

Vorlage an den Landrat

Beantwortung der Interpellation 2019/111 von Désirée Jaun, SP-Fraktion: «Job-Ticket für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft»

2019/111

vom 20. August 2019

1. Text der Interpellation

Am 31. Januar 2019 reichte Désirée Jaun, SP Fraktion, die Interpellation 2019/111 «Job-Ticket für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft » ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

Mit dem Job-Ticket bietet der Tarifverbund Nordwestschweiz eine vergünstigte Variante des U-Abos an. Arbeitgebende mit mehr als 100 Beschäftigten können damit ihren Arbeitnehmenden das Abonnement zum Jugendtarif von CHF 53.00 pro Monat bzw. CHF 530.00 pro Jahr anbieten. Die Differenz zum regulären Abopreis für Erwachsene von CHF 80.00 pro Monat resp. CHF 800.00 pro Jahr übernimmt das jeweilige Unternehmen pro Mitarbeiter/in. Mit diesem Angebot schaffen die Unternehmen einen Anreiz, damit die Mitarbeitenden vermehrt den öffentlichen Verkehr benützen und so einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz und zur Reduktion des motorisierten Individualverkehrs leisten. Die Strassenentlastung fördert die zuverlässige Erreichbarkeit der Unternehmensstandorte und die ÖV-Nutzung die Pünktlichkeit der Arbeitnehmenden. In der Region Basel machen bereits mehr als 30'000 Personen von diesem Angebot Gebrauch.

Gerade kantonale Verwaltungen sollten eine Vorbildfunktion übernehmen und ihren Angestellten zukunftstaugliche Mobilitätsformen aufzeigen und anbieten. Es sollte im Interesse des Kantons sein, dass möglichst viele Mitarbeitenden auf umweltschonenden Verkehr umsteigen. Das Job-Ticket fördert dies sowohl für den Arbeitsweg als auch in der Freizeit. Das Job-Ticket als Lohnnebenleistung steigert ausserdem die Attraktivität des Arbeitgebers Basel-Landschaft und beweist, dass der Kanton Umweltverantwortung übernehmen möchte. Dabei geht es nicht bloss um einen „Fringe Benefit“ für die Mitarbeitenden, sondern viel mehr um das Angebot eines fortschrittlichen und umweltbewussten Arbeitgeber mit grosser Auswirkung auf die Region.

Der Kanton Basel-Landschaft wollte bisher das Job-Ticket für seine Mitarbeitenden nicht anbieten. In diesem Zusammenhang bitte ich den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Stellt sich der Regierungsrat noch immer gegen das Angebot des Job-Tickets für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft?
2. Falls nein, wann wird das Job-Ticket eingeführt

3. Falls ja, mit welcher Begründung
4. Welche Kosten pro Jahr entstehen dem Arbeitgeber Basel-Landschaft durch die Finanzierung von Dienstfahrten der Mitarbeitenden?
5. Zu welchen Anteilen entfallen diese erstatteten Kosten auf die Nutzung des öffentlichen Verkehrs bzw. auf private Fahrzeuge für Dienstfahrten?
6. Mit welchen Kosten für das Job-Ticket ist aufgrund von Erfahrungswerten anderer Arbeitgebenden aus der Region für die kantonale Verwaltung zu rechnen?
7. Mit welchem Verlagerungseffekt hin zum öffentlichen Verkehr kann mit der Einführung des Job-Tickets gerechnet werden bzw. kann gemäss Erfahrungen anderer Anbietenden gerechnet werden?

2. Einleitende Bemerkungen

Das Job-Ticket wird vom Tarifverbund Nordwestschweiz jedem Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten angeboten (die administrative Abwicklung läuft vollumfänglich über BLT). Das Job-Ticket ist, wie das U-Abo ohne räumliche und zeitliche Einschränkung im gesamten Verbundsgebiet des TNW gültig. Arbeitnehmer nutzen das Job-Ticket sowohl für den Arbeitsweg als auch für die Freizeit. Dieses Angebot kostet den Arbeitnehmer CHF 530.00 pro Jahr, die Differenz von CHF 270.00 pro Jahr übernimmt der Arbeitgeber.

Ein durchschnittlicher Arbeitsweg hin und zurück ist in der Schweiz 28.6 km lang (Mikrozensus Verkehr, ARE, 2014). Mitarbeitende, die per ÖV statt mit dem Auto zur Arbeit kommt, reduzieren ihren CO₂-Ausstoss um 1'215 Kg pro Jahr. Ein Betrieb mit 100 Mitarbeitenden bewirkt durch die Einführung des Job-Tickets eine Emissionsreduktion in der Grössenordnung von 18.2 Tonnen CO₂ pro Jahr¹. Gemäss einer Studie der Stadt Zürich ist eine Vergünstigung der ÖV-Abonnemente die meistgenannte Voraussetzung für das Umsteigen vom Auto auf den ÖV².

Der RRB 2012-0836 hält fest, dass der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft in personalpolitischen Belangen verantwortungsbewusst und nachhaltig handelt, seine soziale Verantwortung wahrnimmt und Fairness walten lässt. Unter anderem legt er dabei grossen Wert auf die Chancengleichheit, die Gesundheitsförderung sowie die Nachhaltigkeit. Im Weiteren handelt der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft vorbildlich und verlässlich. Er leistet einen Beitrag zur Gesellschaft und Wirtschaft.

Gestützt auf diesen RRB erachtet der Regierungsrat das Job-Ticket als grundsätzlich positive Handlungsmöglichkeit eines Arbeitgebers. Für den Kanton Basel-Landschaft besteht allerdings zu einigen Themen Klärungsbedarf.

Der Regierungsrat ist bereit, das Anliegen mit all seinen Fragestellungen detailliert zu prüfen. Anschliessend wird entschieden, ob das «Job-Ticket» den Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft angeboten werden kann.

Quellen:

¹Plattform für nachhaltige Mobilität und Mobilitätsmanagement in der Schweiz, www.mobilservice.ch unter Praxis / Wirkung / Umwelt und Energie

²Schlussbericht des „Verkehrsverhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadt Zürich auf Arbeits- und Dienstwegen“, zu finden unter https://www.stadt-zuerich.ch/content/dam/stzh/prd/Deutsch/Stadtentwicklung/Publikationen_und_Broschueren/Stadt-_und_Quartierentwicklung/Nachhaltige_Entwicklung/372_Schlussbericht.pdf

3. Beantwortung der Fragen

Frage 1

Stellt sich der aktuelle Regierungsrat noch immer gegen das Angebot des Job-Tickets für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung?

Antwort:

Der Regierungsrat erachtet das Job-Ticket als positive Handlungsmöglichkeit eines Arbeitgebers für ein Bekenntnis zum Umweltschutz. Allerdings gibt es diverse Detailfragen zu klären (siehe Frage 2).

Frage 2

Falls nein, wann wird das Job-Ticket eingeführt?

Antwort:

Bevor das Job-Ticket eingeführt werden kann, gilt es vorab diverse Detailfragen zu klären. Diese sind beispielsweise:

- Können bei geschäftlichen Verpflichtungen ausserhalb des Tarifverbundes weiterhin Bahnspesen mit der Halbtags-Spesenreglung abgegolten werden?
- Was ist mit geschäftlichen Verpflichtungen innerhalb sowie ausserhalb des Tarifverbundes, zu denen keine vernünftigen ÖV-Verbindungen bestehen? Können weiterhin Autospesen geltend gemacht werden?
- Falls generell auf die Autospesen verzichtet werden soll, wie ist das Thema Transport von Gütern zu handhaben?
- Ist das Angebot an einen Beschäftigungsgrad oder an sonstige Anstellungsbedingungen geknüpft?
- Soll den Mitarbeitenden eine Wahlmöglichkeit angeboten werden, um die „Gerechtigkeit“ zu wahren (für Mitarbeitenden, welche nicht auf das Auto verzichten können, weil z.B. keine ÖV-Möglichkeit besteht).
- Wie ist mit Mitarbeitenden umzugehen, welche den Arbeitsweg zu Fuss oder mit dem Fahrrad bewältigen.
- In der Verordnung über den Auslageersatz 153.15, § 7 ist die Handhabung bei Dienstreisen geregelt – diese gilt ebenso für Gemeindelehrpersonen. Sollen also auch Gemeindelehrpersonen das Job-Ticket-Angebot beanspruchen können?

Frage 3

Falls ja, mit welcher Begründung?

Antwort:

Falls der Regierungsrat feststellt, dass die Detailfragen nicht zufriedenstellend geklärt werden können oder wenn es sich zeigt, dass nur eine Minderheit der Mitarbeitenden bereit ist, für den Arbeitsweg vom Privatverkehr auf den öffentlichen Verkehr umzusteigen. Zudem muss die Frage der Finanzierbarkeit geklärt werden.

Frage 4

Welche Kosten pro Jahr entstehen dem Arbeitgeber Basel-Landschaft durch die Finanzierung von Dienstfahrten der Mitarbeitenden?

Antwort:

Im Jahr 2017 wurden folgende Spesenausgaben der Mitarbeitenden für Geschäftsfahrten verzeichnet:

- Auto- und Motorradspesen CHF 776'460.00
- ÖV-Spesen CHF 260'895.00

Im Jahr 2018 wurden folgende Spesenausgaben der Mitarbeitenden für Geschäftsfahrten verzeichnet:

- Auto- und Motorradspesen CHF 748'200.00
- ÖV-Spesen CHF 267'000.00

Frage 5

Zu welchen Anteilen entfallen diese erstatteten Kosten auf die Nutzung des öffentlichen Verkehrs bzw. auf private Fahrzeuge für Dienstfahrten?

Antwort

Siehe dazu Antwort Frage 4.

Frage 6

Mit welchen Kosten für das Job-Ticket ist aufgrund von Erfahrungswerten anderer Arbeitgebenden aus der Region für die kantonale Verwaltung zu rechnen?

Antwort

Es ist mit jährlichen Kosten von ca. CHF 460'000.00 zu rechnen.

Die Erfahrungswerte anderer Arbeitgeber zeigen, dass mit einer maximalen Mitarbeitendenteilnahme von 30% gerechnet werden kann. Bei unseren aktuell 5700 Mitarbeitenden wäre also mit einer geschätzten Teilnahme von 1700 Mitarbeitenden zu rechnen. Der Arbeitgeberbeitrag pro Abo/Jahr ist CHF 270.00.

1700 Abos à CHF 270.00 = CHF 459'000.00 pro Jahr

Sollten die Gemeindelehrpersonen dieses Angebot ebenfalls nutzen können, ist mit weiteren 500 Abos zu rechnen was zusätzlichen Kosten von CHF 135'000.00 pro Jahr entspricht.

Frage 7

Mit welchem Verlagerungseffekt hin zum öffentlichen Verkehr kann mit der Einführung des Job-Tickets gerechnet werden bzw. kann gemäss Erfahrung anderer Anbietenden gerechnet werden?

Antwort

Das ist sehr schwierig abzuschätzen. Auch andere Anbietende, wie z.B. die Gemeinde Muttenz, konnten hier keine aussagekräftige Erfahrung mitteilen. Hingegen wurde mehrfach von anderen Anbietenden mitgeteilt, dass das Parkplatzproblem eindeutig entschärft wurde, da ein Wechsel vom Privatfahrzeug auf den ÖV festgestellt werden kann.

Liestal, 20. August 2019

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Isaac Reber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich