

ST-KR

über FBL I

M/31/05

und Herrn Dr. Koch als Vertreter des Landrates

Stellungnahme zu dem Antrag Nr. 18/19 der SPD Kreistagsfraktion Rheingau-Taunus

Zur möglichen Einführung eines Job-Tickets wurden bereits Überlegungen angestellt sowie Gespräche und Verhandlungen geführt.

Aus einer seitens des HLT initiierten Umfrage (12/2018) geht hervor, dass in 8 von 21 Hessischen Landkreisen ein Job-Ticket installiert ist. Mit dem Job-Ticket ist zum Teil eine Bindung an den Verzicht auf Parkplätze verbunden oder es beinhaltet eine teilweise Zuschussung zu den Fahrtkosten bzw. eine reine Fahrtkostenerstattung. Im Landkreis Limburg-Weilburg hat der Kreistag einen entsprechenden Antrag zurückgewiesen. Der Landkreis Waldeck-Frankenberg hat die Einführung eines Job-Tickets der Kosten wegen verworfen und im Vogelsbergkreis war das Interesse zu gering. In den übrigen Landkreisen finden, so wie auch bei uns, diesbezügliche Überlegungen statt.

Bereits im März 2019 haben Gespräche mit dem RTV und RMV stattgefunden, bei denen das weitere Procedere besprochen wurde.

Das Job-Ticket ist kein Regelangebot des RMV, sondern ein individuelles Angebot mit eigenen Preisen und eigenen Nutzungsbedingungen. Daher legt der RMV Wert auf eine Mobilitätsstudie bei den Beschäftigten, welche einen Überblick über das aktuelle Mobilitätsverhalten geben soll. Anhand der aus dieser Umfrage gewonnenen Erkenntnisse wird dann ein entsprechendes Angebot eigens für den Rheingau-Taunus-Kreis generiert. Dabei gilt der Grundsatz, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Job-Ticket-berechtigt sind. Das heißt, dass der Preis pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter unabhängig vom individuellen Fahrtweg, den unterschiedlichen Entfernungen oder der tatsächlichen Nutzung ermittelt wird.

Die Mobilitätsstudie konnte aus Kapazitätsgründen bislang noch nicht gestartet werden.

Der RMV wird auf der Grundlage dieser Studie ein Preisangebot für folgende 3 Varianten abgeben.

1.) Das Job-Ticket berechtigt zu beliebig vielen Fahrten im Gültigkeitsbereich Arbeitsort – Wohnort und den dazugehörigen Tarifgebieten ohne das Recht auf Mitnahme.

2.) Das Job-Ticket berechtigt zu beliebig vielen Fahrten im Gültigkeitsbereich Arbeitsort – Wohnort und den dazugehörigen Tarifgebieten. Diese Variante beinhaltet eine Mitnahmeregelung zu festgelegten Zeiten.

3.) Das Job-Ticket berechtigt zu beliebig vielen Fahrten im gesamten Verbundgebiet. Auch bei dieser Variante ist die zuvor erwähnte Mitnahmeregelung enthalten.

In diesem Zusammenhang sind Fragen aufgetaucht, die bei den weiteren Überlegungen berücksichtigt werden müssen:

Es gibt (zahlreiche) Beschäftigte, die ihren Wohnort außerhalb des RMV-Gebietes (Rheinland-Pfalz) haben und für die deshalb das Job-Ticket nicht für die komplette Strecke von Wohnort bis Dienstort gilt. Eventuell gibt es bereits Regelungen zwischen RMV und den angrenzenden Verkehrsverbänden, welche in dem Angebot entsprechend berücksichtigt werden. Falls es ein solches Angebot nicht gibt, stellt sich die Frage, ob ein JobTicket für den betroffenen Personenkreis überhaupt interessant ist.

Es ist auch fraglich, ob Bedienstete des Rheingau-Taunus-Kreises, die an Schulen eingesetzt sind (Hausmeisterinnen und Hausmeister/ Sekretärinnen) ein Job-Ticket in Anspruch nehmen werden. Gleiches gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Wertstoffhöfen.

Darüber hinaus gibt es in der Kreisverwaltung Bedienstete, die arbeitsvertraglich dazu verpflichtet sind, ihr Fahrzeug für Dienstfahrten zur Verfügung zu stellen. Hier ist zu überlegen, ob diesen Personenkreis überhaupt ein Job-Ticket zur Verfügung gestellt werden sollte.

Der RMV bietet an, Ausnahmen, wie zum Beispiel Dienstwageninhaber oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, nach unseren Wünschen zu regeln. Diese Wünsche sind vom Rheingau-Taunus-Kreis klar zu definieren.

Sodann muss der Rheingau-Taunus-Kreis entscheiden, welchen Leistungsumfang er seinen Bediensteten zur Verfügung stellen möchte.

Dabei muss der Rheingau-Taunus-Kreis auch darüber entscheiden, ob das Job-Ticket kostenfrei an die Bediensteten abgegeben wird oder ob und in welchem Umfang die Mitarbeiter zu einer Kostenbeteiligung herangezogen werden. Auch hier gibt es mehrere denkbare Vorschläge:

1.) Der Mitarbeiter wird zu einer pauschalen Kostenbeteiligung herangezogen, welche unabhängig ist von der Vergütung bzw. Besoldung oder der Entfernung zwischen Wohnort und Dienstort.

2.) Der Mitarbeiter wird zu einer pauschalen Kostenbeteiligung herangezogen, welche unabhängig ist von der Vergütung bzw. Besoldung oder der Entfernung zwischen Wohnort und Dienstort. Die Pauschale verringert sich oder entfällt gänzlich bei gleichzeitigem Verzicht auf einen Parkplatz am Dienstort.

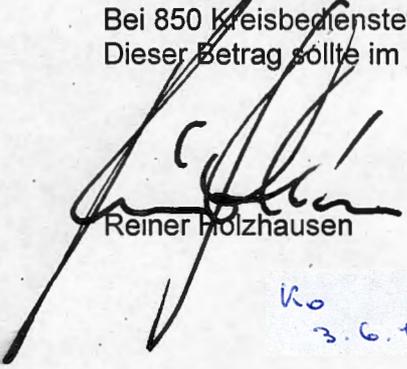
3.) Die Kostenbeteiligung wird nach Vergütung bzw. Besoldung gestaffelt.

4.) Der Preis für die Nutzer kann nach Entfernung zum Wohnort gestaffelt sein.

Da es noch zu viele offene Fragen in Bezug auf die Einführung eines Job-Tickets gibt, kann daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht über dessen Einführung bei der Kreisverwaltung des Rheingau-Taunus-Kreises entschieden werden. Es ist anzustreben, die Mobilitätsstudie nach den Sommerferien zu starten und auszuwerten. Dabei ist darauf hinzuwirken, dass möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen. Jedoch sollte die Umfrage bei den Beschäftigten keine falschen Hoffnungen wecken.

Da das RMV- Angebot sich an Einzelunternehmen richtet, ist es auch nicht möglich, die kreisangehörigen Städte und Gemeinden einzubeziehen. An diesem individuellen Leistungsangebot liegt es schließlich auch, dass die Intentionen des HLT eine Rahmenregelung für die hessischen Landkreise anzubieten, bisher nicht zum gewünschten Erfolg führten.

Der Preis für ein Job-Ticket wird auf 8,- bis 12,50 € im Monat pro Beschäftigte/r geschätzt. Bei 850 Kreisbediensteten wären das Jahreskosten in Höhe von (max.) 130.000,- €. Dieser Betrag sollte im Haushaltsjahr 2020 eingeplant werden.



Reiner Holzhausen

Ko
3.6.19