

Analyse Jobticket

Ausgangslage

Aufgrund der Antwort zur Interpellation 2019/111 wurde die Thematik Jobticket genauer analysiert und mit all seinen Fragestellungen detailliert geprüft.

Das Jobticket entspricht dem Leistungsumfang des U-Abos und setzt sich im Preis aus Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenbeiträgen zusammen (für Arbeitnehmende: CHF 530 / für Arbeitgebende: CHF 270 pro Person). Mit dem U-Abo als Jobticket motivieren Firmen ihre Mitarbeitenden, auf den öffentlichen Verkehr umzusteigen. Nicht nur ökologische Gründe haben das Angebot begründet, sondern auch die Parkplatzsituation in den Zentren.

Detailfragen

- 1. Können bei geschäftlichen Verpflichtungen ausserhalb des Tarifverbundes weiterhin Bahnspesen mit der Halbtags-Spesenreglung abgegolten werden?**

Ja. Die Halbtax-Spesenregelung könnte nach wie vor angewendet werden, da es sich um berufliche Auslagen handelt.

- 2. Sollen nach Einführung des Jobtickets im Tarifverbund noch Autospesen geltend gemacht werden können?**

Es wird immer begrüsst, den öffentlichen Verkehr zu benutzen. Es kann jedoch verschiedene Situationen im Zusammenhang mit Dienstfahrten geben, die trotz allem für das Auto sprechen. Solche Auto-Fahrten dürften wie bis anhin zu Lasten des Arbeitgebers abgerechnet werden, da es berufliche Auslagen wären.

- 3. Was ist mit geschäftlichen Verpflichtungen innerhalb sowie ausserhalb des Tarifverbundes, zu denen keine vernünftigen ÖV-Verbindungen bestehen? Können weiterhin Autospesen geltend gemacht werden?**

Siehe dazu Antwort 2.

- 4. Falls generell auf die Autospesen verzichtet werden soll, wie ist das Thema Transport von Gütern zu handhaben?**

Siehe dazu Antwort 2.

5. Ist das Angebot Jobticket an einen Beschäftigungsgrad oder an sonstige Anstellungsbedingungen geknüpft?

Ja.

1. Das Jobticket würde nur den unbefristet angestellten Mitarbeitenden angeboten.
2. Das Jobticket könnte ab einem Beschäftigungsgrad von 40 % erworben werden.

6. Soll den Mitarbeitenden eine Wahlmöglichkeit angeboten werden, um die «Gerechtigkeit» zu wahren (für Mitarbeitende welche nicht auf das Auto verzichten können, weil z.B. keine ÖV-Möglichkeit besteht)?

Nein, es würde nicht differenziert werden. Das Jobticket wäre ein Bekenntnis des Kantons zum Umweltschutz und zur Förderung der grünen Mobilität. Mitarbeitende, die das Jobticket erhalten wollten, könnten es beziehen und nutzen, sei es für den Arbeitsweg und/oder für Fahrten während der Freizeit. Könnten Mitarbeitende das Jobticket nicht nutzen, weil am Wohnort keine ÖV-Anbindung besteht, dürfte keine andere Entschädigung geltend gemacht werden. Würden Mitarbeitende das Jobticket nicht nutzen, da sie die Wege zu Fuss, mit dem Fahrrad oder doch mit dem Auto bewältigten, dürfte ebenfalls keine andere Entschädigung geltend gemacht werden, da es lediglich um eine finanzielle Beteiligung an das Jobticket ginge.

7. Wie ist mit Mitarbeitenden umzugehen, welche den Arbeitsweg zu Fuss oder mit dem Fahrrad bewältigen.

Siehe dazu Antwort 6).

8. In § 7 der Verordnung über den Auslagenersatz (SGS 153.15) ist die Handhabung bei Dienstreisen geregelt – diese gilt ebenso für Gemeindelehrpersonen. Sollen also auch Gemeindelehrpersonen das Jobticket-Angebot beanspruchen können?

Wie bereits oben erwähnt (s. Antwort zu Frage 6) wäre das Jobticket ein Bekenntnis des Kantons in Sachen Umweltschutz und Förderung der grünen Mobilität. Dessen ungeachtet handelte es sich beim Jobticket um eine freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers (Fringe Benefit).

Es wäre den Gemeinden überlassen, das Jobticket ihren Mitarbeitenden inkl. Lehrpersonen anzubieten (und damit verbunden, für den entsprechenden Beitrag aufzukommen). Einige Gemeinden haben das Jobticket bereits im Angebot (z.B. Gemeinde Arlesheim). Durch die Regelung auf Verordnungsstufe würden die Gemeinden allerdings verpflichtet, in ihren Personalreglementen abweichende Regelungen aufzunehmen, sollten sie von der Mitfinanzierung des Jobtickets absehen wollen. Aus diesem Grund empfehle es sich, die Bezugsmodalitäten mittels eines Regierungsratsbeschlusses zu regeln.

Kosten

Es wäre mit jährlichen Kosten für den Kanton von mindestens CHF 459'000 zu rechnen.

Wie die Erfahrungswerte anderer Arbeitgeber zeigen, kann mit einer Mitarbeitendenteilnahme von mindestens 30 % gerechnet werden. Bei 5'700 Kantonsangestellten wäre also mit einer geschätzten Teilnahme von 1'700 Mitarbeitenden zu rechnen. Der Arbeitgeberbeitrag pro Abo/Jahr betrüge CHF 270.

1'700 Abos à CHF 270.00 = CHF 459'000.00 pro Jahr

Umsetzung

Der personelle Zusatzaufwand für den Kanton Basel-Landschaft (seitens Personalamt) wäre nicht zu unterschätzen. Er würde in der regelmässigen Adressenaufbereitung und in der wiederkehrenden Bewerbung des Angebots bestehen. Zudem müssten durch den Kanton Bezugsunterlagen an interessierte Mitarbeitende abgegeben werden.

Im Detail bedeutete dies:

- Für eine Offtererstellung müsste der Kanton dem TNW Backoffice eine Mitarbeitendenliste des gesamten Mitarbeitendenbestandes zustellen (die Liste enthält jeweils Name/Vorname, Adresse und Geburtsdatum)
- Nach Genehmigung der Offerte müsste mit dem TNW eine Vereinbarung über 3 Jahre abgeschlossen werden, damit beide Parteien Planungssicherheit hätten.
- Die Liste der Mitarbeitenden würde durch den TNW mit seiner Abo-Datenbank abgeglichen werden.
- Die Bestellkarten für Neukunden würden vom TNW physisch zur Verfügung gestellt werden (mit Arbeitgeber-Logo).
- Die Bestellung müsste vom Mitarbeitenden selbst ausgelöst werden (mittels Bestellkarte), der Arbeitnehmerbeitrag wäre vom Mitarbeitenden einzubezahlen.
- Alle Support- und Tariffragen liefen wie bei einem «normalen» U-Abo über die BLT/BVB.
- Einmal im Jahr gäbe es einen Adress-Abgleich durch die BLT, um Austritte zu vermerken.

Fazit

Dass der Kanton interne Daten vom kompletten Mitarbeitendenbestand an externe Firmen (TNW/BLT/BVB) zur Verfügung stellen müsste, könnte aus Sicht des Datenschutzes problematisch sein. Zudem wäre der wiederkehrende, administrative Aufwand für den Kanton nicht zu unterschätzen.

Aufgrund des vermehrten Arbeiten im Home-Office und aus Gründen des Gesundheitsschutzes, hat der öffentliche Verkehr aktuell an Attraktivität verloren.

In der jetzigen Situation, wo die Wirtschaft grosse finanzielle Herausforderungen meistern muss, und Arbeitsplätze in der Privatwirtschaft gefährdet sind, wäre es für die Kantonsbevölkerung kaum nachvollziehbar, wenn Kantonsangestellten ohne ein dringendes Bedürfnis solche Abos mit einer Beteiligung des Arbeitgebers zur Verfügung gestellt würden.