



Mobilitätskonzept neu gedacht

Wie das Metallunternehmen **Witzenmann** gemeinsam mit Business-Partner Belmoto die Mobilität seiner Mitarbeitenden attraktiv und nachhaltig aufstellt.

von Nicole Holzer

Das neue Mobilitätskonzept von Witzenmann sollte gleich vier Ziele erreichen: Arbeitgeber-Attraktivität steigern, Nachhaltigkeit fördern, Flexibilität bieten und gleichzeitig die Kosten im Blick behalten. Unmöglich? Nein, aber eine echte Herausforderung für das Unternehmen und den Mobilitäts-Dienstleister Belmoto.

Maximale Arbeitgeber-Attraktivität

»Mobilität ist nach wie vor eines der wichtigsten Benefits«, sagt Thomas Gremmelmaier, Referent der

Geschäftsführung von Witzenmann. Aus diesem Grund muss das Mobilitätskonzept maximal auf die Attraktivität des Unternehmens einzahlen. Das heißt, es sollte bedürfnisorientiert und flexibel sein. Schließlich habe jeder Mensch ein individuelles Mobilitätsbedürfnis. Gleichzeitig darf die ökonomische Komponente nicht vergessen werden. »Klar gab es auch Zielkonflikte zwischen Attraktivität des Benefits und den Kosten. Aber beide Optionen zu integrieren, war unser oberstes Ziel«, ergänzt Manuel Castro Moreira, Projektleiter Mobility bei Belmoto.

Darüber hinaus will Witzenmann bis 2030 CO₂-neutral sein, dies schließt auch die Dienstwagen ein. Gerade am Standort Pforzheim ist der Wettbewerb um die besten Kräfte extrem hart«, sagt Thomas Gremmelmaier, Referent der Geschäftsführung von Witzenmann. Aus diesem Grund muss das Mobilität-Konzept maximal auf die Attraktivität des Unternehmens einzahlen. Das heißt, es muss bedürfnisorientiert und flexibel sein. Gleichzeitig darf die ökonomische Komponente nicht vergessen werden. »Klar gab es auch Zielkonflikte zwischen Attraktivität und Kosten. Aber beide Optionen zu integrieren, war unser oberstes Ziel«, ergänzt Manuel Castro Moreira, Projektleiter Mobility bei Belmonto. Darüber hinaus will Witzenmann bis zum Jahr 2030 CO₂-neutral sein.

Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigen

Im Rahmen der Umsetzung setzte das Mobilitäts-Team auf seinen Fokus auf das Thema Change-Management. »Vor Projektstart haben wir in Workshops abgefragt, was unseren Mitarbeitern im Hinblick auf die individuelle Mobilität wichtig ist«, berichtet Gremmelmaier. Das Ergebnis lässt sich kurz zusammenfassen: es muss einfach, flexibel und freiwillig sein. Mit diesen Vorgaben im Gepäck, startete die Umsetzung Anfang 2024.

Anreize für E-Autos

»Zuvor mussten sich dienstwagenberechtigte Mitarbeitende für einen Dienstwagen entscheiden oder auf das Benefit verzichten«, erklärt Gremmelmaier. Heute gibt es mehr Optionen: Das volle Budget muss nicht ausgeschöpft werden – ein kleineres Fahrzeug wählen und das Restbudget ausbezahlen lassen ist möglich. Wer keinen Dienstwagen möchte, kann sich das gesamte Budget auszahlen lassen. Zudem setzt Witzenmann neue Anreize für E-Mobilität: Höheres Budget für E-Fahrzeuge, Zuschuss für private Wallboxen und ein erweitertes Markenportfolio für mehr Auswahl. Teilzeit-Angestellte erhalten dasselbe Budget wie Vollzeitkräfte, eine Besonderheit bei Witzenmann.

Total Cost of Ownership sinken

Das neue Mobilitätskonzept läuft nun seit rund einem halben Jahr – nun zeigen sich erste Auswirkungen: Entschieden sich vor der Umstellung rund fünf Prozent der Dienstwagenfahrer für vollelektrische Fahrzeuge, liegt diese Quote jetzt bei 60 Prozent. »Ein Wert, der unmittelbar auf die Nachhaltigkeitsziele von Witzenmann einzahlt«, sagt Gremmelmaier. Darüber hinaus entscheiden sich 60 Prozent der Mitarbeitenden für ein Downsizing. Das wiederum hat Einfluss auf die Total Cost of Ownership. »Geringwertigere

„Veränderungen gelingen nur, wenn man die Mitarbeitenden von Anfang an mitnimmt.“

Thomas Gremmelmaier,
Referent der Geschäftsführung bei
Witzenmann

Fahrzeuge verursachen deutlich weniger Kosten als maximal große Dienstwagen«, sagt Castro Moreira.

Viel positives Feedback

»Das Projekt wird erfolgreich angenommen. Wir haben viel positives Feedback bekommen, vor allem von den Fans der Elektromobilität«, fasst Gremmelmaier zusammen. Insgesamt sei es wichtig, bei einem so sensiblen Thema, die Mitarbeitenden von Anfang an mitzunehmen.

Was sind die Erfolgsfaktoren?

Vor allen Dingen muss man Mut haben, Veränderungen anzustoßen und nach vorne zu blicken, agil zu sein. »Im ersten Schritt bedeutet das Simplifizierung, um die gewachsene Komplexität der letzten Jahre zu reduzieren. Erst dann macht es Sinn zusätzliche Mobilitätsoptionen bereitzustellen«, erklärt Castro Moreira. »Darüber hinaus ist es wichtig, realistisch zu sein, in kleinen Schritten vorzugehen, sodass Erfahrungen gesammelt werden können. Unsere Transformation ist noch nicht zu Ende«, ergänzt Gremmelmaier. ■



Gute Partnerschaft: Thomas Gremmelmaier (l.), Referent der Geschäftsführung bei Witzenmann, und Manuel Castro Moreira, Head of Mobility Consulting bei Belmonto Mobility.