



# Nachhaltig unterwegs zur TU Berlin

Ergebnisse einer Vorher-Nachher-Befragung zur  
Mobilität der Beschäftigten im Kontext des 9-Euro-  
Tickets

## **Autor\*innen**

Prof. Dr. Sophia Becker, TU Berlin

Meike Ortmanns, TU Berlin

Michael Bissel, TU Berlin

Berlin, den 25.03.2023

## Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht beleuchtet das Mobilitätsverhalten und die Sichtweisen der Beschäftigten der TU Berlin im Hinblick auf ihren Weg zur Arbeitsstelle, unter besonderer Berücksichtigung möglicher Effekte eines stark vergünstigten ÖPNV-Tickets am Beispiel des 9-Euro-Tickets. Hierzu werden die Ergebnisse zweier quantitativer Online-Befragungen vorgestellt, die vor und nach der Einführung des 9-Euro-Tickets durchgeführt wurden. Die Antworten von  $n = 1.261$  (Mai 2022) beziehungsweise  $n = 1.174$  (Juli 2022) TU-Beschäftigten wurden ausgewertet. Die Ergebnisse deuten auf Änderungen des Mobilitätsverhaltens im Kontext des 9-Euro-Tickets hin, insbesondere eine leichte Steigerung der ÖPNV-Nutzung und -Beliebtheit. Darüber hinaus liefern die hier vorgestellten empirischen Daten wichtige Ansatzpunkte für die zukünftige Weiterentwicklung der Mobilitätsangebote an der TU Berlin.

**Stichworte:** Mobilitätsverhalten; quantitative Befragung; 9-Euro-Ticket; ÖPNV; Arbeitsweg

## Abstract

This report sheds light on the mobility behavior and perceptions of TU Berlin employees with regard to their commute to work, with a special focus on the possible effects of a heavily discounted public transport ticket, using the 9-Euro-Ticket as an example. For this purpose, the results of two quantitative online surveys are presented, which were conducted before and after the introduction of the 9-Euro-Ticket. The responses of  $n = 1,261$  (May 2022) and  $n = 1,174$  (July 2022) TU employees were analyzed. The results indicate changes in mobility behavior in the context of the 9-Euro-Ticket, in particular a slight increase in public transport use and popularity. In addition, the empirical data presented here provide important starting points for the future development of mobility services at the TU Berlin.

**Keywords:** Mobility behavior; quantitative survey; 9-euro ticket; public transport; commuting

## Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Einleitung</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Teil A Vergleich der Mobilität vor und nach der Einführung des 9-Euro-Tickets</b> .....   | <b>4</b>  |
| A1 Ausstattung der Beschäftigten mit ÖPNV-Monatskarten vor Einführung des 9-Euro-Tickets .....   | 4         |
| A2 Nachfrage nach dem 9-Euro-Ticket bei Personen, die vorher kein dauerhaftes Monatsticket hatten.....                                       | 4         |
| A3 Veränderung der Verkehrsmittelnutzung für den Arbeitsweg .....  | 5         |
| A4 Einstellungsänderung vor und nach Einführung des 9-Euro-Tickets .....   | 6         |
| <b>Teil B Mobilität an der TU Berlin aus Sicht der Beschäftigten</b> .....   | <b>7</b>  |
| B1 Mit dem ÖPNV zur TU Berlin: Beurteilung des Jobtickets und Steigerung der Nachfrage nach Jobtickets durch das spätere 29-Euro-Ticket..... | 7         |
| B2 Mit dem Auto zur TU Berlin: Pkw-Antriebsarten .....   | 8         |
| B3 Mit dem Fahrrad zur TU Berlin: Fahrrad-Arten .....  | 9         |
| <b>Methodik und Stichprobe</b> .....   | <b>11</b> |

## Einleitung

Das 9-Euro-Ticket des Sommers 2022 war ein großes Realexperiment. Zum ersten Mal war in Deutschland ein extrem günstiges Monatsticket für den gesamten Öffentlichen Nah- und Regionalverkehr verfügbar. Der dreimonatige Aktionszeitraum war Anlass für viele Mobilitätsstudien, die vorher, währenddessen und danach mögliche Änderungen im Mobilitätsverhalten der Menschen in Deutschland erfasst haben.

Die vorliegende Erhebung legt den Fokus auf einen wichtigen Bereich der persönlichen Mobilität, der besonders stark von Gewohnheiten geprägt ist: der tägliche Weg zur Arbeit. Durch eine Vorher-Nachher-Befragung der Beschäftigten der TU Berlin werden einerseits Änderungstendenzen bei der Verkehrsmittelnutzung auf dem Arbeitsweg sichtbar, die durch das 9-Euro-Ticket mitbeeinflusst sein können. Andererseits liefert der vorliegende Ergebnisbericht auch Zahlen zur allgemeinen Mobilität der Beschäftigten auf ihrem Arbeitsweg und eine Einschätzung der Zufriedenheit mit der Mobilitätssituation an der TU Berlin. Dazu wurde zu zwei Zeitpunkten eine Online-Befragung durchgeführt. Der erste Erhebungszeitraum (t1) – vor Einführung des 9-Euro-Tickets – reichte vom 23.05. bis zum 31.05.2022, während sich der zweite Erhebungszeitraum (t2) vom 12.07. bis zum 22.07.2022 erstreckte und sich folglich im zweiten Monat des Aktionszeitraums des 9-Euro-Tickets befand.

Die Ergebnisdarstellung dieses Berichts gliedert sich in zwei Teile. Teil A enthält zunächst die Ergebnisse, die im Kontext des 9-Euro-Tickets zu betrachten sind (ÖPNV-Monatskarten-Ausstattung vor der Einführung des 9-Euro-Tickets, Nachfrage nach dem 9-Euro-Ticket, Nutzungs- und Einstellungsänderung). Teil B beleuchtet die Sicht der Beschäftigten auf ihre Arbeitswege und auf die an der TU Berlin verfügbare Mobilitätsinfrastruktur, jeweils getrennt nach ÖPNV (Jobticket), Pkw (Antriebsart, Parksuchzeit) und Fahrrad (Fahrrad-Arten, Jobrad, Quantität der Abstellplätze, Wichtigkeit sicherer Abstellplätze). Schließlich folgen Informationen zu Methodik, Grundgesamtheit und Stichprobe.

## Teil A Vergleich der Mobilität vor und nach der Einführung des 9-Euro-Tickets

### A1 Ausstattung der Beschäftigten mit ÖPNV-Monatskarten vor Einführung des 9-Euro-Tickets

Um abschätzen zu können, für welchen Teil der Beschäftigten das 9-Euro-Ticket eine neue Mobilitätsalternative darstellen kann, ist zunächst festzuhalten wie viele Beschäftigte bereits vor der Einführung des 9-Euro-Tickets eine Monatskarte für den ÖPNV besaßen. Die Ergebnisse sind in Abbildung 1 dargestellt. Hier zeigt sich, dass insgesamt 45 % der Befragten auch vorher schon eine ÖPNV-Monatskarte besaßen, während 53,5 % der Befragten vor dem 9-Euro-Ticket keine ÖPNV-Monatskarte zur Verfügung hatten.

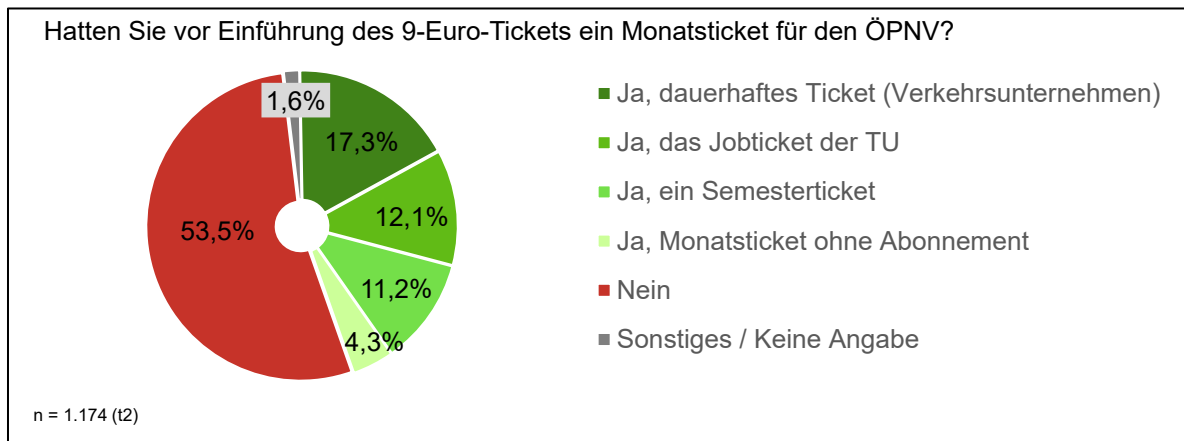


Abbildung 1: Vorhandensein einer ÖPNV-Monatskarte bei den TU-Beschäftigten vor Einführung des 9-Euro-Tickets

### A2 Nachfrage nach dem 9-Euro-Ticket bei Personen, die vorher kein dauerhaftes Monatsticket hatten

Da vorhandene ÖPNV-Monatskarten im Abonnement von den Verkehrsbetrieben automatisch in 9-Euro-Tickets umgewandelt wurden, besteht die Zielgruppe für den gezielten Kauf eines 9-Euro-Tickets aus denjenigen Personen, die vorher gar keine ÖPNV-Monatskarte besaßen (53,5 % der Gesamtstichprobe, vgl. Abbildung 1) und denjenigen, die bisher nur mit einer ÖPNV-Monatskarte ohne Abonnement (4,3 % der Gesamtstichprobe, vgl. Abbildung 1) unterwegs waren. In dieser Teilstichprobe (n= 679) zeigt sich eine hohe Nachfrage nach dem 9-Euro-Ticket, wie Abbildung 2 veranschaulicht. 78 % der Personen in dieser Teilstichprobe

haben sich mindestens in einem der beiden Monate<sup>1</sup> des Aktionszeitraums ein 9-Euro-Ticket gekauft.

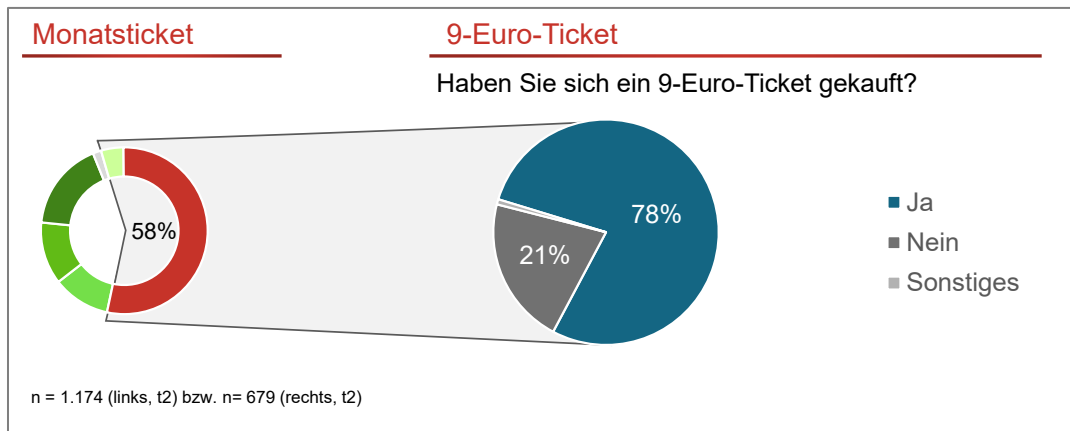


Abbildung 2: Nachfrage nach dem 9-Euro-Ticket bei Personen ohne vorheriges ÖPNV-Abo

### A3 Veränderung der Verkehrsmittelnutzung für den Arbeitsweg

Die Verkehrsmittelwahl für die Fahrt zur Universität wurde zu beiden Erhebungszeitpunkten tagesspezifisch für die jeweilige Vorwoche abgefragt. Abbildung 3 zeigt den Modal Split pro Werktag gemeinsam mit den jeweiligen Anteilen der Befragten, die aufgrund von Home Office oder arbeitsfrei keinen Anfahrtsweg zur Universität hatten – jeweils für den ersten Erhebungszeitpunkt (t1) und für den zweiten Erhebungszeitpunkt (t2).

Bei der Nutzung des ÖPNV für den Anfahrtsweg zur Universität zeigt sich nach der Einführung des 9-Euro-Tickets ein positiver Trend. Der Anteil der ÖPNV-Nutzer\*innen steigt um 5 bis 7 Prozentpunkte, je nach Wochentag. Der Anteil der Pkw-Nutzer\*innen, der Fahrradnutzer\*innen und der Beschäftigten im Home Office zeigt jeweils einen leicht sinkenden Trend.

Im Wochenverlauf fällt auf, dass der Anteil der Beschäftigten im Home Office mit 27-30 % an Freitagen deutlich höher als an allen anderen Wochentagen ist. Auch der Anteil der Personen, die, z. B. aufgrund von Teilzeitbeschäftigung, nicht im Dienst sind, fällt freitags mit 7-8 % deutlich höher aus als montags bis donnerstags. Dementsprechend ist freitags generell mit einer geringeren Auslastung der Verkehrs- und Gebäudeinfrastruktur an der TU Berlin zu rechnen, da ein gutes Drittel der Beschäftigten nicht vor Ort ist. Bei der vergleichenden Betrachtung im Querschnitt beider Erhebungszeitpunkte zeigt sich jedoch über die gesamte Woche hinweg eine leichte Tendenz zu mehr Präsenzarbeit nach der Einführung des 9-Euro-Tickets.

<sup>1</sup> Der Aktionszeitraum umfasste insgesamt drei Monate (Juni, Juli, August 2022). Da unsere zweite Erhebung im Juli 2022 stattfand, fragten wir jeweils für die ersten beiden Monate den tatsächlich erfolgten Kauf eines 9-Euro-Tickets ab.

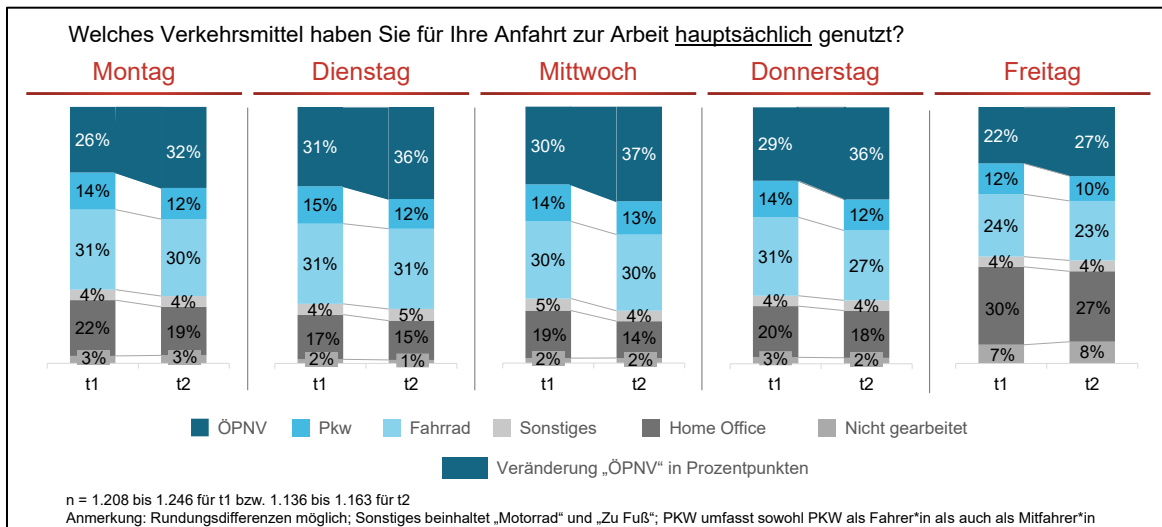


Abbildung 3: Verkehrsmittelwahl für den Arbeitsweg pro Wochentag

#### A4 Einstellungsänderung vor und nach Einführung des 9-Euro-Tickets

Die grundsätzliche Einstellung der Beschäftigten zu den Verkehrsmitteln des Umweltverbunds (ÖPNV, Rad- und Fußverkehr) ist deutlich positiver ausgeprägt als ihre Einstellung zum Pkw, wie Abbildung 4 zeigt. Das Home Office ist ebenfalls sehr beliebt, was im Sinne einer Verkehrsvermeidung als positives Potenzial betrachtet werden kann. Die deutlichste Veränderung in der Bewertung der Verkehrsmittel vor und nach der Einführung des 9-Euro-Tickets zeigt sich beim ÖPNV. Hier ist ein positiver Trend in der Bewertung festzustellen. Das heißt, der ÖPNV hat bei den Befragten trotz eines bereits positiven Ausgangswertes an Beliebtheit gewonnen.

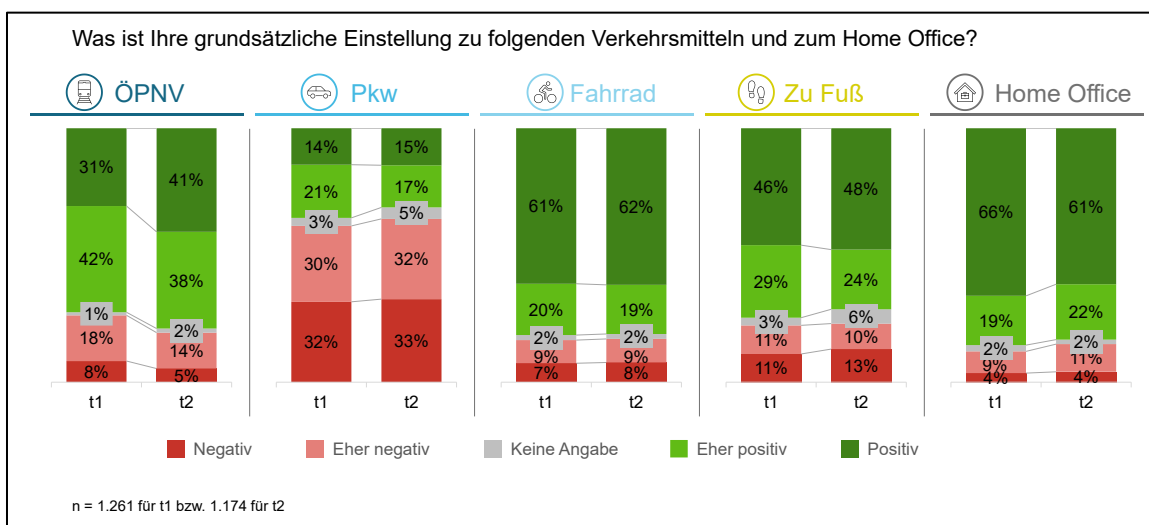


Abbildung 4: Einstellung der Beschäftigten gegenüber verschiedenen Verkehrsmitteln vor und nach der Einführung des 9-Euro-Tickets

## Teil B Mobilität an der TU Berlin aus Sicht der Beschäftigten

### B1 Mit dem ÖPNV zur TU Berlin: Beurteilung des Jobtickets und Steigerung der Nachfrage nach Jobtickets durch das spätere 29-Euro-Ticket

Die TU Berlin bietet ihren Beschäftigten ein Jobticket an, welches im Vergleich zum Abopreis beim Verkehrsverbund Berlin Brandenburg (VBB) vergünstigt ist (AB-Ticket monatlich ca. 40 Euro statt ca. 63 Euro). Diese Vergünstigung wird durch einen monatlichen Festzuschuss der TU Berlin in Höhe von 15 Euro zum Ticket und einen Mengenrabatt in Höhe von 8 Euro von Seiten des Anbieters ermöglicht. Das Jobticket hat ähnliche Tarifbedingungen (z. B. Mitnahmeregelung am Wochenende) wie ein reguläres Monatsticket im Abonnement, ist jedoch nicht auf andere Personen übertragbar. Das Jobticket wurde zum Zeitpunkt der ersten Erhebung, trotz seines deutlich günstigeren Monatspreises, lediglich von 12 % der Befragten genutzt (vgl. Abschnitt A1). Daher wurde im Rahmen der zweiten Befragung erhoben, welche Gründe aus Sicht der Befragten gegen das Jobticket sprechen (siehe Abbildung 5).

Am deutlichsten zeigt sich hier die Personengebundenheit des Tickets als wahrgenommener Nachteil: 30 % der Befragten geben an, dass die fehlende Übertragbarkeit gegen das Jobticket spricht. Eine ähnlich häufige Nennung erhält mit 29 % der wahrgenommene Nachteil, dass das Jobticket zu teuer sei.

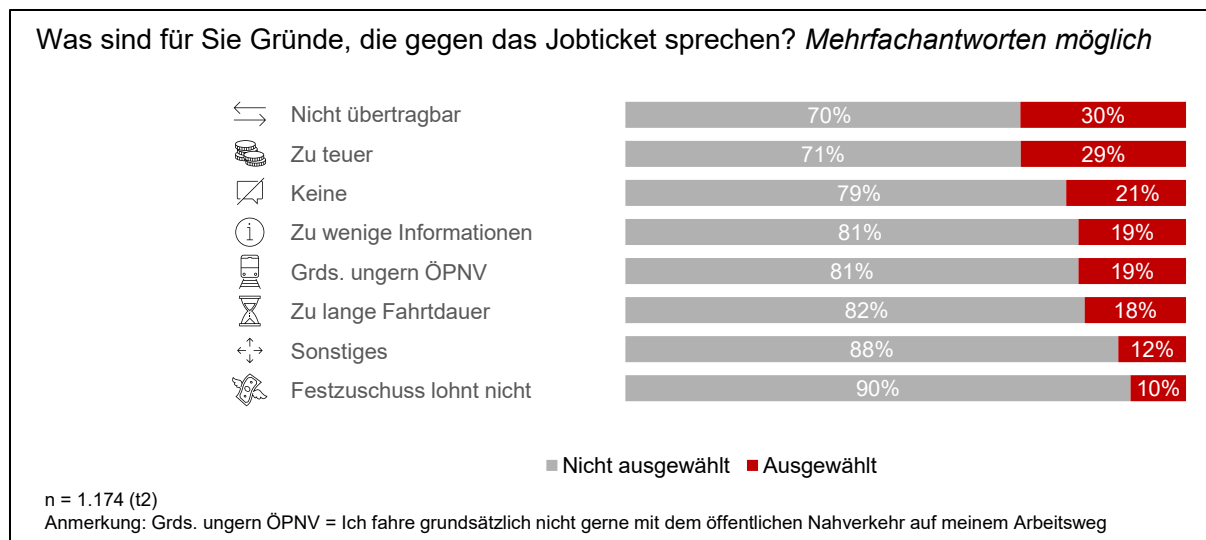


Abbildung 5: Angegebene Gründe gegen ein Jobticket aus Sicht der Beschäftigten

Mit der Einführung des 29-Euro-Tickets für das Berliner Stadtgebiet (Tarifbereich AB) im Oktober 2022 vergünstigte sich auch das Jobticket der TU Berlin auf den Gesamtpreis von 14 Euro monatlich. Nach der gezielten Information der Beschäftigten über diese Preisänderung



mittels des TU-internen Newsletters stieg die Zahl der Jobticket-Abonnent\*innen an der TU Berlin innerhalb eines Monats von 385 auf 662 Personen, das heißt um 72 %. In den folgenden 6 Monaten kamen insgesamt 102 weitere Abonnent\*innen dazu.

## B2 Mit dem Auto zur TU Berlin: Pkw-Antriebsarten

Bei den Beschäftigten, die mindestens an einem Tag mit dem Pkw zur Arbeit fahren, wurde die Antriebsart des Autos erhoben. Der Großteil nutzt demnach Autos mit Verbrennungsmotor (89 % Benzin- oder Dieselmotor). Elektrische oder Hybrid-Fahrzeuge stellen hingegen gemeinsam 10 % der für den Arbeitsweg genutzten Fahrzeuge dar (siehe Abbildung 6).

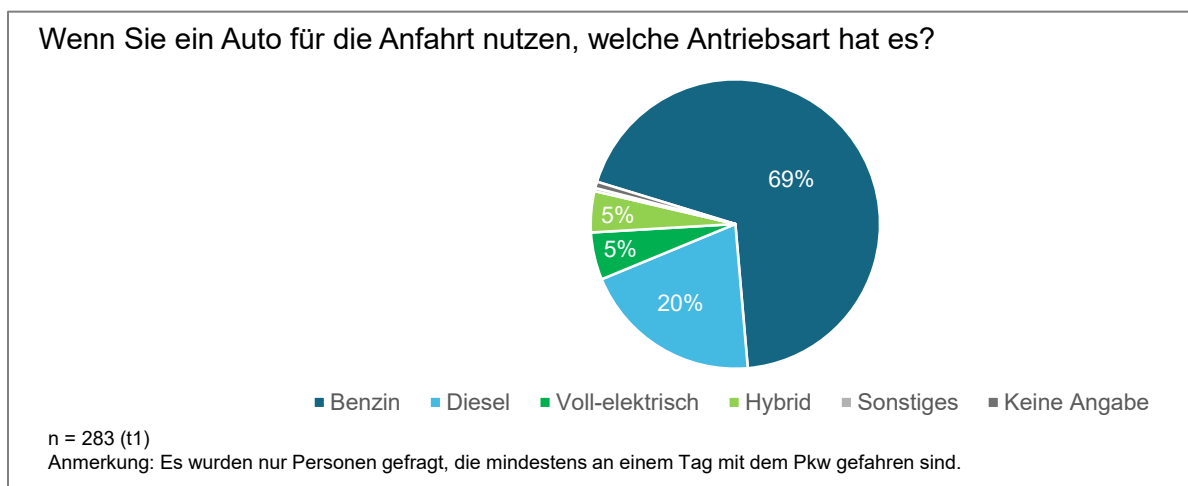


Abbildung 6: Antriebsart der von den Beschäftigten für den Arbeitsweg genutzten Autos

### B 2.1 Beurteilung der Pkw-Parkmöglichkeiten an der TU Berlin

Bei allen Beschäftigten, die an mindestens einem Tag mit dem Pkw zur Universität fahren, wurde die durchschnittlich benötigte Zeit zur Parkplatzsuche abgefragt (Abbildung 7). Ein sehr großer Anteil (81 %) gab an, im Durchschnitt in maximal fünf Minuten einen Parkplatz zu finden. Bei 4 % der Befragten dauert die Suche durchschnittlich 11 bis 15 Minuten und bei 7 % der Befragten länger als 15 Minuten. In dieser Auswertung wird nicht nach den verschiedenen Standorten der TU Berlin differenziert. 87 % der Befragten arbeiten auf dem Campus Charlottenburg (n= 1.261, t1).

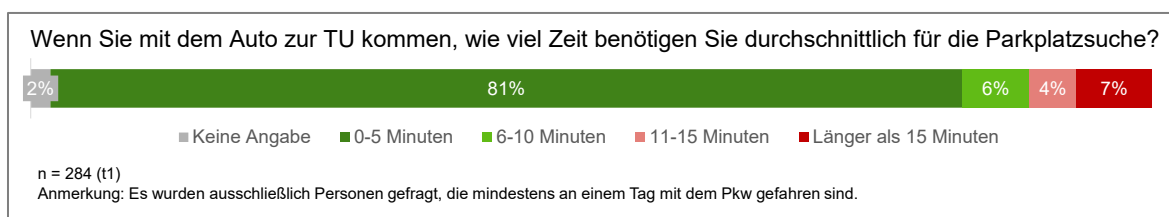


Abbildung 7: Benötigte Zeit zur Parkplatzsuche an der TU Berlin

### B3 Mit dem Fahrrad zur TU Berlin: Fahrrad-Arten

Unter den Beschäftigten, die an mindestens einem Tag ein Fahrrad für den Arbeitsweg nutzen, dominieren konventionelle Fahrräder ohne elektrischen Motor mit einem Anteil von 94 %. Hingegen nutzen 4 % der zur Arbeit radelnden Beschäftigten E-Bikes für ihren Anfahrtsweg, während 1 % der Beschäftigten ein Lastenrad für diesen Weg nutzen, wie in Abbildung 8 dargestellt.

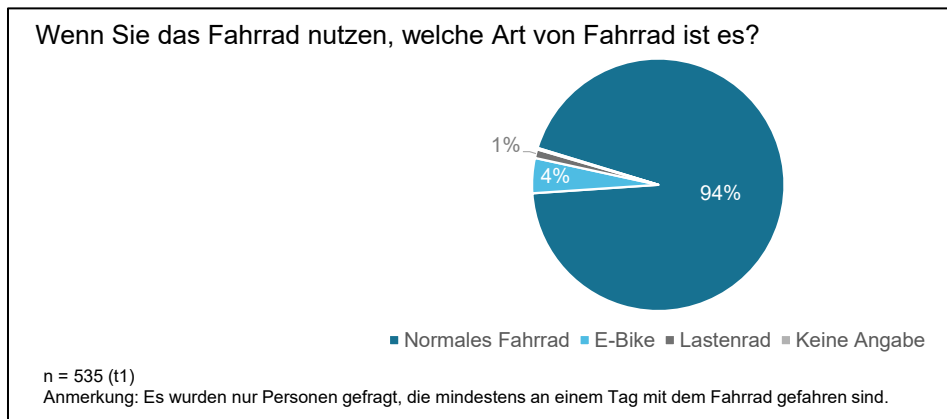


Abbildung 8: Art der von den Beschäftigten für den Arbeitsweg genutzten Fahrräder

#### B 4.1 Interesse der Beschäftigten an einem Jobrad

Ein Jobrad ist ein über einen Rahmenvertrag des Arbeitgebers geleastes Fahrrad und bedeutet in der Regel steuerliche Vorteile für die Arbeitnehmer\*innen. Zur Zeit gibt es an der TU Berlin kein Jobrad-Angebot. Die Befragten konnten die Frage daher nicht anhand spezifischer Konditionen beantworten, sondern eher ein allgemeines Interesse am Jobrad bekunden.

Das Jobrad stößt bei einem bedeutenden Teil der Beschäftigten auf Interesse (Abbildung 9): insgesamt 43 % der Befragten beantworten diese Frage mit „ja“ oder „eher ja“. Weitere 15 % der Befragten sind unentschieden. Für 40 % der Befragten ist ein Jobrad aktuell nicht oder eher nicht interessant.

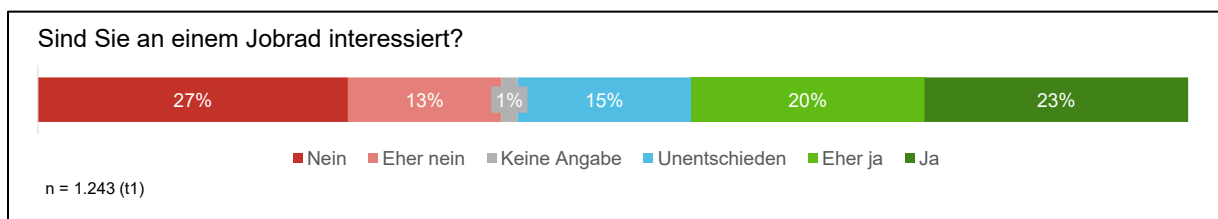


Abbildung 9: Interesse der Beschäftigten an einem Jobrad

## B 4.2 Beurteilung der Fahrrad-Parkmöglichkeiten

Die Frage, ob es an ihrem Arbeitsplatz genug Abstellplätze für Fahrräder gibt, beantworten 59 % der Befragten mit ja (siehe Abbildung 10). Allerdings sind für 28 % der Befragten nicht genug Abstellplätze vorhanden.

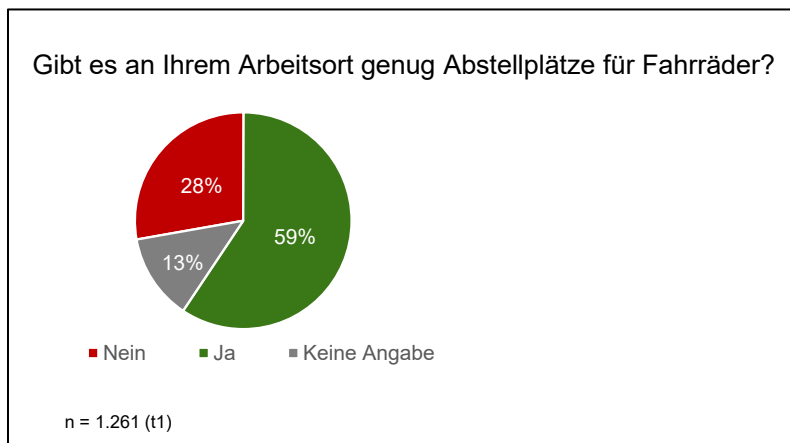


Abbildung 10: Beurteilung der quantitativen Verfügbarkeit von Fahrradabstellplätzen

Ein Blick auf die Bedeutung von *sicheren* Abstellplätzen zeigt, dass vier von fünf Beschäftigten (82 %) einen sicheren Abstellplatz (z. B. einen geschlossenen Raum) für ihr Fahrrad als „wichtig“ oder „eher wichtig“ beurteilen. Lediglich für insgesamt 17 % der Befragten ist ein sicherer Fahrrad-Abstellplatz „unwichtig“ oder „eher unwichtig“.

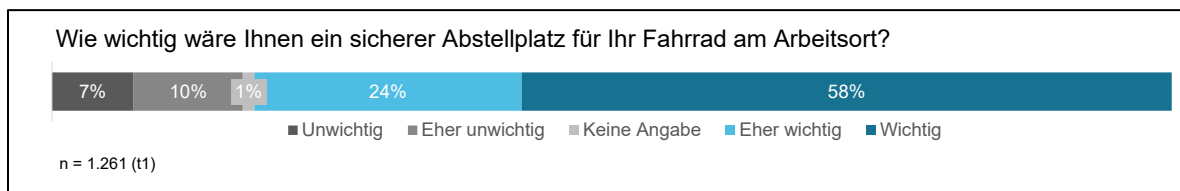


Abbildung 11: Wichtigkeit Fahrradabstellplätze

Vergleicht man die hier ausgedrückte Wichtigkeit von sicheren Abstellplätzen am Arbeitsort mit dem Modal Split der Beschäftigten (s. Abbildung 3), dann gibt es deutlich mehr Personen, denen ein sicherer Abstellplatz wichtig wäre, als Personen, die aktuell ein Fahrrad für ihren Arbeitsweg zur TU Berlin nutzen. Möglicherweise könnte also die flächendeckende Bereitstellung von sicheren Abstellplätzen für Fahrräder an der TU Berlin den Anteil der Radfahrer\*innen erhöhen.

## Methodik und Stichprobe

Der Fragebogen wurde als Online-Befragung über die Befragungssoftware evasys umgesetzt. Er enthielt, je nach Erhebungszeitraum, zwischen 13 und 16 Fragen. In beiden Erhebungszeiträumen wurde für den individuellen Weg zum Arbeitsort an der TU Berlin das Mobilitätsverhalten jeweils spezifisch für die vorherige Woche abgefragt. Alle TU-Beschäftigten wurden per E-Mail-Rundschreiben durch die Vizepräsidentin für Nachhaltigkeit, interne Kommunikation, Transfer und Transdisziplinarität der TU Berlin zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen.

Insgesamt hatte die TU Berlin im Zeitraum der Befragung  $N = 7.243$  Beschäftigte<sup>2</sup>. Dies umfasst auch  $n = 1.732$  studentische Beschäftigte. Die Daten der studentischen Beschäftigten sind in einem gesonderten Datensatz enthalten und wurden für die vorliegende Studie nicht gemeinsam ausgewertet<sup>3</sup>. Abbildung 12 enthält die Anzahl der für die vorliegende Studie eingeladenen Personen sowie die abgeschlossenen Fragebögen, differenziert nach der Beschäftigtengruppe. Insgesamt zeigen sich zufriedenstellende Rücklaufquoten von 10 % bis 35 % der Beschäftigten, je nach Beschäftigtengruppe.

In die vorliegende Auswertung wurden nur Fälle einbezogen, deren Antwortverhalten ein vordefiniertes Mindestmaß an vollständig beantworteten Items und eine intraindividuelle Antwortvariabilität erfüllt. Fälle mit einem erhöhten Anteil fehlender Antworten ( $> 20$  % der Items) und solche mit monotonem Antwortverhalten (ausschließliche Auswahl derselben Antwortmöglichkeit für die Items zu Einstellungen/ Mobilitätswünschen) wurden aus der Analyse ausgeschlossen. Der Anteil der nach Anwendung dieser Qualitätskriterien ausgewerteten Fragebögen im Verhältnis zu allen eingegangenen Fragebögen liegt für  $t_1$  bei 91 % ( $n = 1.261$  Beschäftigte) und für  $t_2$  bei 94 % ( $n = 1.174$  Beschäftigte).

---

<sup>2</sup> Gesamtzahl berücksichtigt auch  $n = 96$  Auszubildende; Quelle: Technische Universität Berlin – TU Berlin in Zahlen; Stand: März 2022. Verfügbar unter: <https://www.tu.berlin/ueber-die-tu-berlin/profil/tu-berlin-in-zahlen> [zuletzt abgerufen am 25.03.2023]

<sup>3</sup> Diese getrennte Auswertung liegt darin begründet, dass studentische Beschäftigte in der Regel über ein Semesterticket verfügen und sich somit für sie bezüglich des Arbeitsweges zur TU Berlin keine grundlegend neuen Optionen der ÖPNV-Nutzung durch das 9-Euro-Ticket ergeben haben.

|                            | Mitarbeiter*innen in Technik,<br>Service u. Verwaltung |       | Akademische<br>Mitarbeiter*innen |       | Hochschullehrer*innen |     |
|----------------------------|--|-------|----------------------------------|-------|-----------------------|-----|
|                            | t1   | t2    | t1                               | t2    | t1                    | t2  |
| <b>Grundgesamtheit</b>     | 2.161  | 2.161 | 2.588                            | 2.588 | 666                   | 666 |
| <b>Rücklauf absolut</b>    | 749  | 645   | 464                              | 479   | 81                    | 67  |
| <b>Rücklauf prozentual</b> | 35%  | 30%   | 18%                              | 19%   | 12%                   | 10% |

Anmerkungen: Insgesamt 91 (t1) bzw. 63 (t2) Personen im Rohdatensatz gaben „Sonstiges“ oder „keine Angabe“ als Beschäftigtengruppe an; Gruppe der Hochschullehrer\*innen umfasst auch Privatdozent\*innen, außerplanmäßige und Gast- und Honorarprofessor\*innen, sowie emeritierte Professor\*innen/Professor\*innen im Ruhestand.

Abbildung 12: Rücklaufquote differenziert nach Beschäftigtengruppe

Abbildung 13 enthält eine Übersicht der Altersstruktur der Stichprobe (t1). Hier zeigt sich, dass die Altersgruppen der Grundgesamtheit der TU-Beschäftigten sehr gut in der Stichprobe repräsentiert sind.

| Altersgruppe  | Stichprobe          | Grundgesamtheit |
|---------------|---------------------|-----------------|
|               | 76 Jahre oder älter | < 1%            |
| 66 – 75 Jahre | < 1%                | 1 %             |
| 56 – 65 Jahre | 17 %                | 15 %            |
| 46 – 55 Jahre | 19 %                | 15 %            |
| 36 – 45 Jahre | 28 %                | 26 %            |
| 26 – 35 Jahre | 32 %                | 37 %            |
| 16 – 25 Jahre | 3 %                 | 5 %             |
| Keine Angabe  | 1 %                 |                 |

n= 1.261 (t1)  
Anmerkungen: Das Alter der Beschäftigten wurde aus Platzgründen im Fragebogen nur zum Erhebungszeitpunkt t1 abgefragt; Angaben für die Grundgesamtheit der Beschäftigten basieren auf internen Daten der TU Berlin (Stand: 01.12.2021).

Abbildung 13: Altersstruktur der Stichprobe (t1) im Vergleich zur Grundgesamtheit der TU-Beschäftigten

Abbildung 14 zeigt das Geschlechterverhältnis in der Stichprobe, jeweils für den ersten und den zweiten Erhebungszeitpunkt, im Vergleich mit dem Geschlechterverhältnis in der Grundgesamtheit der TU-Beschäftigten. Tendenziell haben männliche Beschäftigte sich verhältnismäßig weniger an der Befragung beteiligt und sind in der Stichprobe dementsprechend leicht unterrepräsentiert im Vergleich zum Geschlechterverhältnis in der Grundgesamtheit.

| Geschlecht   | Stichprobe |      | Grundgesamtheit |
|--------------|------------|------|-----------------|
|              | t1         | t2   |                 |
| Weiblich     | 52 %       | 47 % | 43 %            |
| Männlich     | 43 %       | 45 % | 57 %            |
| Divers       | 1 %        | 1 %  | nicht erfasst   |
| Keine Angabe | 4 %        | 7 %  |                 |

n= 1.261 (t1); n= 1.174 (t2)  
Anmerkung: Angaben für die Grundgesamtheit der Beschäftigten basieren auf internen Daten der TU Berlin (Stand: 01.12.2021)

Abbildung 14 Geschlechterverhältnis in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit

Insgesamt zeigt der Vergleich der soziodemographischen Merkmale von Stichprobe und Grundgesamtheit, dass die Repräsentativität der Stichprobe für die Grundgesamtheit der TU-Beschäftigten als zufriedenstellend anzusehen ist.