



► an den Grossen Rat

FD/P065196

Basel, 18. Juni 2008

Regierungsratsbeschluss
vom 17. Juni 2008

Kleine Anfrage Ernst Jost betreffend Job Ticket

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 17. Mai 2006 die nachstehende Kleine Anfrage Ernst Jost dem Regierungsrat überwiesen:

„In der Riehener Gemeindeverwaltung wurde neulich der Wettbewerb ‚Zündende Ideen für mehr Energieeffizienz und erneuerbare Energien‘ durchgeführt. Den vierten Preis, mit dreihundert Franken dotiert, holte sich der Liegenschaftsverwalter mit der Idee, dass die Gemeinde das ‚jobticket‘ – kostengünstiges U-Abo des TNW – allen ihren Mitarbeitenden anbieten solle. Dem Gemeinderat wurde diese Idee von der Jury zur baldigen Umsetzung empfohlen.“

Im Bereich kantonale Verwaltung herrscht in Sachen ‚jobticket‘ seit Jahren Funkstille. Der Regierungsrat äusserte sich seinerzeit ablehnend zur Einführung des ‚jobticket‘ für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, obwohl er an der Initiierung der Idee via BVB / TNW selbst beteiligt war.

Dabei ist das ‚jobticket‘ gerade für grössere Betriebe ersonnen worden. Es soll nicht nur das ökologisch sinnvolle Umsteigen auf das öffentliche Verkehrsmittel für den Arbeitsweg fördern, sondern auch die Attraktivität eines Arbeitsplatzes (in casu im Stadtkanton) steigern.

Unter diesen Prämissen greift eine vorwiegend auf unmittelbare Kostenfolgen gerichtete Beurteilung des Nutzens des ‚jobticket‘ zu kurz. Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, dass doch etliche private Firmen das ‚jobticket‘ anbieten.

Ich frage den Regierungsrat im Lichte der Riehener Entwicklung daher an, ob er seine Haltung zum ‚jobticket‘ zu überdenken bereit ist und ob auch der Kanton Basel-Stadt als fortschrittlicher Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden künftig das ‚jobticket‘ anbieten will.“

Wir gestatten uns, diese Kleine Anfrage wie folgt zu beantworten:

Mit dem sog. *Jobticket* zahlt ein Arbeitgeber allen Mitarbeitenden, die bereits ein U-Abo besitzen, CHF 200 pro Jahr an ein U-Abo. Lösen durch die Verbilligung motivierte Mitarbeitende *neu* ein U-Abo, so übernimmt der TNW diese CHF 200; in diesem Falle haben allerdings Wohnsitzkanton resp. -gemeinde den im TNW-Bereich vereinbarten U-Abo-Beitrag in Höhe

von CHF 300 an den TNW zu zahlen.¹ Das Jobticket führt somit nicht zu Mehrkosten bei den ÖV-Betrieben, denn diese trägt immer der Arbeitgeber oder die Wohnsitzgemeinde.

Der Regierungsrat hat bereits im 2000/2001 vertieft geprüft, ob und mit welcher Begründung und zu welchen Kosten der Kanton als Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden das *Jobticket* anbieten sollte. Damals kam er zu einem negativen Ergebnis. Die erwarteten Umsteigewirkungen wurden als eher gering, die Kosten als hoch eingeschätzt. Das Jobticket trage kaum zur Bewusstseinsbildung bei; es wäre eine Subventionierung eines ohnehin subventionierten, bereits sehr preisgünstigen Verkehrsmittels nach dem Giesskannenprinzip. Zum gleichen Schluss kam auch der Kanton Baselland. Und auch die Gemeinde Riehen, die in der Anfrage als Beispiel genannt wird, hat schliesslich von der Einführung des Jobtickets abgesehen.

Im Jahre 2004 wurde das *Jobticket* im Rahmen der Thematik der „Fringe Benefits beim Arbeitgeber BASEL-STADT vom Zentralen Personaldienst erneut geprüft. Eine eingehende Analyse ergab, dass für die Staatsangestellten – sowohl in Basel als auch in anderen Kantonen – kaum relevante Fringe Benefits bestehen. Um eher zufällige, aus einer aktuellen Situation heraus gefasste Entscheide zu einzelnen Fringe Benefits zu verhindern, hat der Regierungsrat im Herbst 2004 den Auftrag erteilt, zunächst den möglichen finanziellen Rahmen und die Finanzierung einer aktiven Gestaltung von Fringe Benefits zu klären. Auf dieser Grundlage aufbauend sollten anschliessend eine Fringe Benefit-Politik erarbeitet und jene Fringe Benefits eruiert werden, die für die Beschäftigten am interessantesten sind, d.h. den grösstmöglichen Nutzen bringen. Die Abklärungen führten zum Ergebnis, dass eine systematische Gestaltung und Umsetzung einer Fringe Benefit-Politik zu hohe Kosten verursacht hätte. Der Regierungsrat beschloss deshalb im Februar 2006, die Thematik vorläufig nicht weiter zu verfolgen und auch auf eine Einführung des Jobtickets vorläufig zu verzichten.

Im TNW bieten derzeit 48 Firmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Job-Ticket an (im Januar 2003 waren es noch 32 Firmen²). Sie sehen darin eine gute Möglichkeit ihren Angestellten diesen Ansporn zur Benützung des ÖVs öffentlichkeitswirksam anzubieten.

Unter anderem sind das folgende Firmen:

- Ciba Spezialitätenchemie AG
- Clariant AG
- Coop Hauptsitz
- DHL
- Globus
- Lonza AG
- Manor AG
- MCH Messe Schweiz AG
- Kantonsspital Bruderholz
- Schweizer Tropeninstitut
- Universitätskinderspital
- Zoologischer Garten

¹ SG 953.900.

² BLT Geschäftsbericht, 2002, Seite 17.

Weiter wurde das Thema *Jobticket* auch von der verwaltungsinternen Arbeitsgruppe ‚Plattform weiche Mobilitätsmassnahmen‘ behandelt, die Vorschläge für ein umfassenderes Mobilitätsmanagement erarbeiten soll. Diese kam zum Schluss, dass Basel-Stadt zwar bezüglich Mobilitäts-Management bereits einige gute Ansätze (strenges Parkplatzreglement, Mobility-Nutzung auch für Dienstfahrten, ÖV- und velofreundliches Spesenreglement) implementiert habe. Ziel müsse es jedoch sein, anstelle von Einzelmassnahmen ein Gesamtpaket von Massnahmen im Sinne eines betrieblichen Mobilitätsmanagements zu erarbeiten, um zusätzliche Anreize zur umweltverträglichen Mobilität zu schaffen.

Auch ohne zusätzliche Verbilligung besticht das U-Abo bereits durch einen äusserst günstigen Preis für einen ausgezeichneten ‚service public‘ und ist – verglichen mit den Kosten des Pendelns mit dem Auto – konkurrenzlos günstig. Gemäss einer Studie der Stadt Zürich zum Verkehrsverhalten auf Arbeits- und Dienstwegen vom September 2002 ist allerdings die Vergünstigung der ÖV-Abonnemente die meistgenannte Voraussetzung für das Umsteigen vom Auto auf den ÖV. Auch im Geschäftsbericht der BLT von 2002 wird ausgewiesen, dass die durch das Job-Ticket ausgelöste Mehrnachfrage nach Abonnements zwischen 15–35% liege.³

Bisher wurden in zwei Betrieben mit unterschiedlicher Anbindung an den ÖV Untersuchungen zur Veränderung der Anzahl Abonnemente infolge der Einführung des Job-Tickets durchgeführt. Bei der Firma Globus stieg zwei Jahre nach Einführung des Job-Tickets die Zahl erwachsener Angestellter mit Abonnement um 22 %. Im Kantonsspital Bruderholz stieg bereits ein Jahr nach Einführung dieses Tickets die Zahl der erwachsenen Angestellten mit Abonnement um 40%. Diese beiden Beispiele zeigen, dass das Job-Ticket selbst bei sehr unterschiedlichen Mobilitätsrandbedingungen eine überaus positive Wirkung erzielen kann.⁴

Die Studie der Stadt Zürich zeigt, dass die Vergünstigung der Abonnemente für den öffentlichen Verkehr für alle Angestellten (von 62% aller Angestellten gewünscht) die meistgewünschte Angebotsveränderung darstellt. Der "Velo-Fussgänger-Bonus" steht an zweiter Stelle (23%). Der Kanton als öffentlicher Arbeitgeber ist allerdings gehalten, alle seine Mitarbeitenden möglichst gleich zu behandeln und gerechte Beitragsreglemente zu erlassen. Es wäre möglich, dass einzelne zu Fuss-Gehende und Velofahrende das Jobticket als nicht gerecht empfinden, da sie von dieser Vergünstigung nicht profitieren würden. Allerdings ist auch davon auszugehen, dass gerade Gelegenheitsfahrer (bei Regen), die die Einzelfahrt als zu teuer empfinden, sich das Abo aufgrund des Benutzerkomforts leisten werden. Diese neuen ÖV-Nutzer werden möglicherweise auf Bus und Tram auch im Freizeitverkehr zurückgreifen. Daneben kann das Job-Ticket auch für Dienstfahrten verwendet werden. Dadurch kann die Spesenrechnung entlastet werden.

Die Einführung des Jobtickets ist natürlich nicht kostenlos zu haben. Die bereits oben zitierte Zürcher Studie belegt, dass der Anteil der Angestellten der Stadt Zürich, die ein Jahres- oder Monatsabonnement der ZVV, ein Streckenabo oder ein GA besitzen, insgesamt 73% beträgt. 55% der Angestellten der Stadt Zürich besitzen ein Jahres- oder Monatsabonnement im ZVV. Auch wenn der Anzeil nicht genau beziffert werden kann, dürfte wohl auch die Mehrheit der Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt heute bereits ein U-Abo

³ BLT Geschäftsbericht, 2002, S. 17.

⁴ Job-Ticket: Mitbericht WSD, 11. August 2004

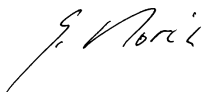
besitzen. Bei insgesamt rund 17'500 Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt per Ende 2007 und geschätzten 60%⁵, die heute bereits ein U-Abo besitzen, würden bei Einführung des Jobtickets direkte Kosten von jährlich rund CHF 1,75 Mio. anfallen. Hinzu kämen weitere Kosten von CHF 300 pro neu verkauftes U-Abo. Bei vorsichtig geschätzten 5%, die sich dank der Einführung des Jobtickets neu ein U-Abo kaufen würden, wären dies zusätzliche Kosten von weiteren CHF 263'000. In der Summe würde somit die Einführung des Jobtickets zu wiederkehrenden Mehrkosten für den Kanton in Höhe von etwas mehr als CHF 2 Millionen führen.

Mit der Einführung des Jobtickets könnte der Kanton zwar öffentlichkeitswirksam zeigen, dass er die im aktuellen Politikplan und im ÖV-Programm festgelegten Ziele "Förderung des öffentlichen Verkehrs" auch als Arbeitgeber aktiv verfolgt. Nachdem die Einführung des Jobtickets allerdings wie dargelegt mit hohen wiederkehrenden Kosten verbunden ist und nicht alle Mitarbeitenden in gleichem Masse von dieser Massnahme profitieren könnten, stehen für den Regierungsrat heute – nicht zuletzt auch aufgrund der begrenzten finanziellen Mittel – eher Verbesserungen der Anstellungsbedingungen im Vordergrund.

Inzwischen hat der Regierungsrat eine Verbesserung der Ferienregelung per 1. Januar 2009 beschlossen und verzichtet deshalb im Moment auf die Einführung des Jobtickets. Dies schliesst jedoch nicht aus, allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt die Einführung des Jobtickets erneut in Erwägung zu ziehen. Eine entsprechende Neubeurteilung müsste dannzumal allerdings wiederum in den grösseren Zusammenhang einer ganzheitlichen Betrachtung der Fringe Benefits für die Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung gestellt werden bzw. im Zusammenhang eines Gesamtkonzepts für ein Mobilitätsmanagement. Ausserdem hält es der Regierungsrat für wünschbar, dass der TNW die Auswirkungen der Einführung des Jobtickets bei den mittlerweile 48 Unternehmen vertieft analysiert. Von einer isolierten Einführung einzelner Vergünstigungen wie dem Jobticket sollte hingegen auch in Zukunft grundsätzlich abgesehen werden.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Der Präsident



Dr. Guy Morin

Der Staatsschreiber



Dr. Robert Heuss

⁵ Es wird angenommen, dass der Anteil des Basler Staatspersonals mit U-Abo leicht höher liegt (60%), als der entsprechende Anteil der Staatsangestellten der Stadt Zürich (55%).