

Vorlage Nr. 14/4344

öffentlich

Datum: 04.09.2020
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Lörke

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung **21.09.2020** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Perspektiven für ein arbeitgeberseitig vollfinanziertes Jobticket im LVR

Kenntnisnahme:

Es wird zur Kenntnis genommen, dass ein kostenfreies Jobticket beim LVR nicht eingeführt werden soll und unter Beachtung des geltenden Rechtes nicht eingeführt werden kann.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung:

Zusammenfassung:

Mit Beschluss der Landschaftsversammlung vom 16.12.2019 über den Antrag 14/285 der Fraktionen von CDU und SPD wurde die Verwaltung gebeten,

- zu prüfen, ob und wie ein arbeitgeberseitig/dienstherrenseitig vollfinanziertes (kostenloses) Jobticket für Beschäftigte und Beamt_innen des LVR rechtlich realisierbar ist und mit welchen jährlichen Kosten dies verbunden wäre.
- eventuelle rechtliche Hinderungsgründe zu schildern und Wege aufzuzeigen, wie diese gegebenenfalls beseitigt werden könnten.

Diese Prüfung wurde nunmehr vorgenommen. Die Einführung eines kostenlosen Jobtickets ist aktuell rechtlich nicht umsetzbar. Die positiven Auswirkungen für die Mitarbeiter_innen wären begrenzt. Maßnahmen, die die rechtlichen Grundlagen zur Einführung eines vollfinanzierten Jobtickets schaffen, können insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Bewirtschaftungsverfügung für den Haushalt 2020/2021 nicht empfohlen werden.

Eine Beseitigung der rechtlichen Hindernisse könnte auf dem Gesetzgebungswege letztlich politisch erreicht werden (Beamtenbereich) bzw. müsste in den Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften vereinbart werden. Auf beides hat der LVR nur indirekten Einfluss.

Begründung der Vorlage Nr. 14/4344:

1 Rechtliche Grundlagen

1.1 Beamte_innen

Für die Beamt_innen des LVR sind die zur Besoldung gehörenden Bestandteile in § 1 des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) abschließend geregelt. Demnach gehören zur Besoldung das Grundgehalt, Leistungsbezüge [...], der Familienzuschlag, Zulagen mit Ausnahme der Leistungsprämien, Vergütungen sowie die Auslandsbesoldung (§ 1 Abs. 4 LBesG NRW). Weiterhin gehören Anwärterbezüge, vermögenswirksame Leistungen, Leistungsprämien und Zuschläge zur Besoldung (§ 1 Abs. 5 LBesG NRW).

In § 2 Abs. 2 LBesG NRW ist festgelegt, dass „Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die eine höhere als die gesetzlich zustehende Besoldung verschaffen sollen“, unwirksam sind.

Bei der kostenlosen Zurverfügungstellung von Jobtickets würde es sich um Sachbezüge handeln. Diese werden gemäß § 13 Abs. 1 LBesG NRW „unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Wertes mit einem angemessenen Betrag auf die Besoldung angerechnet“. Wenn eine solche Anrechnung durch die kostenlose Bereitstellung gerade nicht erfolgen soll, handelt es sich um eine Vereinbarung im Sinne des § 2 Abs. 2 LBesG NRW, die, da sie eine höhere als die gesetzliche Besoldung verschaffen soll, unwirksam wäre. Beamt_innen können unter Berücksichtigung des aktuell geltenden Rechts somit keine kostenlosen Jobtickets zur Verfügung gestellt werden.

1.2 Tarifbeschäftigte

Die beim LVR anzuwendenden Tarifverträge (insbesondere TVöD, TV-Ärzte/VKA) sehen eine Kostentragung für Wege von und zur Arbeitsstätte nicht vor. Vielmehr liegen diese Wege sowohl in Bezug auf die Arbeitszeit als auch auf die Kostentragung in der Privatsphäre der Beschäftigten.

Gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) ist auch bei bestehender Tarifbindung eine Abweichung oder Änderung der Regelungen grundsätzlich möglich, wenn sie sich zugunsten der Arbeitnehmer/-innen auswirkt.

Der LVR hat sich jedoch dem Kommunalen Arbeitgeberverband NRW (KAV NRW) angeschlossen und sich damit seiner Satzung unterworfen. Unter anderem hat der LVR damit die Pflicht akzeptiert,

- die Tarifverträge und sonstigen Vereinbarungen durchzuführen
- abgeschlossene Tarifverträge weder zu unterbieten noch mittelbar oder unmittelbar zu überschreiten,
- alles zu unterlassen, was den Interessen des Verbandes schadet.

Verstöße hiergegen sind mit Verbandsstrafen bewährt oder können zum Ausschluss führen.

Die Gewährung eines Sachbezuges (hier: kostenfreies Jobticket) stellt einen geldwerten Vorteil dar, der ebenso wie die Gewährung des Geldbetrages selber zu bewerten ist und deshalb aus den vorgenannten Gründen nicht rechtskonform gestaltet werden kann.

Der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass auch eine Entgeltumwandlung (also eine insofern arbeitnehmerfinanzierte Gewährung des geldwerten Vorteils) mangels einer entsprechenden Rechtsgrundlage nicht möglich wäre.

Zudem ist in § 52 der Landeshaushaltsordnung (LHO) festgelegt, dass Angehörigen des öffentlichen Dienstes Sachbezüge nur gegen angemessenes Entgelt gewährt werden dürfen. Jobtickets stellen einen Sachbezug dar, der bei kostenloser Bereitstellung gerade nicht gegen ein angemessenes Entgelt gewährt werden würde.

Auch Tarif-Beschäftigten können folglich unter Berücksichtigung des aktuell geltenden Rechts keine kostenlosen Jobtickets zur Verfügung gestellt werden.

2 Umsetzung in Hessen

Das Land Hessen hat mit Wirkung vom 01.01.2018 ein kostenloses Jobticket für die Bediensteten des Landes Hessen eingeführt. Dies erfolgte für die Beschäftigten in Form des Tarifvertrages über die Nutzung des LandesTickets Hessen durch Beschäftigte des Landes Hessen (TV LandesTicket Hessen). Zusätzlich wurde die Gültigkeit der Regelungen für den Bereich der Beamt_innen und Richter_innen des Landes Hessen aufgrund eines Beschlusses der Landesregierung ausgeweitet (Vgl. Stellungnahme des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport, Anlage 1).

Dieses Vorgehen konnte insbesondere realisiert werden, da das Land Hessen, im Gegensatz zum LVR, kein Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ist und den TV LandesTicket daher in eigener Zuständigkeit mit den entsprechenden Gewerkschaften vereinbaren konnte. Auch die dem Land Hessen zukommende Regelungskompetenz im Bereich der Beamt_innen fehlt dem LVR.

Zusätzlich ist zu beachten, dass in Folge der Zurverfügungstellung des kostenlosen Tickets in Hessen insbesondere seitens des Bundes der Steuerzahler deutliche Kritik an diesem Vorgehen geübt wurde, da Mitarbeiter_innen des öffentlichen Dienstes auf Staatskosten und somit auf Kosten der Steuerzahler_innen bessergestellt würden.

3 Möglichkeiten zur Schaffung rechtlicher Grundlagen

Wie dargestellt ist eine rechtmäßige kostenlose Zurverfügungstellung des Jobtickets beim LVR für Beamt_innen und Tarifbeschäftigte aktuell nicht möglich.

Änderungswünsche hinsichtlich der erforderlichen Rechtsänderungen müssten gegenüber der Landesregierung (Beamtenbereich) und dem für den LVR zuständigen Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV-NW) formuliert werden. Deren Durchsetzung kann der LVR jedoch nur bedingt beeinflussen, da dies letztlich eine politische Aufgabe ist (Gesetzgebung des Landes) beziehungsweise in den Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gestaltet wird.

4 Steuerrechtliche Aspekte und Auswirkungen auf die Mitarbeiter_innen

Mit Wirkung vom 01.01.2019 wurde die „Steuerbefreiung für Arbeitgeberleistungen zu den Aufwendungen für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr“ nach ihrer Abschaffung 2004 erneut eingeführt.

Nach § 3 Nr. 15 des Einkommensteuergesetzes (EStG) sind Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr gezahlt werden, steuerfrei. Das Gleiche gilt für die unentgeltliche oder verbilligte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr, die der Arbeitnehmer auf Grund seines Dienstverhältnisses zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in Anspruch nehmen kann.

Die steuerrechtliche Behandlung von Zahlungen und geldwerten Vorteilen (Sachbezügen) sagt nichts zu deren Rechtmäßigkeit aus. Hierzu wird auf die Ausführungen in Ziff. 1 verwiesen.

Dies unterstreicht auch das Schreiben des Städtetages Nordrhein-Westfalen vom 04.06.2019 an das Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen, in dem das Land aufgefordert wird, zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes unter anderem auch Möglichkeiten zur Gewährung von Fahrtkostenzuschüssen für den öffentlichen Personennahverkehr zu schaffen (Anlage 2). Nach hiesiger Nachfrage vom 24.08.2020 beim Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen steht eine Rückmeldung des Ministeriums der Finanzen der Landes Nordrhein-Westfalen noch aus.

§ 3 Nr. 15 Satz 3 EStG regelt ausdrücklich, dass die nach Satz 1 steuerfreien Leistungen den Betrag nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 2 EStG (Entfernungspauschale) mindern. Der Gesetzgeber hat bei der Einführung der Steuerfreiheit der Zuschüsse zu einem Jobticket die Anrechnung auf die Entfernungspauschale eindeutig geregelt.

Dies mit der Folge, dass durch die Einführung eines Jobtickets für eine Vielzahl von Mitarbeiter_innen keine finanzielle Besserstellung erreicht wird und für einige sogar steuerlich nachteilige Folgen eintreten. Diese nachteiligen Auswirkungen könnten insoweit minimiert werden, dass den Mitarbeiter_innen freigestellt wird, ob sie ein kostenloses Jobticket annehmen oder zugunsten der Entfernungspauschale verzichten.

Es besteht zusätzlich die Möglichkeit, die Lohnsteuer auf die nach § 3 Nr. 15 EStG gezahlten Bezüge eines Kalenderjahres, anstatt der geregelten Steuerfreiheit, pauschal mit 25 % zu erheben. Dies hätte nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG die Folge, dass eine Minderung der Werbungskosten nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 2 EStG (Entfernungspauschale) unterbliebe. Gemäß § 40 Abs. 3 EStG hat der Arbeitgeber diese pauschale Lohnsteuer zu übernehmen.

5 Kosten für den LVR

Die Ermittlung der durch die Bereitstellung eines kostenlosen Jobtickets für den LVR anfallenden Kosten ist lediglich in Form einer groben Kostenschätzung möglich. Die Hochrechnung des aktuellen Preises für die Nutzung des Tickets im VRS-Verbundraum beläuft sich bei unterstellter hundertprozentiger Nutzung auf 12.768.000,- € pro Kalenderjahr.

In diese Kostenschätzung konnten die Tatsache, dass die teils unterschiedlichen Tarifsystematiken von mindestens drei Verkehrsverbänden berücksichtigt werden müssten, und die Notwendigkeit von Tickets für den sogenannten Übergangstarif (zwischen zwei Verkehrsverbänden) nicht miteinfließen. Die Auswirkungen der beiden genannten Aspekte auf die tatsächlich entstehenden Kosten sind in Gesprächen mit den entsprechenden Verkehrsverbänden zu erarbeiten. Weiterhin konnten aktuelle Überlegungen zur Parkraumverwaltung und der zum Stellenplan 2020 zu erwartende Personalzuwachs keine Berücksichtigung finden.

In diesem Zusammenhang ist nunmehr insbesondere die Bewirtschaftungsverfügung zum Haushalt 2020 zu beachten. Ein arbeitgeberseitig/dienstherrenseitig vollfinanziertes Jobticket fällt unter die so genannten „Freiwilligen Aufgaben“, da keine gesetzliche Verpflichtung, nach geltendem Recht sogar keine rechtliche Grundlage, zur Zahlung dieser Leistungen vorliegt. Daher ist diese Maßnahme daraufhin zu überprüfen, „ob ein wertmäßiger und/oder strategischer Beitrag für den LVR mit der Leistung verbunden ist. Darüber hinaus ist eine Bewertung vorzunehmen, welche Nachteile sich bei einer Nichtleistung der freiwilligen Ausgaben für den LVR ergeben könnten. Auch ist zu prüfen, ob die Maßnahmen in spätere Haushaltsjahre verschoben werden können.“ Freiwillige Ausgaben stehen unter einem Zustimmungsvorbehalt der Kämmerin.

Ein wertmäßiger Vorteil durch die Bereitstellung eines kostenlosen Jobtickets entsteht nicht.

Unter strategischen Gesichtspunkten könnte die Maßnahme die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und den LVR als Arbeitgeber attraktiver machen. Da die Zurverfügungstellung des Jobtickets, wie unter Punkt 3 dargestellt, die Minderung der steuerlich absetzbaren Entfernungspauschale mit sich bringt, ist eine Wirkung in die entgegengesetzte Richtung vorstellbar. Mitarbeiter_innen, die die Strecke zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem privaten KFZ zurücklegen oder aufgrund der Lage der ersten Tätigkeitsstätte zurücklegen müssen, erfahren durch das kostenlose Jobticket keine Verbesserung, gegebenenfalls sogar eine Verschlechterung der aktuellen Situation.

6 Abschließende Bewertung

Die Einführung eines kostenlosen Jobtickets ist unter den aktuellen (tarif-)rechtlichen Rahmenbedingungen nicht möglich.

Mit Blick auf die aktuelle Bewirtschaftungsverfügung können Maßnahmen in Richtung eines kostenlosen Jobtickets auch nicht empfohlen werden, da die zu erwartenden Kosten die durch die Bereitstellung entstehenden Vorteile für die Mitarbeiter_innen und den LVR als Arbeitgeber/Dienstherr deutlich übersteigen.

Auch unabhängig von der aktuellen finanziellen Situation des LVR dürfte ein arbeitgeberseitiges/dienstherrenseitiges vollfinanziertes Jobticket weit weniger Vorteile mit sich bringen, als Aufwand und Kosten für die Umsetzung zu erbringen wären. Der Umstand, dass die Zurverfügungstellung teilweise sogar Nachteile für Mitarbeiter_innen mit sich brächte und sich der augenscheinliche Vorteil in einer Vielzahl der übrigen Fälle aufgrund der steuerrechtlichen Regelungen in Bezug auf die Entfernungspauschale jedenfalls aufhebe, ließe die hierdurch entstehenden Kosten nicht angemessen erscheinen.

Wollte man diese Nachteile seitens des LVR aufheben, könnte den Mitarbeiter_innen die Abnahme des Jobtickets einerseits freigestellt werden und andererseits bleibt die Möglichkeit, die Lohnsteuer auf die nach § 3 Nr. 15 EStG gezahlten Bezüge eines Kalenderjahres, anstatt der geregelten Steuerfreiheit, pauschal mit 25 % zu erheben. Hierdurch würden die durch LVR-FB 11 ermittelten Kosten deutlich ansteigen, sodass das Kosten-Nutzenverhältnis deutlich unverhältnismäßig erscheint.

Die freiwillige Versteuerung des Jobtickets seitens des LVR hätte zur Folge, dass alle Mitarbeiter_innen dieses als „Geschenk“ erhalten könnten, ohne steuerrechtliche Nachteile zu erfahren.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass vielen Mitarbeiter_innen das Jobticket auf diese Weise zur Verfügung gestellt würde, sie dieses aber zur An- und Abreise zum Arbeitsplatz nicht nutzen können oder wollen, weil sie z.B. als Pflegekraft im Nachtdienst keine zumutbare ÖPNV-Anbindung haben. Auch die in Folge der Pandemie angestiegenen Telearbeitszahlen mindern den Nutzen des Jobtickets.

Das Streben nach einer Reduzierung der schädlichen Emissionen im Rahmen des Klimaschutzes lässt sich aufgrund der genannten Punkte durch die Einführung eines arbeitgeberseitig/dienstherrenseitig vollfinanzierten Jobtickets nicht umsetzen. Eine Verpflichtung der Mitarbeiter_innen zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist rechtlich und mit Blick auf die Mitarbeiterbindung und -findung nicht umsetzbar.

Insgesamt kann die Einführung eines kostenlosen Jobtickets nicht empfohlen werden.

In Vertretung

L i m b a c h

Sehr geehrte Damen und Herren,
anbei erhalten Sie die erbetene Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Thilo Schmidt

Referat Organisation und Verwaltungsmodernisierung



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
Friedrich-Ebert-Allee 12
65185 Wiesbaden

Tel.: +49 (611) 353 1593
Fax: +49 (611) 353 1120
E-Mail: Thilo.Schmidt@HMDIS.hessen.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
17/1129**

Alle Abg

Anhörung im Verkehrsausschuss des Landtages NRW; 06.02.2019 -Mobilität für Landesbedienstete NRW- Drucksache 17/3794

Ursprung des LandesTicket Hessen

Der Koalitionsvertrag für die 19. Wahlperiode (2014 bis 2019) der CDU Hessen und BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN sah vor, ein Jobticket für die Landesbediensteten zu prüfen. Damals bestand eine Vereinbarung für einen Großkundenrabatt, der allerdings nur in sehr geringem Umfang genutzt wurde (ca. 800 Beschäftigte). Infolge dessen wurden Modelle zur Einführung eines klassischen Jobtickets geprüft. Hierbei hätte das Land im Voraus für jede Bedienstete und jeden Bediensteten eine jährliche Kopfpauschale an die in Hessen tätigen Verkehrsverbünde gezahlt, um im Gegenzug eine Jahresfahrkarte für alle Bediensteten, die für Fahrten zwischen Wohn- und Dienstort berechtigt, zur Verfügung gestellt zu bekommen. Alle administrativen Tätigkeiten bis hin zur Abwicklung der Versteuerung im Einzelfall wären durch das Land zu erbringen gewesen. Aufgrund der zu erwartenden erheblichen Aufwände für die Landesverwaltung wurden daraufhin weitere Alternativen erarbeitet. Im Rahmen der folgenden Verhandlungen mit den Verkehrsverbänden wurde von Herrn Staatsminister des Innern und für Sport, Peter Beuth, die Prüfung einer Freifahrtberechtigung die in ganz Hessen Gültigkeit entfaltet (LandesTicket Hessen) veranlasst. Die Umsetzung dieser Variante konnte unter wesentlich geringerem administrativen Aufwand und in einem ähnlichen finanziellen Rahmen vollzogen werden, wie die vorgenannte reine Jobticket-Variante; bietet darüber hinaus jedoch einen erheblichen Mehrwert durch die landesweite Gültigkeit.

Tarifvertrag LandesTicket Hessen

Im Rahmen der Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen vom 3. März 2017 vereinbarten daraufhin die Tarifpartner für die von dieser Tarifeinigung erfassten Beschäftigten eine Freifahrtberechtigung zur Nutzung der Leistungen der Verkehrsverbünde in Hessen im gesamten Nah- und Regionalverkehr einzuführen. Dazu wurde zwischen den Tarifpartnern ein Tarifvertrag über

die Nutzung des LandesTicket Hessen durch Beschäftigte des Landes Hessen (TV-LandesTicket Hessen /siehe Anlage) vereinbart. Die Finanzierung des LandesTicket Hessen ist in die Tarifeinigung eingeflossen; die hier hierfür notwendigen Mittel in Höhe von ca. 53 Mio. € sind im TV Hessen aufgegangen.

Um eine Gleichstellung aller Landesbediensteten, die nicht von der genannten Tarifeinigung erfasst sind, aber in einem vergleichbaren, unmittelbaren Arbeitsverhältnis bzw. Dienst-/Treueverhältnis zu dem Land Hessen stehen, zu erzielen, wurde die Gültigkeit des LandesTickets durch Beschluss der Landesregierung auch für diese Personen, sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fraktionen des Hessischen Landtags bestimmt und im Haushalt das erforderliche Budget zugrunde gelegt. Ergänzt wurde dieses Verfahren für Landtagsabgeordnete, die mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbaren können, dass diese das LandesTicket erhalten.

D.h. das LandesTicket Hessen gilt für alle Beschäftigten, aktiven Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter des Landes Hessen (ca. 150.000 Beschäftigte).

Es gilt demnach auch für Auszubildende des Landes, Anwärtnerinnen und Anwärtler des Landes, Referendarinnen und Referendare im Landesdienst sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fraktionen des Hessischen Landtags.

Neben dem Erfordernis der Zugehörigkeit zum vorgenannten Personenkreis besteht die Nutzungsberechtigung nur für Kalendermonate, für die mindestens in Teilen Anspruch auf Entgelt, Besoldung oder Unterhaltsbeihilfe durch das Land Hessen besteht.

Ein Antrag für den Erhalt des LandesTicket ist nicht erforderlich. Jede und jeder aktive Beschäftigte des Landes erhält das LandesTicket über seine Dienststelle.

Vertrag des Landes Hessen mit den Verkehrsverbänden

Zur Umsetzung der Inhalte des TV LandesTicket und des Kabinettsbeschlusses schloss das Land Hessen in seiner Funktion als Arbeitgeber für seine Tarifbeschäftigten bzw. Dienstherr für seine Beamtinnen und Beamten mit den Vertretern der Verkehrsverbände Nordhessischer Verkehrsverbund (NVV), Rhein-Main-Verkehrsverbund (RMV) und Verkehrsverbund Rhein-Neckar (VRN) einen Vertrag über die Nutzung der Dienstleistungen der Verkehrsverbände im Nah- und Regionalverkehr durch hessische Landesbedienstete. Sehr hilfreich im gesamten Prozess war und ist, dass die beteiligten Verkehrsverbände Ihre Aktivitäten und Vorschläge intern abstimmen und ein zentraler Ansprechpartner zur Verfügung steht, der die Koordinierungsfunktion auf der Seite der Verkehrsverbände wahrnimmt.

Bei diesem Vertrag handelt es sich grundsätzlich um keine Sonderlösung für das Land Hessen, sondern um ein allgemeines, durch die Aufsichtsbehörden der Verbände (Regierungspräsidien) genehmigtes Tarifprodukt. In diesem Umfang ist das LandesTicket Hessen allerdings noch einmalig in Deutschland.

Die Verbände räumen danach dem Land Hessen das Recht ein, dass seine Bediensteten mit Arbeitsort oder Dienststelle in Hessen die öffentlichen Verkehrsmittel innerhalb der hessischen Landesgrenzen entsprechend den jeweiligen Tarif- und Beförderungsbestimmungen nutzen können.

Ziel der Verhandlungen mit den Verkehrsverbänden war, allen Bediensteten des Landes die Möglichkeit einzuräumen, die Leistungen der Verkehrsverbände in Nah- und Regionalverkehr innerhalb der Landesgrenzen unabhängig von der Strecke Wohnort – Dienstort (ein Aliud gegenüber dem Job-Ticket) mit den üblichen Mitnahmeregelungen unentgeltlich zu nutzen.

Um für die Bediensteten eine umfassende Entlastung zu verwirklichen und insofern eine größtmögliche Akzeptanz zu erreichen, sollten den Beschäftigten aus der Nutzung des Tickets keine steuerlich oder sozialversicherungsrechtlich nachteiligen Konsequenzen erwachsen.

Zu diesem Zweck wurden Abstimmungsgespräche mit den Sozialversicherungsverbänden und dem Finanzressort geführt (siehe „Steuerliche Behandlung“).

Kalkulationsgrundlage für den Angebotspreis der Verkehrsverbände ist der Umsatz, den die Beschäftigten des Landes vor Einführung des Landesticket Hessen generierten. Nach Evaluierung der Rahmendaten (Nutzungsverhalten der Beschäftigten, Analyse der Verkehrsströme, entsprechende Berücksichtigung des sog. Modalsplits), der Berücksichtigung der Kosten für Inanspruchnahme von Leistungen der DB sowie eines kalkulatorischen Aufschlags für die zu erwartende Änderung des Verkehrsverhaltens der Bediensteten (bei der Möglichkeit der kostenfreien Nutzung des ÖPNV), wurde für 2018 ein Preis von 20,50 € pro Bediensteten (unabhängig von der tatsächlichen Nutzung) und Monat angeboten. Der Preis für 2019 beträgt unter Berücksichtigung der Preisanpassungsklausel 20,78 € pro Bediensteten und Monat.

Ziel und Motivation des LandesTicket Hessen

Mit der Einführung des LandesTicket Hessen honoriert die Landesregierung das Engagement der Bediensteten in besonderer Weise. Es würdigt die Motivation und ist Anerkennung für die Leistungen, die die Bediensteten für das Land Hessen erbringen. Es untermauert die Stellung des Landes Hessen als moderner, verlässlicher und familienfreundlicher Arbeitgeber und setzt zugleich wichtige Impulse für die Gewinnung von kompetenten und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Landesverwaltung.

Mit der Möglichkeit durch das LandesTicket Hessen unentgeltlich den Nah- und Regionalverkehr nutzen zu können, wurde ein tatsächlicher Anreiz für den Umstieg vom Individualverkehr auf die umwelt- und klimafreundlichen Verkehrsmittel Bus und Bahn geschaffen. Zusätzlich zu den Entlastungseffekten für die Bediensteten wurde insofern mit der Verwirklichung der Möglichkeit, das LandesTicket Hessen rund um die Uhr über die Strecke Wohnort-Dienstort hinaus hessenweit nutzen zu können, ein wirklicher Anreiz zur Änderung des Mobilitätsverhalten -auch in der Freizeit- gesetzt. Neben diesem außerordentlichen Mehrwert für die Bediensteten wurde insofern auch

die Voraussetzung geschaffen, durch eigenes Handeln einen aktiven Beitrag zur Verkehrsvermeidung und Umweltentlastung –unabhängig von wirtschaftlichen Erwägungen- erbringen zu können.

Administrativer Aufwand für das Land Hessen

Die Planungen zur Umsetzung des LandesTicket Hessen wurden von drei Zielsetzungen geleitet:

1. Sicherstellung der fristgerechten Ausstattung der ca. 150.000 Landesbediensteten vor dem 01.01.2018,
2. die dabei entstehende zusätzliche Belastung der personalverwaltenden Dienststellen möglichst gering zu halten sowie
3. ein einfaches und transparentes Verfahren zur Ausstattung der Landesbediensteten zu etablieren, und damit eine hohe Attraktivität zur Nutzung des LandesTickets Hessen durch die Bediensteten zu schaffen

Um auf Seiten der Landesverwaltung den administrativen Aufwand möglichst gering zu halten, sollte als Nachweis der Berechtigung ursprünglich allein der Dienstaussweis für die Fahrtberechtigung ausreichen. Nachdem allerdings nur ein kleiner Kreis (Ausnahme: Polizei) einen Dienstaussweis besitzt, wurde als mit überschaubarem Aufwand leistbar die Bereitstellung einer Freifahrtbescheinigung durch das Land als Seriendruck festgelegt.

Als Grundlage und Leitfaden für die Umsetzung wurde frühzeitig ein Fachkonzept erstellt, das alle für die Umsetzung notwendigen Regelungen und Festlegungen beinhaltet und regelmäßig fortgeschrieben wird. Es dient einerseits zur Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Dienststellen, die für die Erstellung und Verwaltung der LandesTickets zuständig sind, andererseits zur Abstimmung der Anforderungen an zu implementierende Verfahren mit den landeseigenen IT- Dienstleistern.

In einem ersten Umsetzungsschritt wurden das Layout der Ticketrohlinge sowie die auf den Tickets aufzudruckenden Personalisierungsdaten (z.B. Name des Ticketinhabers) mit den Verkehrsverbänden abgestimmt. Da die erforderlichen Daten im SAP-Personaldatensystem des Landes Hessen vorhanden sind, konnte in diesem System eine Anwendung zur Personalisierung der LandesTickets programmiert werden. Mit dieser Anwendung wird zugleich ein für die Dokumentation notwendiges Verzeichnis der ausgegebenen LandesTickets automatisiert geführt. Um die Dienststellen bei der zeitkritischen Erstausrüstung der Landesbediensteten zu entlasten, erfolgte im zweiten Schritt die Personalisierung der 150.000 Tickets über einen zentralen Druck bei einem landeseigenen Dienstleister und der Versand an die Dienststellen. Somit konnte sichergestellt werden, dass die LandesTickets termingerecht ausgehändigt werden konnten.

Für die Bereitstellung von LandesTickets bei Neueinstellungen oder für Nachdrucke bei Ticketverlusten steht den personalverwaltenden Dienststellen die vorgenannte im SAP-Personaldatensystem programmierte Anwendung dezentral zur Verfügung. Der administrative Aufwand für das Land Hessen beschränkt sich somit auf die einmal jährlich zentral zu druckenden Fahrausweise sowie die einzeln zu druckenden Tickets z.B. bei einer Neueinstellung etc.

Im Zuge der Einführung des LandesTicket Hessen wurde ein Fokus auf einen reibungslosen Ablauf sowie eine umfassende Informationspolitik gelegt. Es wurde daher frühzeitig im August 2017 ein eigener Internetauftritt unter www.LandesTicket.hessen.de eingerichtet. Dieser enthält neben allgemeinen Hinweisen auch Ausführungen zum räumlichen Geltungsbereich in Form von Liniennetzplänen sowie einen ausführlichen FAQ-Katalog. Neben Informationen zur inkludierten Mitnahmemöglichkeit und zu dem räumlichen Geltungsbereich sind hier unter anderem auch Hinweise im Zusammenhang mit Langzeitabwesenheiten, Ausweiskontrollen, Nutzungsmöglichkeiten und der Regelung über Zuschlagskarten zu finden. Die FAQs werden fortlaufend evaluiert und wenn nötig ergänzt und aktualisiert.

Neben der Möglichkeit der eigenen Recherche wurde zeitgleich für darüber hinausgehende Fragen zusätzlich ein elektronisches Funktionspostfach eingerichtet. Dieses wird zentral durch das zuständige Fachreferat administriert. Somit wird sichergestellt, dass eingehende Fragen zeitnah (innerhalb von 2-3 Arbeitstagen) und kompetent beantwortet werden. Lediglich in Spezialfällen wird auf die Servicehotlines der Verkehrsverbände verwiesen, beispielsweise wenn es sich um spezifische Fragen zu Beförderungsbedingungen und Tarifbestimmungen der einzelnen Verbände handelt. Des Weiteren steht für Bedienstete, die in den Personalverwaltungen der Dienststellen vor Ort für die Administration des LandesTicket zuständig sind, ein weiteres Funktionspostfach zur Verfügung. Hierüber können fachlich-organisatorische Fragestellungen kanalisiert werden.

Steuerliche Behandlung des LandesTicket Hessen

Die Freifahrtberechtigung in Form des LandesTicket Hessen stellt einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil gem. § 8 Abs. 2 EStG dar. Dieser wird im Einvernehmen mit den zuständigen Betriebsstättenfinanzämtern gem. § 40 Abs. 1 EStG und den entsprechenden Lohnsteuerrichtlinien systemgerecht pauschal versteuert. Diese Pauschalversteuerung mit dem Nettosteuersatz trägt das Land Hessen für seine Beschäftigten. Mit dem Nettosteuersatz wird zugleich in pauschaler Weise Steuer auf den Vorteil erhoben, der sich für die Beschäftigten neben der Freifahrtberechtigung selbst aus der Übernahme der pauschalen Steuer durch den Arbeitgeber ergibt.

Das Land Hessen führt in seiner Funktion als Arbeitgeber bzw. Dienstherr monatlich den sich ergebenden Steuerbetrag an das Finanzamt ab. Diese Form der Pauschalversteuerung löst –unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel– keine Minderung der Entfernungspauschale und keinen Ausweis in der Lohnsteuerbescheinigung beim einzelnen Beschäftigten aus.

Durch die Änderung des Einkommensteuergesetzes (Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften vom 11. Dezember 2018, BGBl. I 2018 Nr. 45 S. 2338)

wurden Jobtickets steuerfrei gestellt, jedoch mit der Maßgabe, dass gleichzeitige eine Anrechnung auf die Entfernungspauschale erfolgt.

Das Land Hessen wirkt beim Bund auf eine steuerrechtliche Änderung hin, um weiterhin attraktive Bedingungen für alle Arbeitgeber zu schaffen und den Beschäftigten kostenlose oder verbilligte Fahrten im ÖPNV zu ermöglichen und steuerrechtliche Nachteile zu vermeiden.

Wirtschaftlichkeit des LandesTickets

Eine valide Aussage ob und in welchem Umfang der einzelne das LandesTicket nutzt, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht mit hinreichender Sicherheit gemacht werden. Zum Zweck der Validierung des Nutzerverhaltens wurde über das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung eine vergleichende Studie gegenüber dem Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) beauftragt. Im ersten Teil wurden die Bediensteten eingeladen, vor dem Start des LandesTickets (November und Dezember 2017) Angaben zu ihrem Mobilitätsverhalten zu machen. Der zweite Teil der Abfrage startete Ende 2018. Anschließend werden die Daten analysiert und ausgewertet.

Die bisherigen positiven Rückmeldungen lassen jedoch den Schluss zu, dass das LandesTicket – privat wie dienstlich – stark genutzt wird.

Vergleicht man die Höhe der gezahlten Reisekosten in 2017, also dem Jahr vor Einführung des LandesTicket Hessen mit dem Jahr 2018, so ergibt sich eine Reduzierung der Zahlungen in Höhe ca. einer Million €.

Ausblick

In der Koalitionsvereinbarung für die 20. Legislaturperiode zwischen CDU Hessen und BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN ist niedergelegt, dass das LandesTicket in den

Verhandlungen zu nächsten Tarifrunde verstetigt und auch für die Beamtinnen und Beamten beibehalten wird. Zudem sollen ähnliche Ticket-Angebote auch auf andere Bereiche ausgedehnt werden.

Aus diesem Grund wirkt das Land Hessen mit hoher Priorität beim Bund auf die vorgenannte steuerrechtliche Änderung hin.

Aus besoldungsfachlicher Sicht wird ergänzend darauf hingewiesen, dass es sich, entgegen der Auffassung eines Teils der Abgeordneten in NRW (vgl. LT-Drs. 17/3794, S. 1 und Pl.Prot 17/36, S. 107), nicht um einen Bestandteil der Besoldung handelt, sondern um eine zusätzliche Leistung des Dienstherrn an seine verbeamteten Beschäftigten. Eine Einordnung als besoldungsrechtliches Element oder gar als Besoldungserhöhung hätte rechtliche Auswirkungen; unter anderem unterfiele die Gewährung dem besoldungsrechtlichen Gesetzesvorbehalt.

Entgeltumwandlung zugunsten eines „JobRad-Leasings“

Der Vorschlag, den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Hessen Fahrräder als „Dienstfahrräder“ im Wege des Leasings in Kombination mit einer Entgeltumwandlung zur Verfügung zu stellen, setzt eine tarifvertragliche Regelung voraus, die allerdings derzeit in Hessen nicht existiert.

Voraussetzung für ein entsprechendes Modell im Beamtenbereich wäre eine Regelung im Hessischen Besoldungsgesetz, denn eine Entgeltumwandlung bei den Dienstbezügen der Beamtinnen und Beamten ist nach § 2 Abs. 3 des Hessischen Besoldungsgesetzes derzeit nicht möglich. Die Landesregierung verfolgt gleichwohl das Ziel, den nachhaltigen und umweltverträglichen Fahrradverkehr zu fördern. Insofern hat sie mit der Richtlinie für die Gewährung eines Vorschusses zum Erwerb eines Fahrrads (Fahrrad-RL) vom 20. November 2018 (StAnz. S. 1428) die Möglichkeit eröffnet, über einen zinslosen Gehaltsvorschuss bei dem Erwerb eines Fahrrades oder auch E-Bikes Unterstützung zu leisten.

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen



Frau
LMRin Brammer
Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen
Jägerhofstraße 6
40479 Düsseldorf

Versand ausschließlich per E-Mail

Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst

Austausch mit Herrn Staatssekretär Dr. Opdenhövel am 12.04.2019

04.06.2019

Sehr geehrte Frau Brammer,

gerne bedanken wir uns noch einmal für den gleichermaßen angenehmen wie konstruktiven Austausch, den wir am 12.04.2019 mit Herrn Staatssekretär Dr. Opdenhövel und Ihnen führen durften. Wie im Rahmen dieses Austauschverabredet, teilen wir Ihnen nachfolgend einige erste Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst mit.

Städtetag NRW
Dr. Uda Bastians
Beigeordnete
Telefon 030 37711-800
Uda.bastians@sttaedtetag.de
Hausvogteiplatz 1
10117 Berlin
www.staedtetag-nrw.de
Aktenzeichen: 11.10.00 N

Bei diesen Überlegungen sind wir davon ausgegangen, dass die Auswirkungen des demographischen Wandels in den Kommunen längst spürbar sind. Neben den Herausforderungen für das derzeitige Personal und entsprechenden Anforderungen an das Personalmanagement folgt daraus, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Situation rekrutiert werden müssen, in der das Angebot an potentiellen Nachwuchskräften schrumpft. Dieser sich verschärfenden Konkurrenzsituation muss die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts Rechnung tragen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Kommunen (und Land) auch künftig in der Lage sein werden, ihre vielfältigen Aufgaben sachgerecht wahrzunehmen.

Landkreistag NRW
Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter
Telefon 0211 300491-300
m.kuhn@lkt-nrw.de
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
www.lkt-nrw.de
Aktenzeichen: 11.40.00.1 Ku/cp

Mit diesen Maßgaben sollte unseres Erachtens zum Beispiel über folgende Maßnahmen nachgedacht werden:

- Entfristung der Regelung zur Nicht-Anrechnung bestimmter Einkünfte von Ruhestandsbeamten (§ 66 Abs. 13 LBeamtVG);
- Einführung von Bezahlungskorridoren bei Eingangssämtern, so dass Dienstherrn die Möglichkeit eröffnet wird, in einer höheren als der eigentlich vorgesehenen Besoldungsgruppe einzugruppieren, um flexibel auf die Arbeitsmarktlage reagieren zu können;
- Einführung eines optionalen (dauerhaften) Personalgewinnungszuschlags (in Anlehnung an § 43 BBesG);

Städte- und Gemeindebund NRW
Andreas Wohland
Beigeordneter
Telefon 0211 4587-255
andreas.wohland@kommunen.nrw
Kaiserwerther Straße 199 - 201
40474 Düsseldorf
www.kommunen.nrw
Aktenzeichen: 14.0.10-001/002

- Möglichkeit der Eingruppierung von Spezialisten unmittelbar in der Besoldungsgruppe, die dem Wert der wahrzunehmenden Stelle entspricht (insoweit Verzicht auf Eingangsämter in aktueller Form);
- Angleichung der Wochenarbeitszeit von Beamten und Tarifbeschäftigten;
- Schaffung der rechtlichen Grundlage zur Ermöglichung von E-Bike-Leasing (Jobrad);
- Koppelung der Zulage gemäß § 59 LBesG an die beamtenrechtlichen Erprobungszeiten (§ 7 LVO) und nicht an die Beförderungsfähigkeit;
- Probezeitverkürzung und/oder Zulässigkeit der Beförderung nach Probezeit (in Anlehnung an Art. 36 LbG Bayern oder § 20 Abs. 3 NBG);
- Verbesserung der Beurlaubungssituation wie z. B. die Anhebung der Sonderurlaubstage bei Erkrankung eines Kindes;
- Abschaffung bzw. Modifikation (Senkung der Eigenbeteiligung) der Kostendämpfungspauschale bei der Beihilfengewährung;
- Flexibilisierung und Erhöhung von Mehrarbeitsvergütung und Angleichung an Tarifbeschäftigte;
- Möglichkeiten zur Zahlung eines Arbeitgeberanteils für freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte;
- Möglichkeiten zur Gewährung von Fahrtkostenzuschüssen für den ÖPNV;
- Erleichterungen bei der Möglichkeit der Anwendung der Erprobung von Zeitwertkonten für Beamtinnen und Beamte;
- Anpassung der versorgungsrechtlichen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder an das Rentenrecht (Verlängerung dieser Zeiten von derzeit einem halben Jahr auf drei Jahre).

Bei den vorstehend skizzierten Überlegungen handelt es sich um erste, nicht abschließende Überlegungen, die wir noch nicht mit unseren Beschlussgremien abstimmen konnten, die wir Ihnen aber dennoch mit der Bitte um Berücksichtigung bei Ihren weiteren Überlegungen zukommen lassen. Für etwaige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung und würden uns über einen vertiefenden Austausch freuen.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung



Dr. Uda Bastians
Beigeordnete des
Städtetages Nordrhein-Westfalen



Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter des
Landkreistages Nordrhein-Westfalen



Andreas Wohland
Beigeordneter des
Städte- und Gemeindegewerks
Nordrhein-Westfalen