

| | |
|-----|------------|
| Rat | 05.12.2019 |
|-----|------------|

öffentlich

| | |
|-------------|-------------|
| Vorlage Nr. | 719/2019-11 |
|-------------|-------------|

| | |
|-------|------------|
| Stand | 04.11.2019 |
|-------|------------|

Betreff Große Anfrage der SPD-Fraktion vom 02.11.2019 betr. Einführung eines Job Tickets für die Mitarbeiter/innen der Stadt Bornheim

Sachverhalt

Mit Datum vom 2.11.2019 stellt die SPD-Fraktion eine große Anfrage zum Thema "Job-Ticket" für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bornheim.

Zum Job-Ticket ist grundsätzlich anzumerken, dass nach den bestehenden Tarifmodellen für Arbeitgeber in der Größe der Stadt Bornheim für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Ticket durch den Arbeitgeber abzunehmen und zu finanzieren ist.

Je nach Abnahmequote führt dies zu sehr hohen Ticketpreisen (geringe Quote) oder bei Umlage auf alle zu Ungerechtigkeiten, da nicht alle gleichermaßen ein Job-Ticket nutzen können. Der dritte Weg, die Subventionierung durch den Arbeitgeber, ist haushaltsrechtlich in der aktuellen Situation der Stadt Bornheim schwierig.

Die Fragen werden wie folgt beantwortet.

Fragen 1 und 2

1. Liegen der Verwaltung mittlerweile Erkenntnisse über eine Senkung der Teilnehmerquote vor?
2. Zu welchem Ergebnis haben die Gespräche der linksrheinischen Kommunen mit dem Nahverkehr Rheinland (NVR) zwecks Auslotung verschiedener Möglichkeiten für die Einführung eines Job Tickets geführt?

Antwort

2016 haben die sechs Kommunen der Klimaregion Rhein-Voreifel den Verkehrsverbund Rhein-Sieg (VRS) gebeten, die Kommunen im Hinblick auf die Förderung klimaschonender Mobilität, auf klimaverträgliches Mobilitätsverhalten und in ihrer Funktion als Vorbilder für die Bevölkerung und die Wirtschaft zu unterstützen. Ziel sei ein attraktives Job-Ticket-Angebot für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die derzeit existierenden Modelle im VRS (Fakultativ- und Solidarmodell) böten leider diese Möglichkeit nicht. Entweder seien die Mitarbeiterzahlen zu hoch (Fakultativmodell, 2 bis maximal 49 Mitarbeiter) oder die Haushaltslage der Kommunen gestatte keine angemessene Finanzierung eines attraktiven Tickets (Solidarmodell).

Vor diesem Hintergrund plädierten die Kommunen beim VRS für die Konzeptionierung alternativer Job Ticket-Modelle, die auch den Kommunen der Klimaregion Rhein-Voreifel die wirtschaftlich attraktive Einführung des Job Tickets ermöglichen würden. Hierbei sollten Synergien der interkommunalen Zusammenarbeit der sechs Projektkommunen genutzt werden.

Vom VRS kam daraufhin zunächst der Hinweis, dass sich derzeit eine VRS-Arbeitsgruppe mit dem Thema "Optimierung Job Ticket-Angebot" beschäftigt und dabei auch die Weiter-

entwicklung im Sinne der Kommunen diskutiert würde. Ein eigenes Tarifangebot für die linksrheinischen Kommunen sei in dieser Phase aber nicht möglich.

Nach erneutem Drängen der Kommunen fand dann im Januar 2018 ein gemeinsames Treffen zwischen den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern sowie weiteren Vertretern der linksrheinischen Kommunen, dem Klimaschutzmanager und Vertretern des VRS statt. Im Rahmen dieses Treffens wurde den Kommunen vom VRS in Aussicht gestellt, dass ihnen im Zuge eines Modellprojekts die günstige und wirtschaftliche Einführung des Job Tickets für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht werde.

Ein entsprechendes Modell sollte in den kommenden Monaten erarbeitet werden. Die konzeptionellen Arbeiten zur Entwicklung eines Einführungsmodells hat der VRS durchgeführt. Die Ergebnisse wurden den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern im September 2018 vorgestellt. Sie sahen für die Kommunen bei unveränderten Job Ticket-Modellen sowie den selben Voraussetzung der Kommunen hinsichtlich der Mitarbeiterzahlen und der finanziellen Lage alleine das Angebot einer Start-Rabattierung der gesamten Job Ticket-Kosten über eine verminderte Mindestabnahmequote in den ersten zwei Vertragsjahren vor (50 Prozent Abnahmequote im ersten Vertragsjahr, 75 Prozent Abnahmequote im zweiten Vertragsjahr, 100 Prozent Abnahmequote ab dem dritten Vertragsjahr). Modelle, bei denen die interkommunale Zusammenarbeit einen Vorteil darstellen würde, hat der VRS den Kommunen nicht angeboten.

Für die Stadt Bornheim würden sich aus dem Angebot gemäß den Berechnungen des VRS vom 27.12.2018 bei Ticket-Preisen mit Stand vom 01.01.2019 je nach Vertragsjahr und Finanzierungsvariante (anteilige bzw. volle Arbeitgeberfinanzierung) bei einer Abnahme des Job Tickets für alle Verwaltungsstandorte Gesamtausgaben von rund 5.100 Euro monatlich (1. Vertragsjahr, 50 Prozent Abnahmequote, Arbeitgeberzuschuss von 20 € pro Ticket) bis rund 21.200 Euro monatlich (ab 3. Vertragsjahr, 100 Prozent Abnahmequote, reine Arbeitgeberfinanzierung) ergeben. Daraus ergibt sich unter Berücksichtigung aller Varianten eine Spanne der jährlichen Kosten auf Arbeitgeberseite vom mittleren fünfstelligen bis hin zum niedrigen sechsstelligen Bereich. Noch nicht in den Berechnungen berücksichtigt sind Steigerungen der Preise für Abo-Tickets im VRS, die vom VRS für 2020 und 2021 bereits angekündigt wurden und die zu weiteren Erhöhungen der Ausgaben führen würden

Frage 3

Welches Ergebnis hatten die Gespräche mit der Kommunalaufsicht hinsichtlich der Einführung eines unterstützten Job Tickets?

Antwort

Die Stadt Bornheim hat bisher keine Mittel für die anteilige oder vollständige Arbeitgeberfinanzierung des Job Tickets in den städtischen Haushalt eingestellt, da es sich nach bisheriger Einschätzung um eine freiwillige Leistung handelt, die im Rahmen der Haushaltssicherung ggf. nicht möglich wäre. Eine Stellungnahme der Kommunalaufsicht hierzu steht noch aus.

Frage 4

Inwieweit waren Bemühungen des Klimamanagers bei der Prüfung weiterer Varianten zur Einführung eines Job Tickets erfolgreich?

Antwort

Gemäß den Tarifbestimmungen für Großkudentickets bieten die VRS GmbH und die VRS-Verkehrsunternehmen Arbeitgebern mit einer Gesamtbelegschaft von mindestens 5.000 Mitarbeitern mit Sitz im VRS-Verbundraum für ihre Mitarbeiter ein Großkudenticket an. Dieses Modell wäre auch für die Kommunalverwaltungen im Linksrheinischen interessant, da lediglich für 35% der Belegschaft Tickets abzunehmen sind, allerdings werden die erforderlichen Mitarbeiterzahlen in den Kommunen der Klimaregion Rhein-Voreifel nicht erreicht.

Die sechs Kommunen haben mit Stand vom 29.05.2018 rund 1.700 Mitarbeiter. Nach Abzug des Ausnahmekatalogs (z.B. Schwerbehinderte Personen mit Freifahrtberechtigung im ÖPNV) wären nach dem derzeit gültigen Tariffsystem knapp 1.600 Job Tickets von den sechs Kommunen abzunehmen.

Der interkommunale Klimaschutzmanager hat im Rahmen des Netzwerktreffens „Mobilität“ der Klimaschutzmanager/innen im NVR Gebiet sowie im Zuge des 15. Erfahrungsaustausches Klimaschutz des Rhein-Sieg-Kreises mit den 19 Kommunen am 8.11.2019 daher folgende Bitte an den NVR und den Rhein-Sieg-Kreis gerichtet:

Der Kreis möge die Zahl seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Zahl der tatsächlich abzunehmenden Job Tickets ermitteln und auch bei den rechtsrheinischen Kommunen auf eine Zusammenarbeit hinwirken. Sollten der Kreis und alle 19 Kreiskommunen im Ergebnis mindestens 5.000 zählende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufweisen, mögen der Rhein-Sieg-Kreis und der NVR im Anschluss das Gespräch mit dem VRS suchen und erörtern, ob grundsätzlich die Möglichkeit besteht, dass der Kreis als Großkunde und Koordinator das Job Ticket gemeinsam für sich und alle Kreiskommunen beziehen kann (vergleichbar dem Modell der IHK für ihre Innungsmitglieder). Falls hierzu die Möglichkeit besteht, möge der Kreis gemeinsam mit den Kommunen abfragen, ob die Mindestabnahmequote von 35 % der „Gesamtbelegschaft“ des Kreises und aller Kommunen erreicht wird.

Bei dieser Variante würden die Kosten je abgenommenem Job Ticket aktuell bei monatlich 61,30 Euro liegen und damit attraktiv sein. Der Kreis hat diese Anregung positiv aufgenommen und zugesagt, das "Großkundenmodell" in die Prüfung zur Förderung einer klimafreundlichen Mobilität einzubeziehen.

Anlagen zum Sachverhalt

Große Anfrage der SPD-Fraktion