

Betreff Weiterführung des Jobticket-Angebots für die Mitarbeitenden der Stadt Wiesbaden und ihrer Eigenbetriebe

Dezernat/e I/11

Bericht zum Beschluss

Nr. vom

Erforderliche Stellungnahmen

Amt für Innovation, Organisation und Digitalisierung

Kämmerei

Frauenbeauftragte nach HGIG Keine Bedenken

Frauenbeauftragte nach HGO

Sonstiges

Rechtsamt

Umweltamt: Umweltprüfung

Straßenverkehrsbehörde

Digital
unterschrieben
von Sylvia Arnet
Datum:
2023.09.04
16:26:59 +02'00'

Beratungsfolge

Kommission

Ausländerbeirat

Kulturbeirat

Ortsbeirat

Seniorenbeirat

(wird von Amt 16 ausgefüllt) **DL-Nr.**

nicht erforderlich erforderlich

nicht erforderlich erforderlich

nicht erforderlich erforderlich

nicht erforderlich erforderlich

nicht erforderlich erforderlich

Magistrat Eingangsstempel
Büro d. Magistrats

20. Sep. 2023

Stadtverordnetenversammlung

Tagesordnung A Tagesordnung B

Umdruck nur für Magistratsmitglieder

nicht erforderlich erforderlich

öffentlich nicht öffentlich

wird im Internet / PIWi veröffentlicht

Anlagen öffentlich

[Empty box for public attachments]

Anlagen nichtöffentlich

[Empty box for non-public attachments]

B Kurzbeschreibung des Vorhabens (verpflichtend)

(Die Inhalte dieses Feldes werden [außer bei vertraulichen Vorlagen, wie z. B. Disziplinarvorlagen] im Internet/Intranet veröffentlicht. Es dürfen hier keine personenbezogenen Daten im Sinne des Hessischen Datenschutzgesetzes verwendet werden (Ausnahme: Einwilligungserklärung des/der Betroffenen liegt vor). Ergänzende Erläuterungen, soweit erforderlich, siehe D. Begründung, Pkt. II)

Entsprechend dem Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0501 vom 13.12.2018 (Einführung Jobticket Premium) soll den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin ein kostenfreies Jobticket angeboten werden. Dies ist nicht nur aus umweltpolitischen Gründen sinnvoll und geboten, sondern stärkt zusätzlich die Attraktivität der Stadtverwaltung und ihrer Eigenbetriebe als Arbeitgeber.

C Beschlussvorschlag

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass
 - 1.1 den Mitarbeitenden seit 2000 ein Jobticket zur Verfügung gestellt wird, für das diese bis 2018 einen Eigenanteil orientiert an der jeweiligen Tarifzone bezahlen mussten. Durch Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0501 vom 13.12.2018 wurde das Jobticket Premium eingeführt und der Eigenanteil ist zum 01.01.2019 entfallen.
 - 1.2 deutschlandweit zum 01.05.2023 das gültige 49-Euro-Ticket (Deutschlandticket) eingeführt wurde. Für die Stadt besteht vor diesem Hintergrund die Wahlmöglichkeit, das bestehende RMV-Jobticket-Modell (Jobticket Premium) unverändert fortzuführen oder durch das 49-Euro-Ticket zu ersetzen. Beide Varianten bieten unterschiedliche Vor- und Nachteile, die unter „III. Geprüfte Alternativen“ ausführlich dargestellt werden. Es ist nicht möglich, beide Modelle parallel anzubieten.
 - 1.3 in den Monaten Juli und August 2023 eine Befragung unter den Mitarbeitenden der Stadt Wiesbaden und ihrer Eigenbetriebe durchgeführt wurde, um ein Stimmungsbild zu erhalten, welches Modell bevorzugt wird. Insgesamt haben sich über 2.100 Mitarbeitende an der Befragung beteiligt. Mit 62 % der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer spricht sich eine deutliche Mehrheit für eine Beibehaltung des bestehenden Modells aus, 34 % plädieren für einen Wechsel zum 49-Euro-Ticket/Deutschlandticket. 83 % der Teilnehmenden geben an, dass ihnen ein Jobticket ohne Eigenanteil sehr wichtig oder eher wichtig ist.
 - 1.4 aufgrund der Konsolidierungsvorgaben das IST-Ergebnis 2022 für das Jobticket nicht mehr im Budget 2024/25 des Dezernates I enthalten ist. Eine Fortführung des Jobticket ist daher nur bei entsprechenden Zusetzungen im Rahmen der Haushaltsplanberatungen möglich.
2. Es wird beschlossen, dass die Entscheidung über die Finanzierung des Jobtickets und damit die Fortführung über das Jahr 2023 hinaus im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2024/25 getroffen wird. Im Falle einer Zusetzung der Mittel wird aufgrund der Mitarbeitendenbefragung das Jobticket Premium für das Gebiet des RMV mit der entsprechenden Mitnahmeregelung fortgeführt. Aus umwelt- und personalwirtschaftlichen Gründen wird empfohlen, weiterhin auf den Eigenanteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verzichten.
3. Dezernat I/11 wird ermächtigt, nach Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung - vorab der Genehmigung des Haushaltsplans durch die Aufsichtsbehörde - den Vertrag mit dem RMV entsprechend zu verlängern.

4. Das Budget (im Falle einer Zusetzung) und die Istkosten werden mittels einer Verrechnungskostenart auf die Dezernate umgelegt. Basis dafür ist die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stammpersonal) in den jeweiligen Dezernaten. Dezernat III/20 wird mit der haushaltstechnischen Umsetzung (analog Verrechnung SAP-Lizenzen/ Internetkosten) beauftragt.
5. Die Kosten der Eigenbetriebe für das Jobticket werden im Falle einer Fortsetzung des Angebots aus dem jeweiligen Wirtschaftsplan finanziert.

D Begründung

Die Stadt Wiesbaden und ihre Eigenbetriebe haben bereits im Jahr 2000 ein Jobticket für ihre Mitarbeitenden eingeführt und sich damit sehr früh als moderne und umweltbewusste Arbeitgeberin positioniert.

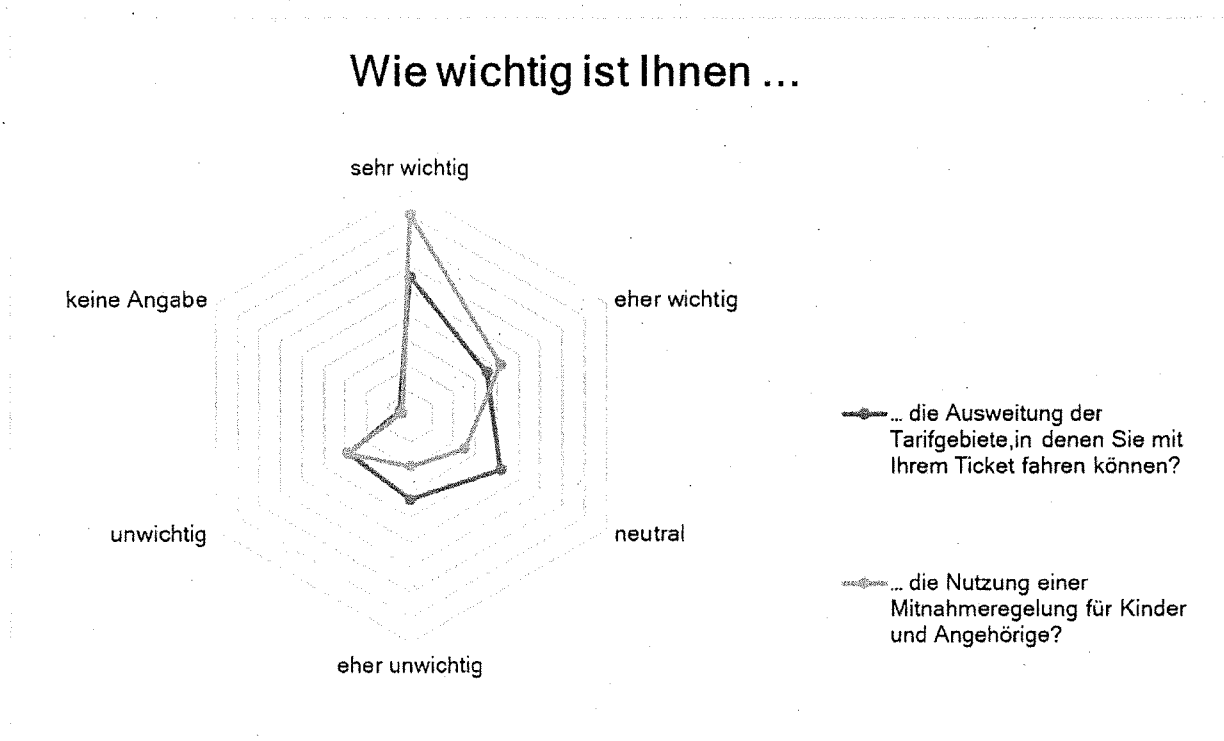
Durch ein attraktives Angebot des RMV konnte in 2019 auf das Jobticket Premium umgestellt werden, dass neben einer Reichweite über das gesamte RMV-Gebiet auch eine Mitnahmeregelung vorsieht. Zudem konnte aufgrund des Wegfalls der Versteuerung des geldwerten Vorteils in 2019 auf die Eigenbeteiligung der Beschäftigten verzichtet werden.

Das Geschäftsmodell des RMV-Jobtickets ist so konzipiert, dass der Arbeitgeber den Ticketpreis für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlen muss - egal ob diese es im Einzelfall nutzen oder nicht. Die Erfahrung zeigt, dass die Nutzung des Job-Tickets durch die Abschaffung des Eigenanteiles und die Verbesserungen gegenüber dem vorherigen Jobticket stark angestiegen ist. Derzeit haben ca. 3.900 Mitarbeitende der Kernverwaltung und ca. 730 Mitarbeitende der Eigenbetriebe tatsächlich das Jobticket beantragt. Hinzu kommen Beschäftigte der sich angeschlossenen Gesellschaften (EGW, GWW, SEG, WiBau, Stiftung Stadtmuseum, Wivertis), welche die Finanzierung der Kosten selbst tragen.

Seit dem Jahr 2020 wird das Budget und die Ist-Kosten entsprechend der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Dezernate verteilt. Basis ist die Höhe des Stammpersonals zum jeweils 01.01. eines Jahres, eine Überprüfung des Wertes erfolgt zum 01.07. des Jahres.

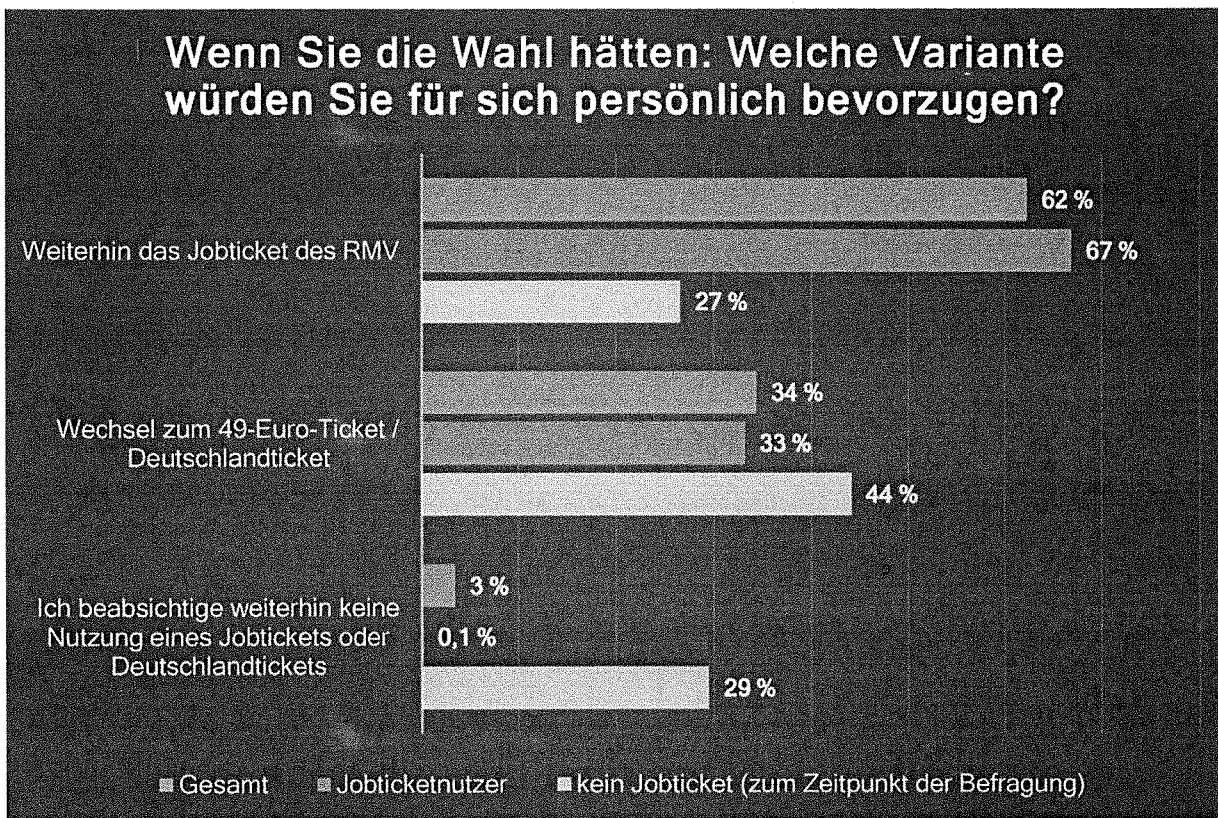
Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung zum Jobticket:

Ziel dieser Befragung unter den Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Wiesbaden und ihrer Eigenbetriebe war es, ein Stimmungsbild zu erhalten, welches Modell gegebenenfalls bevorzugt wird. Dies sollte als Informationsgrundlage zur Entscheidungsfindung dienen. Die wesentlichen Ergebnisse sind nachfolgend grafisch dargestellt und erläutert.



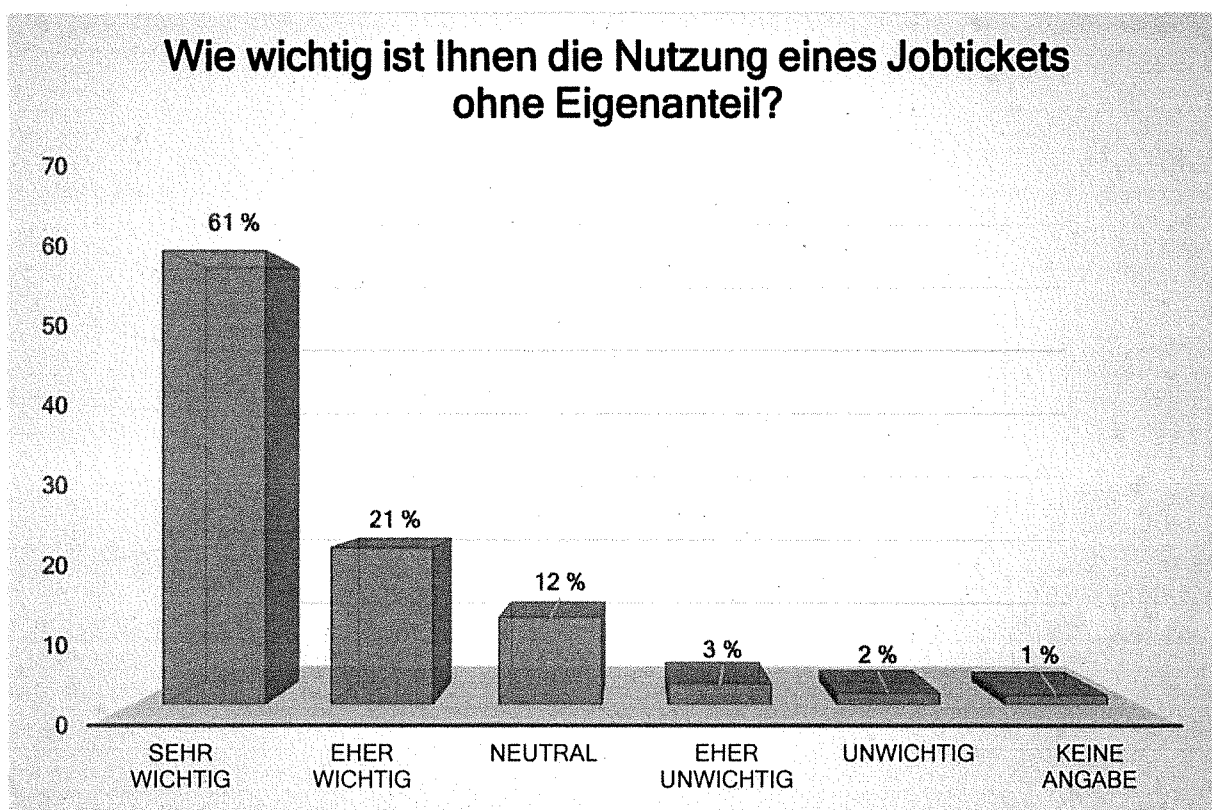
46 % der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer geben an, dass ihnen die Ausweitung der Tarifgebiete sehr wichtig oder eher wichtig ist, 21 % stehen diesem Thema neutral gegenüber, 31 % halten den Aspekt für eher unwichtig oder unwichtig. Im Ergebnis würde eine Ausweitung der Nutzungsmöglichkeiten durch das Deutschlandticket also mehrheitlich begrüßt.

Noch deutlicher wird jedoch der Mitnahmeregelung für Kinder und Angehörige eine entscheidende Bedeutung beigemessen, 61 % halten diesen Aspekt für sehr wichtig oder eher wichtig (13 % neutral, 24 % eher unwichtig/unwichtig).



Jobticketnutzer: N = 1.864; kein Jobticket: N = 238

Eine deutliche Mehrheit von 62 % der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer spricht sich für eine Beibehaltung des aktuellen städtischen Jobticket-Modells aus. Bei dieser Frage zeigen sich deutliche Unterschiede im Antwortverhalten, wenn man die Gruppe aktueller Jobticketnutzer mit Mitarbeitenden vergleicht, die zum Zeitpunkt der Befragung kein Jobticket hatten. Letztere befürworten häufiger einen Wechsel zum 49-Euro-Ticket/Deutschlandticket.



Erwartungsgemäß wünscht sich eine überwältigende Mehrheit der Mitarbeitenden, dass die Stadt des Jobticket weiterhin ohne Eigenanteil anbietet.

I. Auswirkungen der Sitzungsvorlage

(Angaben zu Zielen, Zielgruppen, Wirkungen/Messgrößen, Quantität, Qualität, Auswirkungen im Konzern auf andere Bereiche, Zeitplan, Erfolgskontrolle)

Das Jobticket ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowohl für den Arbeitsweg als auch in der Freizeit den ÖPNV innerhalb des RMV-Gebiets kostenlos zu nutzen. Nach 19 Uhr und ganztägig am Wochenende ist zudem die Mitnahme einer weiteren erwachsenen Person und von Kindern möglich, so dass der umweltpolitische Effekt sich bis in das Freizeitverhalten hineinzieht. Darüber hinaus trägt das kostenfreie Jobticket als wichtigster Baustein zur Arbeitgeberattraktivität der Stadt Wiesbaden bei, die insbesondere mit Landes- und Bundesbehörden, der benachbarten Stadt Mainz und vielen Groß-Unternehmen im umliegenden Rhein-Main-Gebiet in einem harten Konkurrenzkampf steht.

II. Ergänzende Erläuterungen

(Demografische Entwicklung, Umsetzung Barrierefreiheit, Klimaschutz/Klima-Anpassung, etc.)

Das Jobticket wurde bislang zentral beim Personalamt gebucht, der Planansatz und der spätere Verbrauch im Haushaltsvollzug wurden im Verhältnis der Mitarbeiterzahl auf die Ämter und Dezernate verteilt.

Das Ist-Ergebnis 2022 belief sich auf 1.636.000 Euro und lag damit aufgrund des 9-Euro-Tickets für drei Monate fast 300 Tsd. Euro geringer als erwartet. Aufgrund des hohen Konsolidierungsbeitrags

im Dezernat I und der eingeplanten, geringen Tarifsteigerung bei den Personalkosten konnte der notwendige Betrag für das Jobticket nicht mehr innerhalb des Rahmenwertes des Personalamtes berücksichtigt werden. Der Bedarf beläuft sich für die Kernverwaltung in 2024 auf 2.297.800 Euro (bereits bestätigte Preissteigerung von 8,33%) und in 2025 auf 2.322.000 Euro (mit geschätzten 3% Steigerung).

III. Geprüfte Alternativen

(Hier sind die Alternativen darzustellen, welche zwar geprüft wurden, aber nicht zum Zuge kommen sollen)

Aufgrund der Ausführungen unter „I. Auswirkungen der Sitzungsvorlage“ kann es sich die Stadt Wiesbaden kaum leisten, auf das Jobticket zu verzichten - weder aus Arbeitgebersicht, noch aus Umwelt- und Klimaschutzgründen. Dennoch handelt es sich um eine freiwillige Leistung und musste daher bei der Haushaltsplanung gezwungenermaßen nachrangig behandelt werden gegenüber Pflichtausgaben.

Geprüft wurde zudem die Einführung des Deutschlandtickets, dessen Reichweite zwar größer ist, jedoch müssten die Mitarbeitenden auf die Mitnahmeregelung verzichten. Die Umfrage hat jedoch gezeigt, dass dieser Aspekt den Mitarbeitenden wichtiger ist als die größere Reichweite.

Die Vor- und Nachteile der beiden Varianten sind nachfolgend auf einen Blick dargestellt:


Das aktuelle Jobticket-Angebot der Landeshauptstadt Wiesbaden:

- gilt für das Verbundgebiet des RMV,
- ermöglicht die Nutzung aller Nahverkehrszüge wie z. B. RB-, RE-, und S-Bahn-Züge sowie öffentlicher Verkehrsmittel wie Busse, Straßenbahnen, U-Bahnen etc. im Verbundgebiet,
- ermöglicht durch Zahlung eines Zuschlags weitere Verbindungsarten und -klassen (IC, EC),
- ermöglicht die kostenlose Mitnahme eines Erwachsenen und beliebig vieler Kinder täglich ab 19.00 Uhr, samstags, sonntags und an gesetzlichen Feiertagen in Hessen sowie am 24. und 31.12. ganztags (Mitnahmeregelung).

Das 49-Euro-Ticket / Deutschlandticket:

- gilt bundesweit,
- ermöglicht die Nutzung aller Nahverkehrszüge wie z. B. RB-, RE-, und S-Bahn-Züge sowie öffentlicher Verkehrsmittel wie Busse, Straßenbahnen, U-Bahnen etc.,
- gilt grundsätzlich nicht in Zügen, die durch die DB Fernverkehr AG oder anderer Fernverkehrsanbieter wie z. B. FlixTrain betrieben werden (z.B. IC, EC, ICE, aber auch RE der DB Fernverkehr AG)
- ein Upgrade auf Fernverkehrsfahrkarten ist nicht möglich. Für eine Reise mit dem Fernverkehr ist eine separate Fahrkarte notwendig.
- ist nicht übertragbar und beinhaltet keine Mitnahmeregelung. Kinder unter sechs Jahren fahren kostenlos mit dem ÖPNV und benötigen kein Deutschlandticket.

Bestätigung der Dezernent*innen


Mende
Oberbürgermeister