterschiedliche Themen. Die größeren Unternehmen können besser mit so einer Situation umgehen, weil sie es auch mehr gewohnt sind. Sie können sich Ressourcen besser freikämpfen um zu sagen, da hab ich einen der beschäftigt sich einen halben Tag in der Woche mit der Mitarbeiter:innenmobilität.

In den kleinen Unternehmen hängt es ganz stark von der Person ab.

LH: Haben es Städte und regionale Zentren leichter als der ländliche Raum bei der Umsetzung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements?

IE: Aus meiner Sicht auf jeden Fall. Der Druck in den Städten ist größer. Sie haben es leichter weil mehr Angebot vorhanden ist. Es gibt dort zumeist ein funktionierendes ÖV-Netz und Infrastruktur für aktive Mobilität. In den Städten sind Unternehmen auch damit konfrontiert, dass der Platz für Abstellplätze ein Vermögen kostet. Da versucht man allein aus der Kostenfrage auf Alternativen zu gehen.

LH: Was sind die Beweggründe der Betriebe (im ländlichen Raum) dazu ein betriebliches Mobilitätsmanagement einzuführen?

IE:

- Gesunde Mitarbeiter:innen
- Kosten (vor allem mit dem Steigen der Treibstoffpreise werden diese relevant)
- Image „Nachhaltige:r Arbeitgeber:in“

Von Seiten des BMK sollte ein betriebliches Mobilitätsmanagement in jedem Betrieb Standard sein, weil es für die Mitarbeiter:innen auch Bewusstseinsbildung ist. Am Land

wird der eigene Pkw noch viel mehr als Statussymbol gesehen. In der Stadt ist das schon lange nicht mehr der Fall. Gerade viele Jungen in der Stadt machen keinen Führerschein mehr.

Um hier Vorbildwirkung zu leisten ist es wichtig, dass Unternehmen nachhaltige Konzepte forcieren und bei den Mitarbeiter:innen in der Bewusstseinsbildung aktiv sind.

LH: Was sind Erfolgsfaktoren damit das betriebliche Mobilitätsmanagement in der Praxis angenommen wird?

IE: Es muss den Menschen Spaß machen. Ein spannendes Beispiel ist der ORF.

ORF hat im großen Stil ein Parkraummanagement eingeführt. Mitarbeiter:innen mussten auf einmal für den Parkplatz am ORF-Gelände bezahlen. Dafür wurden kostenlosen Jobtickets und Ladeinfrastruktur zur Verfügung gestellt. Sie haben eine starke Abwehrhaltung erfahren. Durch laufende Bewusstseinsbildung, Veranstaltungen und Benefits wie die Jobtickets haben viele Mitarbeiter:innen dann gedanklich umgestellt. Der Prozess ist für ein Unternehmen nicht einfach.

LH: Denkst du dass die Allgemeinheit von der Einführung betrieblicher Mobilitätsmanagements profitiert?

IE: Ja, unbedingt. Es profitieren:

- Das Gesundheitssystem
- Die Betriebe
- Die Anrainer:innen (weniger Lärm, PKW-Verkehr, vielleicht auch mehr öffentliches Angebot)

LH: Welche Hindernisse kann es für den Betrieb bei der Umsetzung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements geben?

IE: - Förderungen: Wenn sie Förderungen in Anspruch nehmen möchten, ist es natürlich ein zusätzlicher Aufwand. Da wollen wir mit unserem Beratungsangebot gegen steuern. Dieses Angebot wird auch sehr gut angenommen.

- Akzeptanz der Mitarbeiter:innen

LH: Denkst du, dass es an Unterstützung von den Gemeinden mangeln könnte?

IE: In Gemeinden sind die Raumplanungskompetenzen zu Hause. Diese Raumplanungskompetenzen sollten in der Praxis der Verwaltung repräsentieren. Raumplanungskonzepte auf Bundes- und Länderebene werden häufig von den Gemeinden nicht so gelebt und gehandhabt. Das hängt ganz stark von der Konstellation Gemeinde und Unternehmen ab. Natürlich profitiert die Gemeinde vom Unternehmen als Steuerzahler:in. Daher macht die Gemeinde oftmals Dinge, die das Unternehmen

unterstützt aber vielleicht nicht dazu anspornt ein betriebliches Mobilitätsmanagement umzusetzen.

In manchen Fällen, wenn die Gemeinde die landesweite Raumplanung im Fokus hat kann das super unterstützend für den Betrieb wirken. Durch ÖV-Anbindungen und Widmungen beispielsweise.

Der Idealfall wäre, dass die Gemeinde sinnvolle Raumplanung betreibt, also wenig Zersiedelung und sinnvolle ÖV-Anbindungen bei Industriegebieten. Das ist vielleicht nicht einmal immer im Sinne des Betriebes, der lieber eine Widmung für einen großen Parkplatz hätte.

LH: Welchen Rat würdest du Betrieben geben, die jetzt noch kein betriebliches Mobilitätsmanagement eingeführt haben?

IE: Schaut euch einmal eine Kostenrechnung an. Was bringt es euch, was kostet es euch wirklich?

Gerade im Hinblick auf die Mitarbeiter:innen, also deren:

- Motivation
- Gesundheit
- Personalverfügbarkeit (hochqualifiziertes Personal aus dem urbanen Raum spricht die tägliche Anreise zu einem Unternehmen mit dem eigenen PKW vielleicht nicht an)

LH: Was ist der Grund warum Betriebe mit betrieblichen Mobilitätsmanagement in der Unterzahl sind?

IE: Ich glaube, dass es gerade im ländlichen Raum leider noch immer nicht als Standard angesehen wird. In den Köpfen gibt es noch ein anderes Idealbild vorhanden, das ist ganz schwer zu durchbrechen. Die Akzeptanz für etwas Neues ist oft nicht gegeben. Die Angst „Mir will jemand etwas wegnehmen“ ist präsent.

Ich merke aber, dass die Angebote jetzt viel mehr genutzt werden und es zunimmt. Ich sitze nicht mehr alleine im Bus im Salzkammergut. Allerdings glaube ich leider, dass es nicht wirklich eine Umstellung in den Köpfen ist, sondern dass es ein Kostendruck ist, den sehr viele Menschen da draußen spüren.