

Köln, 10. Mai 2021

Tr

**Ausgestaltung eines JobTickets für
alle Berufstätigen im Rhein-Sieg-Kreis**

Stellungnahme der Verkehrsverbund Rhein-Sieg GmbH

**Bezug: Antrag der Kreistagsfraktionen CDU/GRÜNE im Rhein-Sieg-Kreis vom 09.02.2021:
Ausgestaltung eines JobTickets für alle Berufstätigen im Rhein-Sieg-Kreis**

Die Kreistagsfraktionen von CDU und GRÜNEN haben am 9. Februar 2021 einen umfassenden Antrag zur Ausgestaltung der VRS-JobTickets gestellt.

Die Verwaltung des Rhein-Sieg-Kreises wird dabei gebeten, gemeinsam mit den Verkehrsunternehmen RSVG und RVK zu prüfen, ob bzw. inwieweit der Rhein-Sieg-Kreis und/oder ein Verkehrsunternehmen künftig selbst den Verkauf von JobTickets für alle diejenigen Berufstätigen aus dem Kreisgebiet, die nach den derzeitigen Bedingungen keine Möglichkeit haben ein JobTicket zu beziehen, koordinieren kann. Insbesondere sei dabei zu prüfen, mit welchen Maßnahmen gerade für die Arbeitgeber JobTicket-Angebote geschaffen werden können, für die es heute kein Angebot für JobTickets gebe. Dies seien im besonderen Maße die Unternehmen über 100 und unter 5000 Mitarbeitern, die keine Nachfrage für ein JobTicket im Solidarmodell verzeichnen könnten. Es solle insbesondere geprüft werden, ob bzw. inwieweit Rahmenverträge genutzt werden können, die andere Verkehrsunternehmen heute bereits nutzen. Sofern neue Strukturen im Verbund dafür erforderlich seien, sollten diese in den Gremien des Verkehrsverbundes Rhein-Sieg (VRS) erörtert und beraten werden. Ferner sei mit dem VRS zu klären, inwieweit bestehende Rahmenverträge einzelner Verkehrsunternehmen auch auf die RVK bzw. die RSVG übertragen werden können. Ziel sei ein attraktives JobTicket zu einem monatlichen Festpreis, der sich an den Preisen der bereits bestehenden JobTicket-Angebote orientiert und diese nicht überschreitet. Ferner sollte das JobTicket für alle entsprechend beworben und vermarktet werden. Für Gelegenheitsfahrerinnen und Gelegenheitsfahrer solle darüber hinaus das VRS-Pilotprojekt eTarif (basierend auf einem Check-In-/Be-Out-System) weiterentwickelt und schnellstmöglich in den Regelbetrieb überführt werden. An dem angestrebten Ziel eines Be-In/Be-Out-Systems werde festgehalten. Es solle geprüft werden, inwieweit ein solches Ticket-Angebot mit einem monatlichen Höchstbetrag eine Alternative zu einem JobTicket für alle Berufstätigen sein kann.

Begründet wird der Antrag mit grundsätzlichen Ausführungen zur Verkehrsmittelwahl, zur Finanzierung des ÖPNV sowie einem konkreten Verweis auf das VRS-JobTicket:

Der Ausbau des ÖPNV sowie des SPNV sei eine der wichtigsten Maßnahmen, um kurz- bis mittelfristig eine wirkliche Verkehrswende einzuleiten. Dafür müsse die Verlässlichkeit der öffentlichen Verkehrsmittel weiter verbessert und das Angebot nachfragegerecht ausgebaut werden.

Im Kontext eines guten ÖPNV-Angebots im Einklang mit einem einfachen, verständlichen Tarifsystem sowie mit attraktiven Fahrpreisen würde sich durch das JobTicket ein wirklicher Anreiz zum Umsteigen auf Bus und Bahn für diejenigen Berufstätigen, die bislang ihr eigenes Kraftfahrzeug nutzen bzw. bisher kein JobTicket beziehen können, bieten.

Das derzeitige ÖPNV-Finanzierungsmodell müsse überdies grundsätzlich überdacht und überarbeitet werden. Das Modell eines nutzerfinanzierten ÖPNV sei an seine Grenzen gestoßen. Die heutigen Ticket- bzw. Fahrkartenpreise sollten daher nicht mehr angehoben werden. In anderen Kommunen haben sich alternative Modelle der ÖPNV-Finanzierung, wie die Nutznießerfinanzierung, bewährt. Bund, Land und Kommunen seien aufgefordert, sich über aktualisierte Finanzierungsmodelle zu verständigen, um die Defizite und Verluste im Rahmen eines adäquaten Umlagemodells zu verteilen.

Gerne nehmen wir hiermit wie gewünscht zu den Ausführungen Stellung:

Die VRS GmbH teilt einige der Einschätzungen, die im Antrag formuliert sind. Ohne Zweifel ist die Qualität des ÖPNV maßgeblich entscheidend für die Verkehrsmittelwahl von Berufspendlern. Vor der Corona-Pandemie konnte insbesondere für großstädtische Verkehre sowie dem SPNV in der Region nachgewiesen werden, dass oftmals bereits Kapazitätsgrenzen erreicht werden. Ein Ausbau dieser Angebote ist im Rahmen des Umsetzbaren angeraten. Im Umland der Großstädte Köln und Bonn bietet sich dem gegenüber nach wie vor das Problem fehlender passgenauer Angebote für Berufspendler. Auch hier wird bereits nachgesteuert und innovative, bedarfsgerechte Angebote wie On-Demand-Verkehre werden in mehreren Gebietskörperschaften pilotiert und auf Umsetzbarkeit und Mehrwert im „Regelbetrieb“ getestet. Von den Erkenntnissen der Pilotprojekte wird die ganze Region profitieren.

Auch die Ausführungen zur ÖPNV-Finanzierung und der Idee, stärker auf Nutznießerfinanzierung abzustellen, können sicherlich so unterstützt werden. Zum Teil müssen die Regelungstatbestände allerdings an anderer Stelle neu geregelt werden. In den süddeutschen Bundesländern Baden-Württemberg und Bayern haben sich beispielsweise die dortigen Gebietskörperschaften dazu entschieden, den Verkehrsunternehmen langfristig Zuschüsse zu sichern und dadurch das Tarifniveau deutlich abzusenken. Auch Tarifstrukturreformen wurden dadurch in den Regionen Stuttgart und München möglich, alles im Sinne des ÖPNV-Kundschaft sowie unter Wahrung der ökonomischen Notwendigkeiten bei den Verkehrsunternehmen. Bei jeder Tarifabsenkung muss vorab geregelt werden, wie die dadurch entstehenden Mindereinnahmen ausgeglichen werden können. Bei signifikanten Tarifabsenkungen scheint als einzig umsetzbare Lösung die Integration in öffentliche Haushalte zu sein. Nur durch die Bereitschaft, im Etat von Kommunen, Bundesländern und dem Bund entsprechende Mittel einzuplanen, sind deutliche Reduzierungen des Anteils der

Nutzerfinanzierung denkbar. Im kleineren Maßstab werden allerdings erste Versuche im VRS unternommen, Nutznießerfinanzierungen im VRS zu etablieren. Im zum 1. Mai 2021 gestarteten Pilotprojekt zum neuen JobTicketLight werden beispielsweise die Arbeitgeber verpflichtet, einen Teil der JobTicket-Kosten der teilnehmenden Arbeitnehmer zu übernehmen. Andere Faktoren der Gesamthematik wie beispielsweise der Umgang mit motorisiertem Individualverkehr (Parkgebühren z.B.) sind allerdings an anderer Stelle zu beleuchten. Eine Mobilitätswende kann nur unter Zusammenwirken aller Faktoren gelingen und muss gesamthaft betrachtet werden. Tarifmaßnahmen alleine bringen keine substantziellen Änderungen im „Modal Split“. Das konnte auch für die in den letzten Jahren viel zitierte Stadt Wien eindeutig nachgewiesen werden.

Zur Ausgestaltung eines JobTickets für alle Berufstätigen im Rhein-Sieg-Kreis möchten wir festhalten, dass die grundsätzliche Idee, die Produktfamilie der Job- und GroßkundenTickets im VRS auf den Prüfstand zu stellen, durchaus seitens der VRS GmbH geteilt wird. Formell gibt es keine Angebotslücke im VRS-Tarifsystem. Auch Firmen mit 50 bis 5.000 Mitarbeiter können JobTicket-Verträge für die eigenen Mitarbeiter schließen. Und gerade in dieser Kategorie verzeichnet der Verbund die höchste Anzahl an Abonnenten. Allerdings werden immer wieder Kritikpunkte vorgebracht, die einer noch stärkeren Marktdurchdringung im Wege stehen. Interessanterweise ist die aktuelle Preisgestaltung gerade kein Kritikpunkt, es sind vielmehr die tariflichen Rahmenbedingungen, die für einige Unternehmen als hinderlich wahrgenommen werden. Ganz zentral hierbei ist die Verpflichtung, für alle Mitarbeiter eines Unternehmens (abzüglich eines vordefinierten Ausnahmenkatalogs) das JobTicket abnehmen zu müssen („100%-Abnahme“). Man bezeichnet dies als „solidarischen“ JobTicket-Vertrag. Nur durch diese Verpflichtung und die daraus resultierende hohe Abnahmemenge sind die vergleichsweise günstigen JobTicket-Preise für jeden einzelnen Mitarbeiter in Summe auskömmlich. Mit diesem attraktiven Preis und der obligatorischen Abnahme wird aber auch dem Umstand Rechnung getragen, weiteren Berufspendler den Einstieg oder/und Umstieg auf den ÖPNV zu vereinfachen und langfristig zu binden.

„Fakultative“ JobTicket-Verträge, also Verträge, bei denen nur die tatsächlich interessierten Beschäftigten ein JobTicket abnehmen, müssen preislich anders positioniert werden, damit die aktuelle Tarifiergiebigkeit für die Verkehrsunternehmen sichergestellt werden kann. Ein solcher Versuch wird seit dem 1. Mai 2021 mit dem oben bereits zitierten JobTicketLight-Pilotprojekt unternommen. Zwar müssen auch hier die Beschäftigten in den langen Reiseweiten zwischen Wohn- und Arbeitsort mehr für ihr Ticket zahlen als im heutigen Solidarmodell, auf der anderen Seite werden die Kundenpreise durch die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers deutlich attraktiver. Zudem entspricht das „neue“ Modell auch in anderen Punkten dem Wunsch aus der Kundschaft nach mehr Gerechtigkeit: Unterschiedlich lange Reiseweiten bedingen auch unterschiedliche Preise und die hohe Abnahmequote entfällt. Damit sollten nun auch Unternehmen, die das Solidarmodell als bei sich nicht umsetzbar eingestuft haben, über ein attraktives Angebot für die eigene Belegschaft zurückgreifen können.

Zudem wird aktuell aufbauend auf den Erfahrungen aus der Corona-Pandemie an neuen Produkten gearbeitet, so dass Beschäftigten, für die sich durch umfassende Homeoffice-Inanspruchnahme der

dauerhafte Bezug von JobTickets gar nicht mehr lohnen wird, kurzfristig neue Produkte angeboten werden könnten.

Eine Bemerkung noch zu den Rahmenverträgen: Auch im Rhein-Sieg-Kreis existieren bereits heute Rahmenverträge, über die Kleinstfirmen JobTickets beziehen können. Beispielhaft zu nennen wäre hier die IHK Bonn/Rhein-Sieg, die diese koordinierende Funktion im Kreis übernimmt.

Weiterreichende Änderungen in der Struktur der Job- und GroßkundenTickets sind mit Vorsicht zu analysieren. Bezüglich der Kundenakzeptanz und Marktdurchdringung erreicht der VRS durch die heutigen Angebote Spitzenwerte in ganz Deutschland. Nach wie vor kann das VRS-JobTicket als Erfolgsmodell betrachtet werden. Zudem könnte jede Änderung in diesem Ticketsegment große Umsatzeinbußen mit sich bringen. Trotzdem sind VRS-Verbundgesellschaft und VRS-Verkehrsunternehmen ständig bereit, über weitere Optimierungen im Ticketsortiment Überlegungen anzustellen und auch in Form von Pilotprojekten vor Übernahme in den Regeltarif zu testen. Dies dokumentieren sicherlich die verschiedensten Ansätze, die in den letzten Jahren ausprobiert wurden (z.B. JobTicket für Schichtbetriebe, Verringerte Abnahmequoten, Lead CityBonn) bzw. aktuell ausprobiert werden (JobTicketLight).

Abschließend möchten wir bezüglich der Ausführungen zum eTarif betonen, dass wir die dargestellten Zielsetzungen ausdrücklich unterstützen. Für Gelegenheitsfahrerinnen und Gelegenheitsfahrer wird das VRS-Pilotprojekt eTarif (basierend auf einem Check-In-/Be-Out-System) nicht nur weiterentwickelt, sondern zum 1. Dezember 2021 in den Regelbetrieb überführt.

An dem angestrebten Ziel eines Be-In/Be-Out-Systems wird tatsächlich festgehalten, die technischen Dienstleister der Verkehrsunternehmen (die Firmen CUBIC und FAIRTIQ) arbeiten aktuell an einer Umsetzung, erste Versuche in der Schweiz sind sehr vielversprechend.

Es wird zudem geprüft, inwieweit ein solches Ticket-Angebot mit einem monatlichen Höchstbetrag eine Alternative zu einem JobTicket für alle Berufstätigen sein kann. Dieser Ansatz ist Gegenstand der Projektskizze, die der VRS zusammen mit den anderen Tarifverantwortlichen in NRW (AVV, VRR, WTG) und den SPNV-Aufgabenträgern (NVR, NWL, VRR) beim Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur bezüglich der Förderrichtlinie zu „Modellprojekten zur Stärkung des öffentlichen Personennahverkehrs“ eingereicht hat. Die eingereichten Projektskizzen werden aktuell gesichtet, ein Zuschlag ist bisher noch nicht erfolgt. Über die Idee einer Beteiligung am Förderverfahren wurde erstmals in der VRS-Verbandsversammlung am 28.11.2019 unter dem Schlagwort „Modellprojekt innovatives Pendler-CICO im Rahmen des Klimaschutzprogramms 2030“ erstmals berichtet mit dem Ergebnis eines fraktionsübergreifenden Beschlusses.