

mach mobil info

Positionspapier zur Initiative „Mach mobil“



Version 8.1

Vorwort

„Wenn der Bus nicht weiterfährt ... bleibt vielen der Weg zur Arbeit, zur Schule und zum Arzt versperrt.“

Vor dem Arbeitsleben liegt die Schulzeit... meine Tochter ist 16. Wir wohnen beschaulich auf dem Land, mit Blick auf die Ostsee. Sie muss dafür aber auch morgens früher los als viele ihrer Klassenkameradinnen. Der Schulbus fährt nur wenige Male am Tag und nachmittags strandet sie regelmäßig im Nachbarort, weil die Anschlusszeiten einfach nicht (mehr) passen...

Oftmals wird ihr Heimweg zur Geduldsprobe – oder zum Organisationsproblem für die ganze Familie. Ich bin täglich in Terminen bei oder mit Kunden und es ist einfach nicht jeden Tag einer vor Ort, der spontan mal eben alles „stehen-und-liegen“ lassen kann, um meine Tochter abzuholen.

Dann muss sie bei Wind und Wetter, im Winter sogar im Dunkeln, die 6 km nach Hause laufen.

Muss das heutzutage wirklich noch sein?!

Ich kann das meiner Tochter einfach nicht mehr länger zumuten!

Was bei Schülern häufig Alltag ist, ist für viele Berufstätige längst ein echtes Ausschlusskriterium.

Wer morgens nicht zum Arbeitsplatz kommt oder abends nicht mehr zurück, steht außen vor. Ohne echte Mobilitätslösung hat man oft nicht mal eine Chance auf Beschäftigung. So einfach ist das. Und es fängt wie gesehen bereits in der Schule an.

Genau hier setzt dieses Positionspapier und unsere Initiative „*Mach mobil!*“ an!

Es geht nicht um neue weitere Debatten, sondern um endlich realisierbare Wege – für Betriebe, Politik, Verwaltung, Verbände und Kammern. Jetzt ist die Zeit, gemeinsam anzupacken. Nicht später!

- ✓ Mobilität ist Voraussetzung für Arbeitsfähigkeit – und das ist keine Privatsache
- ✓ Regionale Mobilitätsangebote müssen realistisch, förderfähig und einfach umsetzbar sein
- ✓ Politische Maßnahmen brauchen lokale Anpassung, niedrige Hürden und klare Ansprechpartner

Ich bin davon überzeugt, was heute unlösbar erscheint, ist morgen der Standard – wenn wir es konkret anpacken.

Ich lade Sie herzlich ein, machen Sie mit: „*Mach mobil!*“

Besuchen Sie uns unter <https://mach-mobil.info>.

Ihre Nadine Kohrt



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	... 2
Inhaltsverzeichnis	... 3
Disclaimer	... 3
Hier meine Idee und nun geht es los	... 4
Kurz und knackig: Für Betriebe und Arbeitgeber	... 5
Kurz und knackig: Für Verbände und Kammern	... 6
Kurz und knackig: Für Kommunen und Politik	... 7
Ausgangslage: Mobilität ist die strukturelle Schwachstelle im Fachkräftesystem	... 8
Folgen unzureichender Mobilitätsstrategien - wenn Mitarbeitermobilität nicht mitgedacht wird	... 9
Betriebliche Mobilität strategisch verankern	... 12
Politikvorschlag – Maßnahmen zur Umsetzung auf regionaler Ebene	... 14
Handeln auf Augenhöhe – wer jetzt was tun kann und muss	... 17
Appell!	... 19
Anhang	... 20
Über die Initiatoren	... 22

Disclaimer

Verantwortlich für den Inhalt: Nadine Kohrt

Nutzungsrechte: „Die Verwendung dieses Positionspapiers im Ganzen oder Auszüge hieraus sind grundsätzlich **nach Rücksprache** erlaubt, sofern auf die Initiatorin Frau Nadine Kohrt oder die Webseite <https://mach-mobil.info> verwiesen wird.“

Bei der Erstellung von Texten, Grafiken und/oder Bildern auf dieser Seite wurde Künstliche Intelligenz (KI), insbesondere das Sprachmodell ChatGPT von OpenAI sowie ein KI-Bildgenerator, unterstützend eingesetzt. Die Inhalte wurden nach bestem Wissen geprüft.

Copyright ©2025

Hier meine Idee und nun geht es los

Es gibt Regionen in Deutschland, in denen nicht die Qualifikation über eine Anstellung entscheidet, sondern der Fahrplan.

Ob jemand zur Arbeit kommt, hängt oft nicht von Motivation oder Können ab, sondern schlicht von Bus, Bahn, Straßen- und Verkehrsanbindungen. Und davon, ob überhaupt etwas (dorthin) fährt.

Viele Unternehmen in ländlichen Regionen kennen das: Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, obwohl Bewerberinnen da wären. Stellen verweisen, weil Mitarbeiter keinen Weg zum Arbeitsplatz finden. Die Bewerbungen scheitern nicht an der Eignung – sondern an der Strecke dazwischen.

Und genau das macht Mobilität zu einem wichtigen, oft jedoch ignorierten Standortfaktor.

Bislang wird „Mobilität“ meist als ein Randthema behandelt – irgendwo zwischen Verkehrspolitik und Privatsache. Dabei ist sie für viele Unternehmen längst ein echtes betriebswirtschaftliches Risiko: ohne Mitarbeiter, die ihren Arbeitsplatz auch erreichen, kein funktionierender Betrieb. Und alles nur im Homeoffice zu erledigen, stößt in der Praxis schnell an reale Grenzen.

Ziel dieses Positionspapiers und der Initiative „*Mach mobil!*“ ist es, genau das zu ändern:

- ✓ Mobilitätslücken vor allem im ländlichen Raum zu beleuchten, aus Sicht der Betriebe, der Beschäftigten, der Regionen und Kommunen
- ✓ Bereits gute Ansätze aufzuzeigen, aber auch woran sie scheitern
- ✓ Vorschläge für Wirtschaft, Politik und Kammern zu formulieren, um Mobilität praxisnah zu gestalten

Mobilität ist eine Querschnittsaufgabe. Kein einzelner Akteur kann sie allein lösen.



Kein einzelner Akteur kann sie allein lösen. Aber jeder hat einen Hebel, der ohne großen Aufwand Wirkung entfalten kann – wenn er genutzt wird.

Konkreter Hebel



Unternehmen

Mobilitätslösungen in die Personalstrategie integrieren



Politik

Rahmenbedingungen vereinfachen & dauerhaft sichern



Kammern

Beratung & Netzwerke strukturell aufbauen

Wer Mobilität nicht mitdenkt, verliert doppelt: seine Fachkräfte und auch Zukunftsperspektiven.

Kurz und knackig: Für Betriebe und Arbeitgeber

Was sollen *Sie* tun?

Sich mit den **tatsächlichen** Mehrwerten des Themas befassen, umsetzen und implementieren.

Welchen Grund und welchen Nutzen haben *Sie* davon?

Gestärkte Zukunftsfähigkeit, beständige Mitarbeiterbindung und -findung, weniger abgehetzte und pünktlichere Mitarbeiter, gesteigerte Zufriedenheit, positives Gefälle bei den Opportunitätskosten, echtes Prestige und Vorreiterfunktion.

Wie können *Sie* sich einbringen?

Als Sponsor.

Ihr eigenes Mobilitätskonzept im Unternehmen erstellen und die Ergebnisse nach außen tragen, Erfahrungsberichte „so haben wir das umgesetzt“ freizügig **teilen**.

Eigene Mobilitätslotsen im Unternehmen einrichten (In-House Know-How).

Welches Problem wird dadurch für *Sie* gelöst?

Sie machen Ihre Mitarbeiter mit den Ihrem Unternehmen **zur Verfügung stehenden** Möglichkeiten mobil, bzw. noch mobiler.

Kurz und knackig: Für Verbände und Kammern

Was sollen *Sie* tun?

Unser Thema pro-aktiv nach draußen zu den Mitgliedsunternehmen tragen und **aufklären**.

Welchen Grund und welchen Nutzen haben *Sie* davon?

Aktive Kommunikation, die von den Mitglieds- und Nichtmitgliedsunternehmen gleichermaßen als positiven, **zusätzlichen Mehrwert** wahrgenommen wird – eine andere Wahrnehmung und Wertschätzung

Wie können *Sie* sich einbringen?

Themenspezifische **Umfragen** bei den Mitgliedsunternehmen **durchführen** „Was ist vorhanden? Was fehlt? Wo drückt der Schuh?“

Welches Problem wird dadurch für *Sie* gelöst?

Auch Sie werden dadurch **leichter erreichbar** sein, für Ihre Mitarbeiter, freiwilligen Helfer und Mitglieder.

Kurz und knackig: Für Kommunen und Politik

Was sollen *Sie* tun?

Mit gutem Beispiel vorangehen sowie Unternehmen und sich selbst bei der konkreten Umsetzung unterstützen und über **bestehende** Möglichkeiten informieren.

Welchen Grund und welchen Nutzen haben *Sie* davon?

Ansiedlung von solventen Firmen, kaufkräftigen Steuerzahlern und allgemein gesteigerte Lebensqualität der Anwohner.

Wie können *Sie* sich einbringen?

Tatsächlich bestehende Fördermöglichkeiten in der Kommune/Gemeinde nach außen kommunizieren, Infoschreiben über „Diese Förderungen könnt Ihr bei uns bekommen“ zur Verfügung stellen – eigenen Mobilitätslotsen benennen als **direkten Ansprechpartner** vor Ort.

Welches Problem wird dadurch für *Sie* gelöst?

Sie erhalten breite **Unterstützung und Zustimmung** für Ihre Vorhaben, sowie die Anerkennung, die Ihnen gebührt.

Ausgangslage: Mobilität ist die strukturelle Schwachstelle im Fachkräftesystem

1.1 Hintergrund und Relevanz

Die Sicherung von Fach- und Arbeitskräften ist eine der zentralen Herausforderungen für Wirtschaft und öffentliche Hand. Während Debatten häufig auf Ausbildungskapazitäten, Qualifizierung und demografischen Wandel fokussieren, bleibt ein entscheidender Faktor unbeleuchtet: die Mobilität der Arbeitskräfte - insbesondere in ländlich geprägten Regionen.

Ein signifikanter Teil von Beschäftigten oder Arbeitswilligen kann den Arbeitsort schlicht nicht erreichen oder hat extrem lange Umwege. Quelle: https://www.focus.de/panorama/aus-aller-welt/gen-z-bewerber-muessen-jobs-ablehnen-weil-sie-sich-pendeln-nicht-leisten-koennen_d7f0ed91-4444-4029-ba91-d7edc70613df.html (2025-06-17)

1.2 Zentrale Probleme

a) Infrastrukturlücken im ÖPNV

In vielen Regionen fährt der Bus nur einmal pro Stunde – oder seltener bis gar nicht. Die Anbindung ist unflexibel, unzuverlässig oder nicht mit Schichtarbeit kompatibel. Der ÖPNV ist zwar in Teilen, allerdings nicht ausreichend auf den Pendlerverkehr ausgerichtet.

b) Hürden beim individuellen Zugang

Ein Führerschein ist für viele – gerade Berufseinsteiger oder Geringverdienende – aus finanziellen oder organisatorischen Gründen keine Option. Anschaffungskosten und Unterhalt für Fahrzeuge steigen, die Verfügbarkeit geteilter Mobilitätsangebote, bzw. von Mitfahrgelegenheiten, ist auf dem Land kaum vorhanden.

c) Fehlende strategische Mobilitätsverantwortung in Betrieben

Mobilität wird in vielen Unternehmen nicht als Bestandteil der Personalstrategie verstanden. Sie fällt „hinten runter“ – weder im Personalbereich noch bei der Geschäftsleitung ist sie strukturell verankert. Die Folge ist, gute Förderprogramme werden nicht genutzt oder gar nicht erst wahrgenommen.

1.3 Praxisbeispiel: Mobilitätsprojekt „Smile24“ an Schlei und Ostsee

Das ÖPNV-Modellprojekt „Smile24“ in Schleswig-Flensburg und Rendsburg-Eckernförde ist ein toller Ansatz und sollte zeigen, wie moderne Mobilität in der Fläche funktionieren kann. Quelle: <https://smile24.nah.sh/> (2025-06-17)

Die Kombination aus Linien- und Minibussen wurde zwar vielfach gelobt, aber in der Praxis ist sie oft nicht bedarfsgerecht:

- Die Linienplanung ist teils unflexibel und nicht an Schulzeiten orientiert. Problem für Schüler, sie kommen zu spät zum Unterricht, weil Baustellen, Staus und autofreie Innenstädte auch Smile24 behindern. Praxisbeispiel: Dänische Schule in Eckernförde.
- Änderungen an Streckenführungen sorgen für zusätzliche Unsicherheit bei Mitarbeitern und Schülern.

Die vermeintliche Flexibilität ersetzt den vorherigen zuverlässigen Linienverkehr leider nicht.

„Die Idee ist super - aber in der Umsetzung hat sich gezeigt, dass allein eine App keinen Weg zur Arbeit möglich macht.“ – Bewohnerin einer teilnehmenden Gemeinde

Folgen unzureichender Mobilitätsstrategien - wenn Mitarbeitermobilität nicht mitgedacht wird

2.1 Auswirkungen auf die Unternehmen

Wenn Mobilität keine Rolle in der Personalstrategie spielt, hat das direkte Konsequenzen – besonders für Betriebe im ländlichen Raum:

- ❖ Der Fachkräftemangel verschärft sich - nicht nur, weil die Fachkräfte fehlen – sondern auch weil sie nicht zum Arbeitsplatz kommen. Die Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen scheitert oft schlicht an der Erreichbarkeit.
- ❖ Die Kandidaten entscheiden sich für den „näher gelegenen Arbeitgeber“ - in Zeiten eines arbeitnehmerdominierten Marktes reicht räumliche Distanz als Ablehnungsgrund. Ein Betrieb, der 15 km entfernt ist, aber keine Mobilitätslösung bietet, verliert gegen einen, der 5 km näher liegt – unabhängig vom Gehalt.
- ❖ Mehr Aufwand, weniger Wirkung in der Rekrutierung - Betriebe investieren zunehmend in *Recruiting*, *Employer Branding* und soziale Benefits - doch all das verpufft, wenn die logistische Hürde bleibt.



„Wir haben mehr in Stellenanzeigen investiert, unsere Benefits ausgeweitet - aber am Ende hieß es oft: ‚Ich würde ja, aber wie soll ich hinkommen?‘“

– Leiterin Personalabteilung eines Fertigungsbetriebs in Mittelholstein

2.2 Auswirkungen auf die Beschäftigten

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist unzureichende Mobilität ein Frustfaktor - mit gravierenden Folgen für Motivation, Bindung und langfristige Perspektiven:

- ❖ Die Flexibilität bei Arbeitszeitmodellen nimmt ab.
- ❖ Die individuelle Kostenbelastung durch private Mobilitätslösungen steigt.
- ❖ Ergebnis ist eine ungewollte Teilzeit, weil die Anreise zur Früh- oder Spätschicht nicht realisierbar ist.
- ❖ Die Abbruchquote eines Arbeitsverhältnisses steigt.

Laut der bundesweiten Mobilitätsstudie „Mobilität in Deutschland 2017“ beträgt die durchschnittliche einfache Pendelentfernung in Deutschland rund 16,8 Kilometer. Während differenzierte Werte nach Altersgruppen in der offiziellen Veröffentlichung nicht ausgewiesen sind, zeigen Sekundäranalysen und verwandte Studien, dass jüngere Menschen bevorzugen kürzere Arbeitswege - bedingt etwa durch Ausbildungsorte, begrenzte Verkehrsmittelwahl oder regionale Bindung. Quellen: <https://www.mobilitaet-in-deutschland.de/>, https://www.mobilitaet-in-deutschland.de/archive/pdf/MiD2017_Ergebnisbericht.pdf und https://www.agora-verkehrswende.de/fileadmin/Projekte/2022/Pendlerverkehr/77_Pendlerverkehr.pdf (2025-06-17)

Ohne geeignete Verkehrsmittel wird eine längere Strecke fast zur unüberwindbaren Barriere. Es droht der Verlust von „me time“. Der Verlust der Freizeit und Zeit für Familie und Freunde kann ein wesentlicher Faktor für Burn-out, Depression und Vereinsamung sein. Mobilität ist hier ein nicht zu unterschätzender Bestandteil von Lebensqualität und „Work-Life-Balance“.

2.3 Auswirkungen auf Kommunen und Regionen

Auch jenseits der Unternehmen und Mitarbeiter schlägt fehlende Mobilitätsinfrastruktur ins Kontor:

- ❖ Die Steuereinnahmen stagnieren oder sinken, wenn Arbeitskräfte abwandern oder Stellen unbesetzt bleiben.
- ❖ Jugendliche und junge Familien ziehen weg, weil die Arbeitswelt für sie schlicht nicht erreichbar ist.
- ❖ Die Daseinsvorsorge gerät unter Druck - Mobilität als Teil kommunaler Grundversorgung wird zum Standortfaktor, auch für die Ansiedlung neuer Unternehmen.

„In unserer Region geht es nicht um den Mangel an Ideen, sondern an Wegen.“
– Wirtschaftsförderer einer ländlichen Kreisstadt in Schleswig-Holstein

2.4 Durch Untätigkeit - wird eine „win-win“-Situation zu einer „lose-lose“-Situation

Effekte verstärken einander. Mobilität ist kein isoliertes Problem, sie ist ein multiplikativer Engpass.

Ein Praxisbeispiel:

Silvias Sohn wollte ein Schulpraktikum bei einem Zahntechniker machen – keine Weltreise, gleich hier, zwei Orte weiter. Nur, der Bus wäre zu spät gekommen. Und zurück? Erst Stunden nach Feierabend.

Also wurde Silvia kurzerhand zur persönlichen Shuttle-Fahrerin: morgens hin, nachmittags abholen - neben Job, Haushalt und allem anderen, was Familien ohnehin jonglieren. Das Praktikum war top. Die Organisation? Ein täglicher Drahtseilakt.

Und auch der weitverbreitete Lösungsvorschlag eines Führerscheins stößt schnell an echte Grenzen: dieser kostet inzwischen mehrere tausend Euro. Ein eigenes Auto kommt da oft noch obendrauf und wenn in der Familie zwei oder sogar drei Arbeits- und Schulwege gleichzeitig zu organisieren sind, wird aus dem Mobilitätskonzept schnell ein Projekt mit Excel-Tabelle, Gruppenchats und viel Improvisation.

Ebenso, eine ursprünglich gute Idee, die in der Praxis dem Bedarf nicht gerecht wird: wie bereits erwähnt, Smile24.

Das Modellprojekt *Smile24* sollte zeigen, wie moderne Mobilität im ländlichen Raum aussehen kann - digital, flexibel, intelligent. Und ja: Die Idee ist wirklich gut. Die Technik auch.

Nur machte die Realität nicht immer mit:

- ❖ Die Shuttle-Busse fahren - aber eben nicht in der Anzahl und zu den Uhrzeiten, zu denen sie am häufigsten gebraucht wurden - für manche funktionierte es, für andere hingegen nicht.
- ❖ Die Wege waren lang, die Anschlüsse teilweise unzuverlässig.
- ❖ Familien mussten trotzdem oft organisieren, fahren, umplanen.
- ❖ Wer keinen Onlinezugang und Zugriff auf die App hat (oder außerhalb der Erreichbarkeitszeiten anruft) kann nicht teilhaben.

„Die App war prima- aber mein Alltag hat sich trotzdem nicht verbessert.“

– Silvia, Mutter eines Praktikanten im Projektzeitraums

Betriebliche Mobilität strategisch verankern

Recruiting, Benefits, Social Media - alles top. Und dann sagt die Bewerberin ab, weil sie schlicht nicht zur Arbeit kommt.

So oder so ähnlich passiert es in vielen Unternehmen. Da wird am Außenauftritt gefeilt, in *Employer Branding* investiert, man bietet Homeoffice und Obstkorb - aber das eigentliche Nadelöhr wird übersehen: der tägliche Arbeitsweg. Der ist in vielen Regionen eine echte Zumutung.

3.1 Mobilität als integraler Bestandteil der Personalstrategie

Die Zeit, in der die Mobilität der Mitarbeiter als deren Privatproblem betrachtet wurde, ist vorbei. In einem zunehmend angespannten Arbeitsmarkt mit wachsendem Fachkräftemangel entscheiden nicht nur das Gehalt und verlockende Gehaltsextras über die Wahl eines Arbeitgebers - sondern eben auch die Frage: *Wie komme ich zur Arbeit – zuverlässig, bezahlbar und flexibel?*

Gerade im ländlichen Raum kann man viele Betriebe ohne eigenes Fahrzeug nicht erreichbar. Ein modernes Personalmanagement muss dies berücksichtigen - und Mobilität als strategischen Faktor in Rekrutierung, Mitarbeiterbindung und Arbeitsorganisation integrieren.

Auch in kleineren Städten bereits ein akutes Spannungsfeld: frei verfügbare Parkplätze (Park & Ride) zu finden...

3.2 Technische Optionen: Vielfalt statt Einzellösung

Die betriebliche Mobilitätsstrategie sollte flexibel mit verschiedenen Optionen entwickelt werden - je nach Lage des Unternehmens, Alter der Mitarbeitenden, Entfernung zum Wohnort und finanziellen Möglichkeiten:

Mobilitätslösung	Vorteile	Voraussetzungen
E-Bike 	geringe Anschaffungskosten, kein Führerschein	Fahrrad-Infrastruktur, Wetterschutz
E-Roller / E-Pedelec 	ab 15 Jahren, mobil auf mittleren Distanzen	AM Führerschein, Helmpflicht, Versicherung
Mini E-Auto 	ganzjährig nutzbar, geringe Betriebskosten	AM oder B Führerschein, Versicherung, Ladestelle vor Ort
Dienstwagen / Firmenfahrzeug 	hohe Reichweite, Dienstreisen, kombinierbar	Arbeitgeber-Angebot, vertragliche Regelung
ÖPNV 	umweltfreundlich, kollektiv	sinnvoll bei dichter Taktung

Die Kombinationen aus z. B. Pendlerzug und ab Bahnhof weiter mit dem Betriebs-E-Roller zum Arbeitsplatz sind sinnvoll – wenn Infrastruktur, Sicherheit und Stellplätze darauf abgestimmt werden.

3.3 Steuer- und förderrechtliche Rahmenbedingungen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen erlauben steuerlich attraktive Mobilitätsangebote – wenn sie korrekt angewendet werden, zum Beispiel:

- ✓ 0,25 %-Regelung für vollelektrische Fahrzeuge
- ✓ Sozialversicherungsfreiheit bei „Zusätzlichkeit“
- ✓ THG*-Prämie für bestimmte Fahrzeuge mit Zulassung, zusätzliche Kostenreduzierung für Betriebe oder Nutzer [*THG = Triebhausgas-Prämie]
- ✓ Lade-Infrastruktur

Probleme in der Praxis sind fehlende Beratung, Unsicherheit, steuerliche Stolperfallen. Empfehlung: flächendeckende Mobilitätsberatung durch Kammern, Steuerberatung, Sachverständige, ggf. staatlich geförderte Anlaufstellen.

3.4 Typische Umsetzungshürden aus Sicht der Betriebe

- a. Rechtsunsicherheit - Angst vor Nachzahlungen bei falscher Ausgestaltung
- b. Kosten-Nutzen-Frage - rentiert sich das Modell für kleinere Betriebe?
- c. Fehlendes internes Wissen – niemand ist zuständig für Mobilität
- d. Mangelnde Sensibilisierung - Mobilität wird nicht als Handlungsfeld erkannt

Mit der richtigen Beratung werden Mobilitätslösungen rechtssicher und für alle Seiten zum Vorteil.

3.5 Empfehlung: Mobilitätskonzepte entwickeln & fördern

- ✓ Aufbau individueller Mobilitätskonzepte je nach Standort und Betriebsgröße
- ✓ Finanzielle Förderung durch Landkreise, Wirtschaftsförderungen oder Kammern
- ✓ Schulung und Sensibilisierung in Personalabteilungen und Geschäftsleitungen
- ✓ Verankerung von Mobilität in Ausbildungs- und Personalentwicklungsprogrammen

Tipp: Beratungsgutscheine für Arbeitnehmer UND Arbeitgeber. Auf beiden Seiten besteht unterschiedlicher Beratungsbedarf.

Wie bereits erwähnt, auch die Kommunen, in denen die Betriebe liegen und in denen die Mitarbeiter wohnen, zahlen letztendlich drauf.

Wenn Mobilität fehlt, leidet nicht nur das einzelne Unternehmen, sondern ganze Regionen:

- ❖ Arbeitsplätze bleiben frei – die Steuerkraft sinkt.
- ❖ Junge Familien ziehen weg – weil der Alltag nicht funktioniert.

- ❖ Standorte werden unattraktiv – für Fachkräfte und für Unternehmen.

„In unserer Region fehlt es nicht an Ideen – sondern an Wegen.“

– Wirtschaftsförderer einer Kleinstadt in Norddeutschland

Vorschlag an die Politik – Maßnahmen zur Umsetzung auf regionaler Ebene

4.1 Ausgangspunkt: Förderlandschaft ist da – Wirkung ist begrenzt

In der Bundesrepublik existieren zahlreiche Förderinstrumente für klimafreundliche Mobilität. Sie reichen von der Triebhausgas-Quote über steuerliche Begünstigungen bis zu Modellprojekten auf Landes- oder Kreisebene. Doch in der Fläche verpufft die Wirkung. Warum?

- Förderungen sind oft auf urbane Kontexte zugeschnitten
- Der Bedarf von Betrieben und Fachkräften im ländlichen Raum wird selten abgebildet
- Die Antragsstellung ist zu komplex oder zu starr
- Programme sind wenig bekannt und werden zu wenig kommuniziert

Die Programme existieren, werden aber kaum genutzt oder falsch angewendet. Das verhindert Wirkung, frustriert Betriebe – und verhindert notwendige Investitionen in die Mobilität der Belegschaft.

4.2 Forderung: Drei Kernmaßnahmen für echte Wirkung

Maßnahme 1. Regionale Mobilitätsförderung für Beschäftigte

Was fehlt, ist eine auf Beschäftigtenmobilität ausgerichtete Förderung, z.B. auf Landkreisebene, die gezielt E-Roller, E-Bikes und (leichte) E-Fahrzeuge mit einfacher Antragstellung fördert – *für Berufspendler, Berufseinsteiger und mobile Arbeitskräfte im ländlichen Raum.*

Wie das aussehen kann:

- pauschale Förderung von z. B. 500 bis 1.000 € bei nachgewiesener Entfernung > 5 km ohne ÖPNV – in Anlehnung an z.B. das Jobcenter Dortmund Quelle: https://www.focus.de/finanzen/finanz-news/dortmund-jobcenter-zahlt-buergergeld-empfaengern-5000-fuer-autokauf_2eba2eb5-0a52-48aa-bffe-2edf05213e51.html
- Kombination mit Arbeitgeberbeteiligung möglich
- Schnittstellen zu bestehenden Triebhausgas - und Steuerprogrammen

Ziel: Mobilität finanzierbar machen – ohne komplexe Kofinanzierungslogik oder Überregulierung.

Maßnahme 2. Führerscheinförderung Klasse AM / B für berufliche Integration

Menschen ohne Führerschein verlieren jede Chance auf Beschäftigung, wenn kein ÖPNV existiert, bzw. dieser den bereits vorhandenen Bedarf nicht decken kann.

Ein geförderter Führerscheinwerb in benachteiligten Regionen ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument – kein Individualvorteil.

Konkret gefordert:

- Zuschussmodell für Führerscheinkosten Klasse AM oder B bei nachgewiesener Arbeitsaufnahme in Regionen ohne ÖPNV, bzw. unpassenden Fahrplänen
- Trägerschaft über Jobcenter, Kammern oder kommunale Wirtschaftsförderungen
- Altersunabhängig: sowohl für Berufseinsteiger und für Quereinsteiger/Elternzeitrückkehrer

Ziel soll es sein, Mobilität zur Arbeit zu ermöglichen – unabhängig vom sozialen Hintergrund.

Maßnahme 3. Modellregion mit echter Begleitstruktur

Viele Modellregionen scheitern nicht am guten Willen, sondern an fehlender Koordination, fehlender Verstetigung und fehlender Übertragbarkeit auf andere Regionen.

Deshalb:

- ✓ Modellregionen sollten nur neu ausgewiesen werden, wenn es eine begleitende Koordination gibt.
- ✓ Es sollten regionale Ansprechpartner für Betriebe, Kommunen, Verkehrsträger und Förderstellen benannt werden.
- ✓ Die Ergebnisse sind strukturiert zu erfassen und für andere Regionen aufzubereiten.

Unsere Meinung: *„Modellprojekte ohne Verstetigung sind wie Prototypen ohne Serienproduktion.“*

Eine Idee wäre die Einrichtung regionaler Mobilitätslotsen

Ein zusätzlicher Hebel wäre die Schaffung von „Mobilitätslotsen“, die als Beratungs- und Vermittlungsstelle zwischen Unternehmen, Beschäftigten und Verwaltung fungieren.

Aufgaben:

- Beratung zu Fördermöglichkeiten (z. B. THG, E-Fahrzeuge, Diensträder)
- Hilfe bei rechtssicherer Ausgestaltung betrieblicher Modelle
- Schnittstelle zwischen Arbeitgebern, Behörden und Mobilitätsanbietern

Das Ziel ist Vertrauen aufzubauen und die Umsetzungstreiber vor Ort voranzubringen.

Der Staat ist Regelgeber und sollte auch Hilfen oder Helfer zur Umsetzung parat haben.

Wenn Mobilität richtig funktionieren soll, muss die Politik keine neuen Instrumente erfinden, sondern bestehende konsequent zugänglich machen. Es braucht:

- regionale Verantwortungsträger,
- praktikable Lösungen,
- und eine Abkehr vom „Fördern, wenn Zeit ist“-Prinzip.

Mobilität darf kein Projektstatus mehr sein. Sie ist Teil der Grundstruktur unserer Wirtschaft und muss auch gelebt werden dürfen!

Die Förderlandschaft in Deutschland ist groß. Man könnte sogar sagen: beeindruckend. Was fehlt, ist seltener Geld... viel häufiger sind es Struktur, Einfachheit und jemand, der sagt: *„Ich helfe dir dabei.“*

In der Praxis erleben eben viele Unternehmen, Beschäftigte und Kommunen genau, dass:

- ❖ die (Förder-)Programme zu kompliziert sind,
- ❖ die Zuständigkeiten unklar sind,
- ❖ niemand sich verantwortlich fühlt.

Was fehlt, ist eine konkrete und verständliche Förderung für Alltagsmobilität im ländlichen Raum – keine große Technologieoffensive, sondern ganz einfach Hilfe – das kann sein:

- ✓ Zuschüsse für E-Bikes, Roller oder leichte Fahrzeuge, wenn keine, bzw. eine unzureichende ÖPNV-Anbindung besteht
- ✓ Einfache Antragstellung, am besten digital – ohne dreifache Nachweise und seitenlange Formulare
- ✓ Arbeitgeberbeteiligung optional, nicht verpflichtend, damit auch kleine Betriebe profitieren

Beispiel: 500 bis 1.000 € Führerschein-Zuschuss für alle Auszubildende und für Beschäftigte, die mehr als 5 km vom Arbeitsplatz entfernt wohnen und keine, bzw. eine unzureichende ÖPNV-Alternative haben. Das Ziel muss sein, Mobilität bezahlbar zu machen!



Handeln auf Augenhöhe – wer jetzt was tun kann und sollte

Die Herausforderungen in der betrieblichen Mitarbeitermobilität sind erkannt. Die Förderansätze existieren. Der Handlungsdruck ist hoch. Was fehlt, ist die konsequente Umsetzung vor Ort – durch die richtigen Akteure an den richtigen Stellen.

In diesem Kapitel werden klare Handlungsempfehlungen formuliert – angepasst an die jeweilige Verantwortungsebene.

5.1 Unternehmen & Personalverantwortliche

Mobilität ist ein Wettbewerbsfaktor im Recruiting und der Fachkräftesicherung.

Was jetzt zu tun ist:

- ✓ Mobilitätskosten mitdenken! Arbeitswege gehören zur Lebensrealität Ihrer Mitarbeitenden. Integrieren Sie Mobilität in Bewerbungsgespräche, Arbeitszeitmodelle und Sozialleistungen.
- ✓ Förderung nutzen! Nutzen Sie steuerlich begünstigte Maßnahmen wie E-Bike-Leasing, Fahrtkostenzuschüsse oder THG-Prämien – rechtssicher und professionell begleitet.
- ✓ Partner ins Boot holen! Kooperieren Sie mit Kommunen, Kammern, Verkehrsunternehmen und regionalen Projekten zur Mitarbeitermobilität. Externe Profis helfen, Mobilität mit verlockenden Gehaltsextras zu verbinden – einfach, wirksam, natürlich legal.
- ✓ Mobilitätsverantwortliche benennen! Ernennen Sie eine Ansprechperson im Unternehmen, die die interne Abstimmung und externe Vernetzung übernimmt – auch in kleinen Betrieben.

„Mobilität kostet Geld – aber keine Mobilität kostet Fachkräfte.“

5.2 Politik & Verwaltung (kommunal, regional, Landes- & Bundesebene)

Rahmenbedingungen zu schaffen heißt, Strukturen zu ermöglichen und nicht nur Konzepte zu skizzieren.

Was jetzt zu tun ist:

- ✓ Förderprogramme entbürokratisieren! Einfache Strukturen, klarere Kommunikation, digitale Antragsverfahren.
- ✓ Mobilität als Teil der Daseinsvorsorge begreifen! Verkehrsinfrastruktur darf nicht nur an Schülerzahlen oder Pendlerströmen ausgerichtet werden, sondern an der tatsächlichen Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen.
- ✓ Modellprojekte langfristig absichern! „Testballons“ ohne Verstetigung frustrieren und entmutigen eher und verschwenden Ressourcen. Förderungen müssen über Legislaturperioden hinaus planbar sein.
- ✓ Mobilitätskoordinatoren auf Kreisebene finanzieren! Kommunen brauchen externes Fachpersonal, um Programme umzusetzen, Betriebe zu beraten und Lücken zu erkennen.

- ✓ Führerscheinförderung für Arbeitskräfte etablieren! Schaffen Sie bundesweite Grundlagen für regionale Zuschussmodelle – speziell für Regionen mit struktureller ÖPNV-Schwäche.

„Nicht die Entfernung entscheidet über Teilhabe – sondern ob Mobilität möglich gemacht wird.“

5.3 Kammern, Verbände & Wirtschaftsförderungen

Die Vermittler zwischen betrieblicher Realität und Förderlogik.

Was jetzt zu tun ist:

- ✓ Sensibilisierung und Beratung anbieten! Informationsveranstaltungen, Leitfäden und direkte Ansprechpartner für Mitgliedsbetriebe schaffen.
- ✓ Best Practices kommunizieren! Zeigen Sie anhand realer Beispiele, wie Mitarbeitermobilität funktioniert – ohne Idealisierung, aber mit Lösungsperspektive.
- ✓ Mobilitätsberatung institutionalisieren! Neben Energie- oder Innovationsberatungen braucht es explizit Angebote zur betrieblichen Mobilitätsentwicklung.
- ✓ Pilotnetzwerke unterstützen! Modellregionen und -projekte brauchen wirtschaftliche Rückendeckung und Sichtbarkeit durch Ihre Institution.

„Wenn Betriebe den Ablauf nicht kennen, brauchen sie Wegweiser und Karten, nicht nur Broschüren.“

5.4 Gemeinsam Verantwortung übernehmen und loslegen

Mobilität ist wie einleitend beschrieben eine Querschnittsaufgabe. Kein einzelner Akteur kann sie allein lösen. Aber jeder hat mindestens einen Hebel, der ohne großen Aufwand Wirkung entfalten kann, wenn er einfach genutzt wird.

Lassen Sie uns gemeinsam jetzt handeln – bevor „nicht erreichbar“ zum neuen Normal wird.



Appell!

Wir haben gesehen, dass Mobilität längst kein Randthema mehr ist. Sie ist das unsichtbare Nervennetz unserer modernen Welt.

Wenn Mobilität fehlt, bricht mehr zusammen als nur ein Arbeitsweg. Es bricht die Brücke zwischen Menschen und Arbeit, zwischen Ausbildung und Praxis, zwischen Fachkräften und Standorten.

Deshalb richtet sich dieser Aufruf an alle, die Verantwortung tragen – jeder an seinem Ort. Nicht isoliert, sondern als Teil eines gemeinschaftlichen Mobilitätssystems, das wirklich trägt:

An die Unternehmen

Warten Sie nicht auf politische Lösungen oder mehr Bewerbungen.

Integrieren Sie Mobilität in Ihre Personalstrategie.

Jede Maßnahme zählt: Leasingmodelle, Fahrtkostenzuschüsse, Kooperationen mit der Kommune.

Wer erreichbar ist, dessen Arbeitsstellen bleiben besetzt.

An Politik & Verwaltung

Ermöglichen Sie Mobilität auf Kreisebene – unbürokratisch, zuverlässig, regional wirksam.

Schaffen Sie verlässliche Fördermodelle, Führerscheinhilfen, Modellregionen mit Struktur.

Sie sichern damit nicht nur Arbeitsplätze, sondern die Lebensfähigkeit ganzer Regionen.

An Kammern & Verbände

Übernehmen Sie Ihre Rolle als Wegbereiter.

Bieten Sie Orientierung, Beratung und Vernetzung – nicht erst, wenn Betriebe fragen.

Machen Sie Mobilität zu einem festen Bestandteil des Services für Ihre Mitglieder.

Denn wer Betriebe stärkt, hält Regionen lebendig.

Wir alle tragen Verantwortung. Im Kleinen und im Großen.

Wenn wir gemeinsam anpacken, wird, was heute unlösbar scheint, wird morgen der neue Standard sein. Mobilität für alle ist machbar, realistisch, förderfähig. Und vor allem: dringend notwendig.

- ✓ Handeln wir dort, wo wir Einfluss haben.
- ✓ Kooperieren wir dort, wo wir andere Expertise/ Kompetenz brauchen.

Ich lade Sie herzlich ein, lassen Sie uns Mobilität gemeinsam umsetzen – <https://mach-mobil.info>

Ihre Nadine Kohrt

Anhang

Übersicht relevanter Programme und Hinweise

Hinweis: Dieser Anhang dient als Orientierung und ist nicht abschließend. Es wird empfohlen, regionale Programme und aktuelle Förderrichtlinien zusätzlich zu prüfen.

A. Fördermöglichkeiten (Auswahl, Stand 2024)

Programm / Maßnahme	Träger / Gültigkeit	Zielgruppe	Kurzbeschreibung
THG-Prämie	Bundesministerium für Umwelt	Halter von E-Fahrzeugen	Verkauf von CO ₂ -Zertifikaten für rein elektrische Fahrzeuge
0,25 %-Versteuerung Dienstfahrzeug	Bund / Finanzverwaltung	Arbeitgeber/Arbeitnehmer	Reduzierte Besteuerung von bestimmten E-Fahrzeugen
Dienstradleasing steuerfrei	Bund / § 3 Nr. 37 EStG	Arbeitgeber/Arbeitnehmer	Bei Zusätzlichkeit steuerfrei, auch bei Privatnutzung
Regionale Zuschüsse (z. B. SH, NRW, BY)	Landesförderprogramme	Unternehmen & Privatpersonen	Zuschüsse für E-Roller, Ladeinfrastruktur, Fahrzeugkauf
Smile24 (Modellregion)	Kreis / Verkehrsverbünde	Allgemein	Testregion für alternative ÖPNV-Strukturen mit digitalen Angeboten

B. Rechtliche Grundlagen (eine Auswahl)

- § 3 EStG – „Steuerfrei sind [...]“
- § 1 SVEV – Dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnende Zuwendungen
- § 6 EStG – Bewertung geldwerter Vorteile bei privater Nutzung von E-Fahrzeugen
- Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO) – Regelungen zu Kleinkrafträdern, S-Pedelecs, etc.

C. Praktische Umsetzungsimpulse für Unternehmen

- ✓ Zentrale Ansprechpartner benennen (z. B. Mobilitätsbeauftragte)
Unsere Mobilitätsbeauftragten sind:
 - 1. _____ (hauptverantwortlich)
 - 2. _____ (vertretend)

- ✓ Checkliste zur Förderfähigkeit mit externer Beratung erstellen
 - _____ (Förderziel 1)
 - _____ (Förderziel 2)

- ✓ Kooperation mit Fahrrad-, Scooter-, Roller- und Autoleasing-Anbietern und Versicherern prüfen
 - _____ (Kooperationspartner)

- ✓ Regionale Mobilitätsinitiativen aktiv einbeziehen (z. B. Smile24)
 - _____ (Mobilitätsinitiative 1)
 - _____ (Mobilitätsinitiative 2)

- ✓ Mitarbeiterbefragungen zur Mobilität durchführen und auswerten
 - _____ (hauptverantwortlich)

- ✓ Rechtssicherer Zusatz zum (bestehenden) Arbeitsvertrag - z.B. „Was passiert bei Elternzeit?“ oder auch „Was ist nach der (Leasing-)Zeit?“
 - _____ (hauptverantwortlich)

- ✓ Individuell passende Nutzungsvereinbarung - Welche Anforderungen und Aufgaben zu erfüllen sind, z.B. „Wartungspflicht, Versicherung“ => hochwertiges Schloss, *Promillegrenzen*, etc.)
 - _____ (hauptverantwortlich)

- ✓ In diesem Thema versierte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Berater rechtzeitig in Planung einbeziehen
 - _____ (hauptverantwortlich)

- ✓ Smarte Benefits wie Mobilitätsbudgets oder steuerfreie Zuschüsse einplanen
 - _____ (hauptverantwortlich)

Wer wir sind

Initiatorin:

Nadine Kohrt – *Expertin für betriebliche Altersvorsorge und Entgeltoptimierung, immer auf der Suche nach Lösungen, die wirklich etwas bewegen.*

Ihre Philosophie:

Für sie geht es nicht darum, was auf dem Papier gut aussieht, sondern was im echten Leben funktioniert. Sie steht für nachhaltige Lösungen, die den Unternehmer und die Mitarbeiter gleichermaßen stärken. Klare Ansagen und maßgeschneiderte Konzepte.

Sie unterstützt Unternehmen dabei, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Vorteile clever zu nutzen und die richtigen Anreize zu schaffen – damit jeder gewinnt. Dabei geht es ihr um effiziente, direkte Lösungen, die sofort umsetzbar sind und langfristig wirken.

Was bringt's?

Mehr Leistung, weniger Aufwand. Sie macht Unternehmen fit für die Zukunft, indem sie hilft Arbeitsstrukturen zu optimieren und damit gleichzeitig die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigert.

Fachberaterin für Entgeltoptimierung (AbE), Sachverständige für das Versicherungswesen (BVSV e.V.), Betriebswirtin für betriebliche Altersvorsorge, Ausbildung zur Rentenberaterin, Expertin für betriebliche Altersversorgung (DVA), Versicherungsfachfrau IHK

Inhaberin der *Nadine Kohrt Business Risk Solutions*. 24398 Schönhagen

<https://NadineKohrt.de>

Redaktionelle Begleitung:

Katrin Bluhm, Schleswig-Holstein

Unterstützt von:

Jan Höntzsch, Rahmenvertragspartner, Sachverständiger des BVSV Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. und Fachbereichsleiter für betriebliche Altersversorgung des BVSV e.V., Betriebswirt für betriebliche Altersversorgung (FH), Fachberater für Finanzdienstleistung (IHK), Bankkaufmann (IHK)

bVL Gesellschaft für betriebliche Versorgungslösungen mbH & Cie. KG, 90480 Nürnberg

<https://www.gbvl.de/>

Mathias Schmidt, Dipl.-Kfm, (FH), Steuerfachangestellter (StBK Berlin), Immobilienmakler nach § 34c GewO, 15806 Zossen

