

## Projekt I

# Fairer Wettbewerb im Ausschreibungsverfahren

Anschlussprojekt Zertifizierung II  
„sozial nachhaltige Vergabepolitik“

## A b s c h l u s s b e r i c h t

Frankfurt/Main, 20. Dezember 2011

mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e. V.  
Westendstr. 52, 60325 Frankfurt am Main

Mit Projektunterstützung durch den Fonds für soziale Sicherung e. V.  
Niddastr. 98-102, 60329 Frankfurt am Main



## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Kurzüberblick Rahmenbedingungen und Strukturen des SPNV-Marktes	4
3. Analyse der Sozialstandards der Unternehmen, die sich am Ausschreibungswettbewerb aktiv beteiligen	6
4. Analyse Angebotsbeeinflussung durch personalstellende Subunternehmen am SPNV-Markt / Wettbewerbsstrategien	8
4.1 Personalstellendes Subunternehmertum	8
4.1.1 Fallbeispiel Ostdeutsche Eisenbahn GmbH	8
4.1.2 Fallbeispiel DB Regio RheinNeckar	10
4.1.3. Fallbeispiel Westfälische Landesbahn	10
4.2 Subunternehmertum aufgrund konzerninterner Synergieeffekte	11
4.2.1 Fallbeispiel Veolia Verkehr GmbH	11
4.3 Subunternehmertum aufgrund Auslagerung „kerngeschäftsfremder“ Tätigkeiten	13
4.4 Angebotsbeeinflussung durch Gesellschaftsneugründungen	13
4.4.1 Fallbeispiel agilis	14
4.4.2 Fallbeispiel Berchtesgadener Land Bahn	15
4.5 Vergleichsergebnis	17
5. Fazit	18
6. Anlagen	21

## 1. Einleitung

„Fairer Wettbewerb im Ausschreibungsverfahren“ - mit der Unterzeichnung des von der EVG ausgehandelten Branchentarifvertrages Schienenpersonennahverkehr (SPNV) am 14.02.2011 ist ein großer Schritt in Richtung dieses Ziels gelungen. Auch die politischen Bestrebungen innerhalb vieler Bundesländer, Tariftreuegesetze zu erlassen, werden zu positiven Entwicklungstendenzen im Wettbewerbsumfeld der SPNV-Branche führen und die Situation der Beschäftigten nachhaltig verbessern.

Durch zahlreiche Veranstaltungen, Initiativen und Aktionen im Verlauf des Projektes hat mobifair diese Prozesse maßgeblich mit forciert und unterstützt. Auch weiterhin werden wir diese Entwicklung genauestens beobachten und im Sinne unseres Vereinszwecks tatkräftig begleiten.

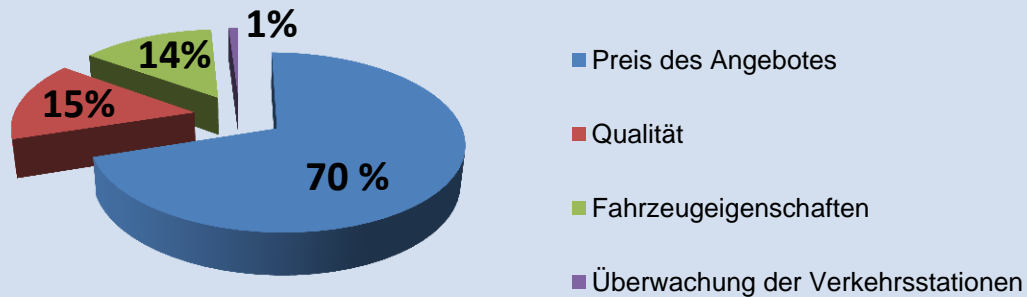
Ein erklärtes Ziel dieses Projektes, die „Stärkung eines fairen Wettbewerbs“, wurde mit dem Abschluss des Branchentarifvertrages SPNV bereits während des Projektzeitraumes erreicht. Auch der Erlass von Tariftreuegesetzen in zehn Bundesländern (Hamburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen) sowie die aktiven Bemühungen in vielen weiteren Bundesländern um gesetzliche Tariftreuregelungen (**Anlage 1 und 2**), sind als erreichte Teilziele des Projektes zu betrachten.

Dennoch ist die Gefahr von Lohn- und Sozialdumping für die ArbeitnehmerInnen der SPNV-Branche nicht gebannt. Zu einem fairen Wettbewerb ist es noch ein weiter Weg. Erst mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Branchentarifvertrages wäre tatsächlich ein weiterer wichtiger Schritt hin zur Durchsetzung angemessener Lohn- und Sozialstandards und zu einem faireren Wettbewerb vollzogen. Gleiches gilt für die Durchsetzung von Tariftreuegesetzen in allen Bundesländern bzw. die Einführung eines bundesweiten Tariftreuegesetzes.

In Anbetracht dieser Faktenlage bleiben die wesentlichen Problemfelder grundsätzlich weiterhin bestehen, was auch der Bericht zeigen wird.

Als zentraler Ansatzpunkt zur Problemlösung ist in diesem Zusammenhang das praktizierte Wettbewerbsverfahren, Eisenbahnstrecken per Ausschreibung zu vergeben, zu identifizieren. Nicht das Verfahren an sich bildet hierbei die unmittelbare Problemursache, sondern die inhaltliche Regelung und Ausgestaltung desselben. Den exakten Kern des Problems macht dabei die Außerachtlassung von Lohn- und Sozialstandards aus. Mit der Übergewichtung des Preises als Zuschlagskriterium innerhalb des Ausschreibungsverfahrens (siehe Grafik) ist ein rein auf Zahlen fokussierter Wettbewerb entstanden.

### Aufschlüsselung der Zuschlagskriterien in %



Quelle: eigene Darstellung und Recherche

Gemäß der Devise, „der Billigere bekommt den Zuschlag“, realisiert sich dieser Wettbewerb somit weitgehendst zu Lasten der Qualität der erbrachten Leistungen sowie zu Lasten der Lohn- und Sozialstandards für die Beschäftigten der Bieterunternehmen. In Anbetracht der Gewichtung der Zuschlagskriterien muss an dieser Stelle auch grundsätzlich festgestellt werden, dass von den Ausschreibungsverfahren selbst keinerlei Anreiz für die Unternehmen ausgeht, angemessene Lohn- und Sozialstandards für die Beschäftigten zu gewährleisten.

Was diese Standards in den Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) angeht, bietet sich ein sehr differenziertes Bild. Wie der **Gliederungspunkt 3** des Berichtes - Analyse der Sozialstandards der Unternehmen, die sich am Ausschreibungswettbewerb aktiv beteiligen - zeigen wird, existiert keine einheitliche Auffassung von Lohn- und Sozialstandards. Bevor jedoch der Fokus auf die Ergebnisse der Sozialstandardanalyse gerichtet wird, gilt es zuvor einen Blick auf den SPNV-Markt an sich zu werfen, um zu verdeutlichen (**Gliederungspunkt 2**), in welchem eigentümlichem Wettbewerbergewebe die Sozialstandardanalyse erfolgte.

Im Anschluss daran folgt, entsprechend unseren Ergebnissen, eine Beurteilung der Frage, inwiefern durch personalstellende Subunternehmen Einfluss auf Angebote im SPNV-Markt genommen wird. (**Gliederungspunkt 4**). Hier wird sich zeigen, dass nicht nur durch personalstellende Subunternehmen Einfluss auf die Angebote genommen wird, sondern insbesondere auch durch indirektes bzw. konzerninternes Subunternehmertum, durch die Auslagerung „kerngeschäftsfremder“ Tätigkeiten sowie vor allem durch Gesellschaftsneugründungen der bereits am Markt etablierten Unternehmen.

**Gliederungspunkt 5** umfasst schließlich ein ergebniszusammenfassendes Fazit.

## 2. Kurzüberblick Rahmenbedingungen und Strukturen des SPNV-Marktes

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Regionalisierung des öffentlichen Personenverkehrs (Regionalisierungsgesetz/RegG) am 1. Januar 1996 hat sich der SPNV-Markt in Deutschland fundamental verändert.

Die Verantwortung für den SPNV ist vom Bund auf die Bundesländer übergegangen bzw. wurden die einzelnen Länder für die Bestellung der SPNV-Leistungen in die Pflicht genommen. In Folge dessen gründeten die Länder, sofern noch nicht vorhanden, eigene Aufgabenträger oder Zweckverbände mit dem Auftrag, die Bevölkerung ausreichend mit Verkehrsleistungen zu versorgen. Zumeist erfolgte dies in Form von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, wie etwa der Bayerischen Eisenbahngesellschaft mbH (BEG) oder der Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH (LNVG). Aber auch als Gesellschaft des öffentlichen Rechts, wie der Verkehrsverbund Rhein-Ruhr AöR, treten diese auf.

Derzeit gibt es in der Bundesrepublik Deutschland 26 Bestellerorganisationen. Sie arbeiten im Auftrag der jeweiligen Landesregierungen völlig eigenständig. Die Bestellung der Nahverkehrsleistungen erfolgt über Ausschreibungsverfahren (**Anlage 3**). Die Ausarbeitung der Ausschreibungen sowie die Vergabeentscheidung obliegen dabei den Aufgabenträgern. Alle Rechtsgeschäfte werden zwischen den Aufgabenträgern und den Eisenbahnverkehrsunternehmen geschlossen.

Gleichzeitig wurde mit dem Regionalisierungsgesetz das von der EU geforderte Recht für einen freien Zugang der Wettbewerber auf das Schienennetz umgesetzt, in dessen Folge sich seinerseits zahlreiche neue Eisenbahnverkehrsunternehmen gründeten und auf den SPNV-Markt drängten.

So agieren derzeit im SPNV-Markt 69 Eisenbahnverkehrsunternehmen (**Anlage 4 und 5**). Ein Gros dieser findet sich jedoch unter dem Dach großer internationaler Konzerne wieder (**Anlage 6**). Diese Konzerne sind es auch die den SPNV-Markt deutlich dominieren.



Die zum Bahnkonzern gehörende DB Regio AG ist der Marktführer im deutschen SPNV und operiert bundesweit.



Die Veolia Verkehr GmbH, Bestandteil des französischen Wasser-, Energie- und Transportriesen Veolia Environnement S.A., ist über ihre Beteiligungen in unterschiedlichsten Regionen der Bundesrepublik aktiv.



Gleiches gilt für die Netinera Deutschland GmbH (früher Arriva), dessen Eigentümer die italienische Staatsbahn Ferrovie dello Stato sowie ein französisch-luxemburgischer Finanzinvestor sind.



Die BeNeX GmbH, gehalten von der Hamburger Hochbahn AG und der englischen Investmentgesellschaft International Public Partnerships, engagiert sich aktuell insbesondere im Norden, Osten und Süden Deutschlands.



Die Hessische Landesbahn, im Besitz des Bundeslandes Hessen, agiert vor allem in den Ländern Hessen, Thüringen und Rheinland-Pfalz.



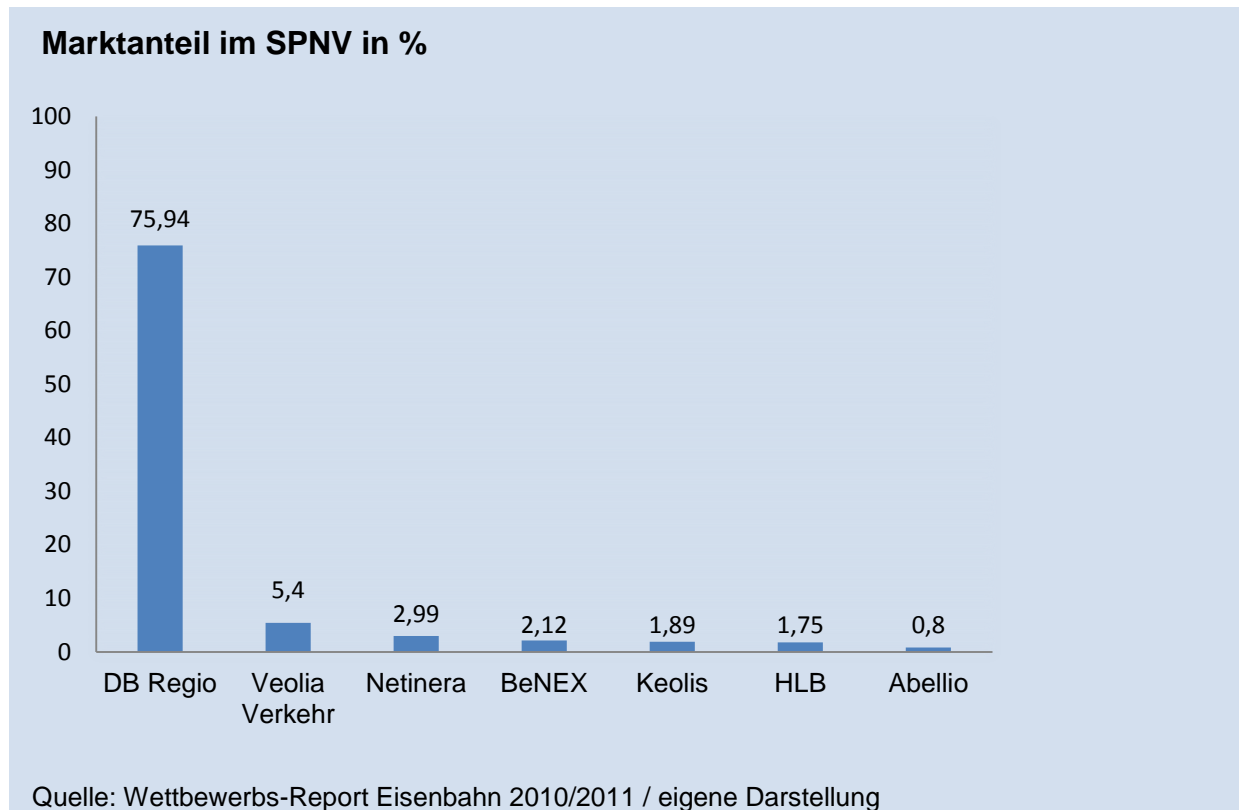
Die Abellio GmbH, eine Tochter der staatlichen Niederländischen Eisenbahn, hat ihren Schwerpunkt vornehmlich in Nordrhein-Westfalen.



Die KEOLIS Deutschland GmbH & Co.KG, gehörend zur international breit aufgestellten Keolis-Gruppe, hat ebenfalls ihren Schwerpunkt vornehmlich in Nordrhein-Westfalen.

Konkret war im Laufe des Projektes festzustellen, dass sich diese sechs Konzerne und die DB Regio AG etwa 90 % der Nahverkehrsleistungen teilen.

Die DB Regio verfügt mit ihren Tochtergesellschaften dabei über einen Marktanteil von etwa 76 %. Veolia, Netinera, BeNEX, Keolis, die HLB und Abellio kommen zusammen auf einen Anteil von ca. 15 %.



### 3. Analyse der Sozialstandards der Unternehmen, die sich am Ausschreibungswettbewerb aktiv beteiligen

Die Analyse der Sozialstandards in den Eisenbahnverkehrsunternehmen, die sich am Ausschreibungswettbewerb aktiv beteiligen, war mit enormen Schwierigkeiten konfrontiert.

Grundsätzlich zeichnete sich hier ein sehr differenziertes Bild. Grob betrachtet existiert diesbezüglich ein breites Spektrum. Angefangen von Unternehmen, die ihren Mitarbeitern sehr gute Sozialstandards bieten, spannt sich hier der Bogen - so ein Fazit der Untersuchung - bis hin zu Unternehmen, die sich diesbezüglich nur wenig oder gar nicht engagieren.

Der DB-Konzern nimmt in dieser Grobperspektive hinsichtlich gebotener Sozialstandards zweifellos eine führende Position ein. Über ein breites Partnernetzwerk bietet er den Beschäftigten unterschiedlichste soziale Leistungen in den Bereichen Gesundheit, Sport, Freizeit, Versicherungen und Finanzdienstleistungen.

Wählt man jedoch eine feinere Perspektive, so erkennt man, dass ein direkter Unternehmensvergleich aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen und Strukturen der Eisenbahnverkehrsunternehmen nicht angestellt werden kann. Die DB Regio AG beispielsweise verfügt über ca. 50000 Mitarbeiter, wohingegen die Beschäftigtenzahl aller EVU-Töchter des Veolia-Konzerns, dem zweitgrößten Anbieter von SPNV-Leistungen auf dem deutschen Markt, ca. 1500 entspricht. Hinzu kommt zudem, dass sich die Veolia Verkehr in ihrer Struktur wiederum in zahlreiche eigenständige Gesellschaften aufgliedert, womit keine einheitliche Konzernstruktur, wie etwa bei der DB AG, gegeben ist. Diese Unterschiede im Maßstab alleiniger Mitarbeiterzahlen und Struktur, lassen keinen objektiv verlässlichen Vergleich zu.

Ein weiterer Grund, der gegen einen direkten Unternehmensvergleich spricht, ist, dass es keine einheitliche Definition dessen gibt, was „echte Sozialstandards“ eigentlich sind. Hier trafen wir in unseren persönlichen Befragungen in den Eisenbahnverkehrsunternehmen auf unterschiedlichste Auslegungen. Standen für die Beschäftigten der DB AG bei Sozialstandards Themen wie Kantinen, Freifahrten oder die 4stars (Bahn-BKK, Sparda Bank, DEVK und BSW) im Vordergrund, gaben Beschäftigte der unterschiedlichen Privatbahnen in diesem Zusammenhang Dinge wie beispielsweise Reinigungsgeld, Sozialräume, Urlaubsregelungen, Jahresdienstpläne, Mitbestimmung oder Regelungen zur Rufbereitschaft als Sozialstandards an.

Ganz deutlich trat dies insbesondere in den Verhandlungen zum Branchentarifvertrag zu Tage. Die Vertreter der einzelnen Privatbahnen, der Gewerkschaften und der Beschäftigten bewerteten die Sozialstandards in den Unternehmen völlig unterschiedlich, so dass sich die Tarifkommission letztlich dazu entschloss, die Sozialstandards nicht zu bewerten, weil sie aus ihrer Sicht nicht zu bewerten waren.

Demgemäß ließ sich auch für unsere Untersuchung keine Datengrundlage ermitteln, auf deren Basis ein objektiver und verlässlicher Unternehmensvergleich möglich gewesen wäre.

Der Hauptgrund für diese unterschiedlichen Auffassungslagen resultiert aus der Sachlage heraus, dass viele der privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen am Markt als Newcomer auftreten, d.h. diese Unternehmen wurden erst neu gegründet. Der Aufbau von sozialen Strukturen erfolgt erst mit dem Betriebsstart, wobei sich dies allerdings nicht „von heute auf morgen“ bewerkstelligen lässt. Dieser Prozess braucht mehrere Jahre und setzt zudem eine starke Interessensvertretung voraus.

Das sich hinsichtlich dessen, was Sozialstandards eigentlich sind, unterschiedlichste Auffassungen gegenüberstehen, ist eine ganz logische Konsequenz dieser Faktenlage.

#### **4. Analyse Angebotsbeeinflussung durch personalstellende Subunternehmen am SPNV-Markt / Wettbewerbsstrategien**

##### **4.1 Personalstellendes Subunternehmertum**

Die Tendenz, dass Eisenbahnverkehrsunternehmen mit personalstellenden Subunternehmen direkt Einfluss auf die Angebotsabgabe nahmen oder dies in ihrer Kalkulation bei der Angebotsabgabe berücksichtigt hätten, konnte während des Projektzeitraumes festgestellt werden.

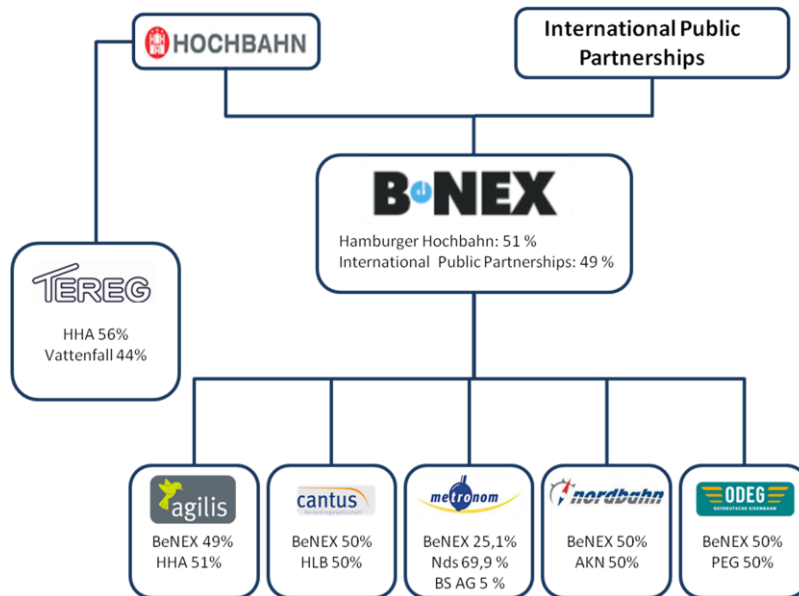
In den folgenden Fallbeispielen erfolgte der Rückgriff auf Subunternehmen bzw. auf deren Personal allein aus der Motivation heraus, im Hinblick auf das Angebot Lohnkosten einzusparen, was in der Regel mit dem Unterlaufen von Sozialstandards einhergeht.

##### **Fallbeispiel Ostdeutsche Eisenbahn GmbH**

Die ODEG GmbH ist ein Unternehmen, welches sich ausschließlich in den ostdeutschen Bundesländern engagiert. Als Gesellschafter agieren zu je 50% die BeNEX GmbH und die Prignitzer Eisenbahn GmbH. Seit dem 14.12.2008 erbringt die ODEG die SPNV-Leistungen im Spree-Neiße-Netz. Zuvor wurde das Netz von dem Eisenbahnverkehrsunternehmen Lausitzbahn betrieben. Der Leistungsumfang des Netzes beträgt 2,65 Mio. Zugkilometer. Auftraggeber sind das Land Brandenburg und der Zweckverband Verkehrsverbund Oberlausitz-Niederschlesien.

Nach eigener Aussage beschäftigt die ODEG dort ca. 90 Mitarbeiter. Zugbegleiter allerdings wurden für den Betrieb der Strecke nicht eingestellt. Dafür griff man auf das Unternehmen TEREK zurück, welches sogenannte „Servicekräfte im Zug“ im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung bereitstellte. Die TEREK Gebäudedienste GmbH ist ein in Hamburg ansässiges Dienstleistungsunternehmen mit dem Schwerpunkt auf Reinigungsdienstleistungen. Die TEREK gehört zu über 50 % zum

Großinvestor Hamburger Hochbahn AG, genauso wie den BeNEX GmbH, die ihrerseits 50 % an der ODEG hält.  
 In der nachstehenden Abbildung treten die Verflechtungen deutlich zu Tage.



Quelle: eigene Darstellung

#### Abkürzungsverzeichnis

HHA - Hamburger Hochbahn AG  
 HLB - Hessische Landesbahn GmbH  
 Nds - NiedersachsenBahn GmbH  
 BS AG - Bremer Straßenbahn AG  
 AKN - Altona-Kaltenkirchener Eisenbahn GmbH  
 PEG - Prignitzer Eisenbahn GmbH

Die Eingruppierung der „Servicekräfte im Zug“ für das Spree-Neiße-Netz erfolgte schließlich in Lohngruppe 3 Ost. Für die Mitarbeiter, die neu über die TEREG eingestellt wurden, betrug der Einstiegslohn 7,44 Euro pro Stunde. Die Mitarbeiter der ehemaligen Lausitzbahn erhielten von der TEREG dagegen einen höheren Stundenlohn von 7,90 Euro als persönliche Besitzstandswahrung bzw. zum Ausgleich eines Lohnverlustes. Im Stammunternehmen ODEG betrug der Stundenlohn für Zugbegleiter allerdings 10,20 Euro.

mobifair hat öffentlich und politisch auf diese Art von Lohndumping mit Steuergeldern aufmerksam gemacht. Hier wie dort war die einheitliche Aussage, dass dies durch niemanden gewollt war. Auch die BeNEX erklärte nach der öffentlichen Empörung, dass sie die „Servicemitarbeiter im Zug“ ins Stammunternehmen einstellen wolle. Allein den Nachweis dafür ist man bisher schuldig geblieben. Nach mobifair-Recherchen sind die Servicemitarbeiter nach wie vor zu den geringeren Bezügen bei der TEREG angestellt.

## **Fallbeispiel DB Regio RheinNeckar**

Die DB Regio RheinNeckar ist eine Tochter der DB Regio AG. Sie wurde 2002 gegründet und betreibt die S-Bahn RheinNeckar sowie Regionalstrecken im Gebiet des Verkehrsverbundes Rhein-Neckar (VRN) und des Karlsruher Verkehrsverbundes (KVV). Das Streckennetz beträgt 848 km. Der Firmensitz befindet sich in Mannheim, daneben existieren Betriebsstellen in Ludwigshafen und Karlsruhe. Insgesamt sind bei der DB Regio RheinNeckar rund 988 Mitarbeiter beschäftigt.

Unsere Recherche zur DB Regio RheinNeckar hat ergeben, dass hier über die DB Services in Mannheim Fahrzeugreiniger zum Einsatz kommen, die weniger als Fahrzeugreiniger tätig werden, sondern ihren Dienst vielmehr als Zugbegleiter versehen. Ihre Beschäftigung erfolgt als sogenannte „Fahrzeugreiniger mit Sonderaufgaben“. Sie erfüllen zum einen die klassischen Aufgaben eines „Kundenbetreuers im Nahverkehr“ (KIN), wie bspw. Kontrolltätigkeiten, Fahrpreisnacherhebungen, Reisendenzählung, zum anderen sind sie aber auch während der Fahrt und in den Zugpausen für die Grobmüllreinigung zuständig. Die Betroffenen arbeiten hauptsächlich in Spätschichten, Dienstorte sind meist Mannheim, Landau und Karlsruhe.

Auffällig ist, dass die gleichen Tätigkeiten auch von den KIN der DB Regio erfüllt werden, allerdings in eigenen Schichten bzw. nicht zusammen mit den Mitarbeitern der DB Services Mannheim. Das letztere Beschäftigte eine geringere Entlohnung erhalten als die KIN der DB Regio liegt auf der Hand, ein geradezu klassischer Fall von Lohndumping - gleiche Arbeit für unterschiedlichen Lohn und eingesparte Lohnkosten für das Unternehmen sind das Endresultat.

## **Fallbeispiel Westfälische Landesbahn**

Bei dem Eisenbahnverkehrsunternehmen Westfälische Landesbahn wurde ein „selbständiger Lokführer“ für einen Teil einer geplanten Zugleistung bestellt. Er arbeitete als „Selbständiger“ und stellte der Landesbahn seine geleisteten Arbeitsstunden in Rechnung. Im konkreten Beispiel handelte es sich um eine Zugleistung von Warstein nach München. Für einen Teil der Strecke wurde dieser „selbständige Lokführer“ engagiert, weil eigenes Personal nicht vorhanden war.

Diese Lokführer treten als „Ich-AG“ oder „Einpersonen-Unternehmen“ auf. Sie werben mit Sach- und Fachkunde sowie flexiblen Einsatzbedingungen. Gemeinsam ist ihnen, dass sie über keine eigenen Betriebsmittel verfügen sowie auch weder Inhaber einer Genehmigung als EVU noch einer Genehmigung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind. Der Verdacht liegt nahe, dass Sozialabgaben sowie Steuern hinterzogen werden.

Auch im Bereich des Schienenpersonennahverkehrs waren im Projektzeitraum „selbständige Lokführer“ bei verschiedenen Eisenbahnverkehrsunternehmen im Einsatz. Bekannt sind mobifair unter anderem der Einsatz von „selbständigen Lokführern“ bei der vectus sowie bei der eurobahn. Das Thema gewinnt schon aus Gründen des fehlenden Personals immer mehr an Bedeutung.

Kurzfasit: All diese Fallbeispiele, in denen der Einsatz von Subunternehmen allein auf Lohnkosteneinsparungen abzielte, förderten die Erkenntnis zutage, dass insbesondere die Betriebsräte hier überfordert reagierten. Allzu leicht wurde dem Arbeitgeber die Zustimmung dafür erteilt oder man hat sie der Annahme überlassen, dass sie von jeglicher Art der Mitbestimmung ausgenommen waren.

## 4.2 Subunternehmertum aufgrund konzerninterner Synergieeffekte

Neben den vorangegangenen Beispielen von Subunternehmertum zur reinen Lohnkosteneinsparung ließen sich, wie stellvertretend das Fallbeispiel Veolia zeigen wird, daneben unterschiedliche Fälle von indirektem bzw. konzerninternem Subunternehmertum feststellen, wobei es neben der Einsparung von Lohnkosten zudem um Kosteneinsparungen durch die Nutzung von konzerninternen Synergieeffekten ging.

Hinsichtlich einer abzugebenden Angebotskalkulation eröffnen sich hier natürlich breite Spielräume.

### 4.2.1 Fallbeispiel Veolia Verkehr GmbH

Die Veolia Verkehr GmbH ist eine von vier Spartengesellschaften unter dem Dach von Veolia Environnement, dem Weltmarktführer für Umweltdienstleistungen.



Quelle: eigene Darstellung

Die Veolia Verkehr GmbH selbst ist einer der führenden privaten Nahverkehrsanbieter in Deutschland. Im SPNV ist die Veolia Verkehr mit zahlreichen Tochtergesellschaften und Beteiligungen aktiv. Die Lohn- und Sozialstandards in den einzelnen EVU-Töchtern entsprechen dem marktüblichen Niveau.

## Veolia Verkehr GmbH



Quelle: eigene Darstellung

Das Kerngeschäft in den EVU-Tochtergesellschaften (Triebfahrzeugführer, Zugbegleiter, Werkstättenpersonal) wird fast ausschließlich ohne Subunternehmen erledigt.

Die Fahrzeugreinigung jedoch wird von der konzern eigenen Veolia Umweltservice GmbH übernommen, lediglich bei der NordWestBahn ist in Teilen ein Unternehmen außerhalb des Konzerns engagiert.

Für den Veolia-Konzern eröffnet sich hier ein zweifaches Kostenreduktionspotential, welches auch entsprechend genutzt wird: Zum einen können bei der Tochter Veolia Verkehr GmbH Lohnkosten eingespart werden und zum anderen lassen sich durch die Nutzung von Synergieeffekten in Form der Beauftragung der Reinigungstochter Veolia Umweltservice GmbH finanzielle Vorteile für den Gesamtkonzern Veolia Environnement erzielen.

Für abzugebende Angebotskalkulationen bietet sich hier, wie eingangs schon erwähnt, ein nicht zu unterschätzender Spielraum für Kosteneinsparungen.

#### **4.3 Subunternehmertum aufgrund Auslagerung „kerngeschäftsfremder“ Tätigkeiten**

Eine weitere Strategie, Lohnkosteneinsparungen über den Einsatz von Subunternehmen zu erzielen, Sozialstandards zu unterlaufen und Vorteile bei Angebotskalkulationen zu erlangen, stellt die Auslagerung sogenannter „kerngeschäftsfremder“ Tätigkeiten dar.

Die Fahrzeugreinigung beispielweise wird von vielen Eisenbahnverkehrsunternehmen nicht als Kerngeschäft betrachtet und entsprechend bedient man sich hier oftmals entsprechender Subunternehmen der Dienstleistungsbranche.

Es werden Ausschreibungen durch die Unternehmen durchgeführt, wo ähnlich der Ausschreibung um die Verkehrsleistung der billigste Anbieter den Zuschlag erhält. Die Marktstrategie setzt sich auch hier durch, die Folgen sind absehbar. Bei manchen Reinigungsunternehmen arbeiten Mitarbeiter zu schlechten Lohn- und Sozialstandards. Mitbestimmung in Form von Betriebsräten gibt es manchen Betrieben überhaupt nicht. Oftmals arbeiten sie als Sub-Sub-Unternehmen.

In diesem Fall zielte die Heranziehung des Subunternehmens klar auf Lohnkosteneinsparungen und das Unterlaufen von Sozialstandards ab, was sich wiederum entsprechend in Angebotskalkulationen niederschlägt.

#### **4.4 Angebotsbeeinflussung durch Gesellschaftsneugründungen**

Eine Strategie, die sich in zunehmendem Maße im SPNV-Wettbewerb abzeichnet und mit der versucht wird, Einfluss auf die Angebote bzw. am Markt zu nehmen, stellt die Neugründung von Gesellschaften durch etablierte Eisenbahnverkehrsunternehmen dar.

Die Neugründung von Gesellschaften im Vorfeld von Ausschreibungen führt häufig zum Unterlaufen von existierenden Lohn- und Sozialstandards, da anfangs für diese Gesellschaften meist gar kein Tarifvertrag existiert oder beim Übergang von Beschäftigten in das neue Unternehmen bisherige soziale Besitzstände für diese verloren gehen.

Kündigt sich eine Ausschreibung an, wird innerhalb des Konzerns oder in einem anderen Verbund einfach eine neue Gesellschaft gegründet. Diese ist rechtlich und formal völlig eigenständig. Bei Angebotsabgabe bestehen diese Gesellschaften oft lediglich aus einem Geschäftsführer. Die eisenbahnrechtlichen Vorschriften werden nach dem Angebotszuschlag bis zur Aufnahme des Verkehrs erbracht. Die Strukturen der Geschäftsführung sowie der Entscheidungsträger vor Ort sind sehr flach gehalten. Weitergehende Kompetenzen werden durch die Gesellschafter in den

jeweiligen Konzernzentralen eingekauft. Die neuen Unternehmen stellen im Grunde nichts mehr als reine Abführungsgesellschaften dar, mit starren Vorgaben hinsichtlich der Gewinnerwartung.

#### 4.4.1 Fallbeispiel agilis Verkehrsgesellschaft mbH & Co.KG

**Kurzportrait agilis Verkehrsgesellschaft mbH & Co. KG**

Gesellschafter:  
51% Hamburger Hochbahn AG  
49% BeNEX GmbH

Gründung 2009

Streckennetz:	Regenburger Stern
Zuschlag:	2007
Vertragslaufzeit:	12 Jahre
Vertragsbeginn:	12.12.2010
Vertragsende:	2022
Triebwagen:	<u>Alstom Coradia</u> Continental
Investitionsvolumen:	ca. 100 Mio. bis 2022
Mitarbeiter:	ca. 150

Streckennetz:	Dieselnetz Oberfranken
Zuschlag:	2008
Vertragslaufzeit:	12 Jahre
Vertragsbeginn:	12.06.2011
Vertragsende:	2023
Triebwagen:	Stadler <u>Regio-Shuttle</u> RS1
Investitionsvolumen:	ca. 70 Mio. bis 2023
Mitarbeiter:	ca. 140 geplant



Quelle: eigene Recherche

mobifair konnte am 1. April 2009 an einer Veranstaltung der Industrie- und Handelskammer Regensburg teilnehmen, auf der sich unter anderem die agilis Verkehrsgesellschaft mbH & Co. KG vorstellte. Hier wurde das Modell des Unternehmens für die elektrifizierten Regionalbahnstrecken um Regensburg, den sogenannten Regenburger Stern, präsentiert. Ende Mai 2008 hatte dort die Hamburger Hochbahn die europaweite Ausschreibung gewonnen und gemeinsam mit der BeNEX GmbH zum Betrieb des Regenburger Sterns die agilis gegründet.

Anmerkung: Aus heutiger Sicht scheint die Vergabeentscheidung mit Blick auf die Gesellschaftsverflechtungen von Hamburger Hochbahn, BeNEX und agilis juristisch äußerst bedenklich - Stichwort „In House-Unternehmen“. Mit dem in Kraft treten der Verordnung 1370/2007 am 3. Dezember 2009 haben sich die gesetzlichen Regelungen, was die Beteiligung an Ausschreibungen auf externen Märkten angeht, entscheidend verändert. **(Anlage 7)**

Der Geschäftsführer der agilis stellte auf der Veranstaltung die neu gegründete Gesellschaft vor. Zu diesem Zeitpunkt bestand diese Gesellschaft lediglich aus diesem Geschäftsführer. Geschäfts- und Betriebsräume existierten keine. Auch gab es weder Personal noch einen Tarifvertrag.

Das Gesellschaftsmodell ist so gewählt, dass die agilis als rechtlich eigenständiges Unternehmen am Markt und gegenüber Aufgabenträgern agiert. Die Hierarchie ist derart konzipiert, dass alle notwendigen Entscheidungskompetenzen zur Gewährleistung des Eisenbahnverkehrs vor Ort bei der agilis-Geschäftsleitung in Regensburg liegen. Sämtliche strategischen Entscheidungen dagegen werden allein von den Gesellschaftern getroffen. Auch andere zentrale Aufgaben werden von der Konzernmutter eingekauft, mit dem Ziel, kostensparende Synergieeffekte zu nutzen.

Wie es in der Praxis bei agilis zugehen kann, verdeutlicht der Verkehr auf dem Dieselnetz Oberfranken. Hier erhielt das Unternehmen 2008 den Zuschlag. Der Zugverkehr auf dem Dieselnetz Oberfranken präsentiert sich mangelhaft.

Unzureichende Personalplanungen führten zu reduzierten Fahrtangeboten, die mit Busersatzverkehr ausgeglichen werden mussten. Die Spekulation der Geschäftsführung, dass ihnen bei der Aufnahme des Streckenbetriebes im Dieselnetz Oberfranken die DB Regio-Lokführer „die Türen einrennen“ würden, hat sich als völliger Trugschluss erwiesen. Als vermeintlichen Königsweg in dieser Situation griff man auf Kurzausbildungen von Lokführern zurück. Ergebnis: hohe Durchfallquoten und teils in Ausübung der Tätigkeit unsicheres Personal.

Einige Beispiele aus Informationen, die mobifair erhalten hat, sind dem anliegenden Recherchebericht aus der Ausgabe 3/2011 der Zeitschrift mopinio zu entnehmen.

#### 4.4.2 Fallbeispiel Berchtesgadener Land Bahn

Kurzportrait Berchtesgadener Land Bahn		<i>Berchtesgadener Land</i> <b>Bahn</b> 
<u>Gesellschafter:</u>		
50% Regentalbahn AG		
50% Salzburg AG für Energie, Verkehr u. Telekommunikation		
Gründung 2009		
Streckennetz:	Freilassing-Bad Reichenhall-Berchtesgaden	
Zuschlag:	2006	
Vertragslaufzeit:	12 Jahre	
Vertragsbeginn:	13.12.2009	
Vertragsende:	2021	
Triebwagen:	Flirt	
Investitionsvolumen:	ca. 15 Mio.	
Mitarbeiter:	ca. 34	
		Quelle: eigene Recherche

Auch die Berchtesgadener Land Bahn (BLB) ist ein Beispiel für eine Gesellschaftsneugründung zur Nutzung betriebswirtschaftlicher Synergieeffekte bei gleichzeitigem Unterlaufen tariflicher Lohn- und Sozialstandards.

Bei der BLB handelt es sich um ein Unternehmen, welches an der Grenze zu Österreich SPNV-Leistungen im Auftrag der Bayerischen Eisenbahn Gesellschaft durchführt.

Gemäß unserer Recherche haben die Beschäftigten dieses Unternehmen momentan keinen eigenen Tarifvertrag. Mit allen Mitarbeitern wurden Einzelarbeitsverträge auf Basis des Tarifvertrages der Regentalbahn geschlossen. Weiteren Informationen zufolge beziehen sich Arbeitsentgelt, Nebengelder und Urlaubstage ebenfalls auf den Tarifvertrag der Regentalbahn. Jedoch, so wurde uns von Kollegen anonym berichtet, wird den Beschäftigten der BLB kein Weihnachts- und Urlaubsgeld wie bei der Regentalbahn bezahlt. Aufgrund der rechtlichen Eigenständigkeit der BLB besteht für die Beschäftigten auch kein Anspruch auf den Tarifvertrag der Regentalbahn.

Die Nutzung von Synergieeffekten bei dieser Gesellschaftsneugründung vollzieht sich ähnlich wie zuvor. Auch hier sind die hierarchischen Strukturen wieder so konzipiert, das die Führung vor Ort lediglich über „disziplinarische Kompetenzen“ verfügt. Alle wichtigen, zentralen Entscheidungen werden in Abstimmung zwischen den beiden Gesellschaften getroffen. Der Firmensitz der Regentalbahn in Viechtach im Bayerischen Wald liegt räumlich weit entfernt vom Betriebsstandort der BLB.

Die Salzburg AG selbst hat als EVU keine Zulassung für das Schienennetz in Deutschland. Die Wartung der Fahrzeuge der BLB und die Dienstschichten werden als Leistung durch die Salzburg AG auf ihrem Firmengelände im benachbarten Österreich erbracht.

Ein weiterer Synergieeffekt wird über das Personal aufgrund der rechtlichen Eigenständigkeit der BLB genutzt. So haben die Beschäftigten der BLB keinen Anspruch auf den Tarifvertrag der Regentalbahn oder auf den Kollektivvertrag der Salzburg AG. Ebenfalls können keine Ansprüche auf Betriebsvereinbarungen oder andere soziale Errungenschaften aus den Gesellschafterunternehmen abgeleitet werden. Selbst bei einem Wechsel eines Mitarbeiters von der Regentalbahn zur BLB verliert der Beschäftigte sämtliche Betriebsjahre und sozialen Besitzstände. Sicherlich war das nicht der Hauptgrund, sich in einer solchen Konstellation an dieser Ausschreibung zu beteiligen, dennoch sollte diese Tatsache in diesem Zusammenhang nicht unbeachtet bleiben.

#### 4.5 Vergleichsergebnis:

Die Tendenz, dass Eisenbahnverkehrsunternehmen mit personalstellenden Subunternehmen direkt Einfluss auf die Angebotsabgabe nahmen oder dies in ihrer Kalkulation bei der Angebotsabgabe berücksichtigt hätten, konnte während des Projektzeitraumes festgestellt werden.

- Fallbeispiel Ostdeutsche Eisenbahn GmbH
- Fallbeispiel DB Regio RheinNeckar
- Fallbeispiel Westfälische Landesbahn

In diesen Fällen erfolgte der Rückgriff auf Subunternehmen allein mit der Absicht, im Hinblick auf ein Angebot oder bei der Angebotskalkulation Lohnkosten einzusparen, was in der Regel wiederum mit dem Unterlaufen von Sozialstandards einherging.

Zudem konnten unterschiedliche Fälle von indirektem bzw. konzerninternem Subunternehmertum beobachtet werden, wobei es neben der Einsparung von Lohnkosten zudem um Kosteneinsparungen durch die Nutzung von konzerninternen Synergieeffekten ging, was wiederum bei abzugebenden Angebotskalkulationen breite Spielräume eröffnete.

- stellvertretendes Fallbeispiel Veolia Verkehr GmbH

Eine weitere Strategie, Lohnkosteneinsparungen zu erzielen, Sozialstandards zu unterlaufen und Vorteile bei Angebotskalkulationen zu erlangen, stellte, wie man sehen konnte, die Auslagerung sogenannter „kerngeschäftsfremder“ Tätigkeiten dar.

Mit der Neugründung von Gesellschaften im Vorfeld von Ausschreibungen durch etablierte Eisenbahnverkehrsunternehmen präsentiert sich zudem eine Strategie, die sich verstärkt am SPNV-Markt abzeichnet. Hier verbergen sich in ganz erheblichem Maße Gefahren von Lohn- und Sozialdumping für die Beschäftigten der Branche. Wie die Fallbeispiele agilis und Berchtesgadener Land Bahn deutlich zeigten, führten diese Neugründungen in Bayern dazu, dass existierende Lohn- und Sozialstandards unterlaufen wurden.

Auch die DB Regio AG konnte sich dieser Entwicklungsdynamik nicht entziehen. Um dem Konkurrenzdruck seitens der niedriger tarifierten NE-Bahnen standzuhalten und die Lohn- und Sozialstandards des DB Konzerns zu unterlaufen, gründete sie ebenfalls neue Gesellschaften. Über diese Strategie hat sie schließlich in Nordrhein-Westfalen mit der DB Rheinland GmbH und in Hessen mit der DB Mittelhessen GmbH Ausschreibungen gewinnen können.

Letztendlich führten diese Geschäftsmodelle jedoch dazu, dass man sich der Notwendigkeit eines Branchentarifvertrags für die Branche immer schneller bewusst wurde, denn die Mitkonkurrenten der DB Regio reagierten ebenfalls mit Neugründungen, um ihrerseits die schon geschaffenen Sozialstandards wiederum zu unterlaufen.

Verlierer dieses Kreislaufes waren die abhängig Beschäftigten, die bei jeder Ausschreibung um ihre Lohn- und Sozialleistungen bangen mussten. Hier mussten in der Vergangenheit auch Entscheidungen getroffen werden, entweder zum neuen Anbieter zu wechseln für weniger Geld oder das Eigenheim und die Heimat aufzugeben, um bei gleichen Leistungen beim alten Arbeitgeber zu bleiben.

Mit Abschluss des Branchentarifvertrages wurde schließlich die Überführung der DB Regio-Töchter unter das Tarifwerk des DB AG Konzerns vereinbart.

## 5. Fazit

Bei der Vergabe von Leistungen im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) wird immer deutlicher, dass für weniger Geld höhere Leistung sowie Qualität abgefordert wird. Der Wettbewerb bleibt im vollen Gange, manche Streckennetze werden zum zweiten Mal ausgeschrieben. Dies führt dazu, dass der Wettbewerb zu einem Unterbietungswettbewerb verkommt - Stellschraube für ein preisgünstiges Angebot hier sind die Lohn- und Sozialstandards der Beschäftigten. Es wird vergessen, dass hohe Qualität nur mit qualifiziertem Personal zu erreichen ist. Daher ist es unerlässlich, die Lohn- und Sozialstandards der Beschäftigten abzusichern.

Die Befürworter des Wettbewerbs werden nicht müde, die Vorzüge anzupreisen: bessere Qualität, neue Züge und Busse oder Verbesserungen für die Fahrgäste. Doch hat sich dieser Wettbewerb auch für die Beschäftigten zum Positiven entwickelt? mobifair muss feststellen, unter den derzeitigen Bedingungen ist die Antwort ein klares „Nein“.

Immer wieder waren Neugründungen von Gesellschaften oder gar Spiegelgesellschaften die Folge für die Beschäftigten. Mit einem eindeutigen Ziel: Die geltenden Lohn- und Sozialstandards zu unterlaufen. Dies ist leider in vielen Gesellschaften gelungen. Weniger Arbeitsentgelt und schlechtere soziale Bedingungen waren das Ergebnis für die abhängig Beschäftigten.

Aber auch für die Unternehmer entwickelte sich der Wettbewerb nicht ausschließlich zum Vorteil. Ein knallharter Verdrängungswettbewerb um die lukrativen Vergaben der Aufgabenträger setzte ein. Durch die ersten Ausschreibungen merkten die Aufgabenträger, dass Geld einzusparen war, folglich galt fortan das Motto: „Geiz ist geil!“. Unverhohlen wurde den um die Ausschreibungen konkurrierenden Unternehmen eröffnet, man erwarte mehr Leistung für weniger Geld.

Und so gestaltete sich der Wettbewerb auch für die Unternehmen nicht nur zum Vorteil. Unternehmen mit jahrelanger Tradition und guten sozialen Bedingungen gingen oft als zweiter oder gar als dritter Sieger aus dem Wettbewerb hervor und wurden so aus dem Markt gedrängt. Firmenverkäufe an Hedgefonds waren ebenfalls eine Folge. Es entwickelte sich ein Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten. Firmen kalkulierten bei der Abgabe von Angeboten ungewöhnlich knapp, um sich den Verkehrsvertrag zu sichern. Gespart wurde dann am Personal, insbesondere bei Aus-, Fort- und Weiterbildungen (**Anlage 8**).

Mit dem nun von der EVG ausgehandelten Branchentarifvertrag Schienenpersonennahverkehr (SPNV) ist ein Instrument gegeben, das für mehr Fairness im SPNV sorgen wird. Dieser Branchentarifvertrag muss mindestens als repräsentativer Tarifvertrag in allen Ausschreibungsverfahren verankert werden. Damit wäre ein erster wichtiger Schritt in Richtung eines faireren Wettbewerbs getan.

Unabhängig davon aber bleiben aufgrund des praktizierten Wettbewerbsverfahrens im SPNV, Eisenbahnstrecken per Ausschreibung zu vergeben, weiterhin zentrale Problemkomplexe bestehen, die nach grundsätzlichem Handlungsbedarf seitens der Aufgabenträger verlangen.

Als konkreter Ansatzpunkt zur Problemlösung in diesem Zusammenhang ist das Ausschreibungsverfahren selbst zu identifizieren. Nicht das Verfahren an sich allerdings bildet hierbei die Problemursache, sondern die inhaltliche Regelung und Ausgestaltung desselben.

Zwei Regelungskomponenten sind es hier exakt, bei denen aus unserer Sicht unmittelbare Handlungsnotwendigkeit im Sinne eines faireren Wettbewerbs und verbesserter Beschäftigungsbedingungen besteht. Zum einen die Gewichtung der Zuschlagskriterien sowie die Gewichtung von Sozialkriterien und zum anderen die Bewertung fachlicher Qualifikationen im Vergabeverfahren.

### **Gewichtung der Zuschlagskriterien und Gewichtung der Sozialkriterien**

Die momentane Gewichtung der Zuschlagskriterien führt derzeit in der SPNV-Branche zu einem reinen Preiswettbewerb gemäß der Devise, „der Billigere bekommt den Zuschlag“. Bei Angebotsabgabe geben die Unternehmen mehrere Ordner zu Qualität, Sauberkeit und Fahrgastinformationen ab. Doch es ist anzunehmen, dass letztendlich nur der Preis zählt. Nur Unternehmen, die sich in dieser Kategorie unterbieten, haben Chancen auf einen Zuschlag in der Ausschreibung. Daher wird leider kein Anreiz geschaffen, dass Unternehmen mehr als das durch den Aufgabenträger geforderte Mindestmaß bieten.

Die übermäßige prozentuale Überbewertung des Preisangebotes führt letztlich in vielen EVU zu einer Abkehr vom Qualitätsgedanken, zur Unterbewertung von Qualifikationen sowie schlussendlich zu Lohn- und Sozialdumping.

Um dieser sich abzeichnenden Entwicklungstendenz entgegenwirken zu können, ist eine veränderte Gewichtung der Zuschlagskriterien weg vom „Preis“ hin zur „Qualität“ unerlässlich. In logischer Konsequenz muss damit natürlich auch eine Höherbewertung von Sozialkriterien im Vergabeverfahren einhergehen. Sowohl das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkung als auch die neue Europäische Verordnung 1370/2007 geben alle Möglichkeiten, den sozialen Schutz in einer Ausschreibung zu verlangen. Das wird auch durch ein Gutachten von mobifair untermauert (**Anlage 9 und 9a**). Die Argumente sind eindeutig (**Anlage 10 und 11**). Rechtliche Bedenken und Zweifel, wie sie seitens der öffentlichen Auftraggeber häufig vorgetragen werden (**Anlage 12 und 13**), erscheinen in Anbetracht dessen vollkommen gegenstandslos.

Wir empfehlen allen Unternehmen den von der Gewerkschaft EVG endverhandelten Branchentarifvertrag konsequent anzuwenden. Empfohlen wird zudem, sich verstärkt um eine Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze in den Unternehmen zu bemühen. Momentan beispielsweise herrscht ein Mangel an Lokführern. Die permanente Suche zahlreicher Unternehmen nach qualifizierten und motivierten Lokführern veranschaulicht den Ernst der Lage geradezu exemplarisch.

Ganz deutlich präsentiert sich hier, wie unabdingbar es ist, für gute Beschäftigungsstandards und qualitativ hohe Arbeitsplätze zu sorgen, denn nur Mitarbeiter mit hohem Qualifikationsstand und guter Ausbildung sowie ordentliche Lohn- und Sozialstandards können das Fundament für ein solide wirtschaftendes Unternehmen bilden. Monetäre Anreize allein genügen oftmals nicht, um Mitarbeiter langfristig an sich zu binden, denn nur rundum zufriedene Mitarbeiter bleiben den Unternehmen dauerhaft erhalten.

Mit dem Abschluss des Branchentarifvertrages-SPNV ist der Gewerkschaft EVG ein ganz wesentlicher Meilenstein auf dem Wege hin zu gerechteren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Arbeitnehmer innerhalb dieser Branche gelungen. Um diesem Erfolg noch mehr Nachdruck verleihen zu können, ist die Anerkennung der Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages von großer Notwendigkeit.

Weitere wichtige Bausteine sind die Entwicklung eines Zukunftstarifvertrages um den veränderten Ansprüche und demografischen Einflüssen gerecht zu werden.

## 6. Anlagen

- Anlage 1 mobifair-Landkarte „Landestariftreuegesetze in der Bundesrepublik Deutschland“
- Anlage 2 EVG Übersicht „Tariftreue in den Ländern / Aktueller Vergleich Landestariftreuegesetze“
- Anlage 3 mobifair-Vergabekalender
- Anlage 4 mobifair-Landkarte „Eisenbahnverkehrsunternehmen im Schienenpersonennahverkehr aufgeteilt nach Bundesländern“
- Anlage 5 mobifair-Überblick „Eisenbahnverkehrsunternehmen die in Deutschland auf dem SPNV-Markt Leistungen erbringen“
- Anlage 6 mobifair-Überblick „Tochtergesellschaften und Beteiligungen der G6-Unternehmen“
- Anlage 7 Kurzgutachten „Dürfen sich die In House-Unternehmen an Ausschreibungen auf externen Märkten beteiligen?“  
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
- Anlage 8 mobifair-Reportage „agilis - Nahverkehrs-Chaos mit Lokführern light“
- Anlage 9 mobifair-Homepagemeldung 12.10.2009  
„Tariferklärung bei Ausschreibungen möglich - Gutachten bestätigt Meinung von mobifair“
- Anlage 9a Gutachten zur Frage der Einbeziehung von Tariftreueerklärungen in Ausschreibungen des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) unter Berücksichtigung der Konsequenzen für das Vergabeverfahren des Mitteldeutschen S-Bahn Netzes (MDSB-Netz)  
Kanzlei S·N·P Schlawien·Naab Partnerschaft
- Anlage 10 Argumente gegen typische Einwände im Vergabeverfahren, wenn es um die berechtigten Forderungen nach Tariftreueerklärungen und anderen Sozialstandards geht“  
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
mobifair-Broschüre „Die besseren Argumente - Erwiderung auf Einwände gegen Sozialstandards in der Vergabe“

- Anlage 11 Schriftwechsel zwischen mobifair und dem Verkehrsverbund Rhein-Ruhr bezüglich Ausschreibung der SPNV-Leistungen Linien RE 2 und RE 42 (Haard-Achse)
- Anlage 12 Beschluss und Protokollauszug des Ausschusses für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie des bayrischen Landtages vom 07.07.2011 zur Eingabe von Frau Christiane Berger, DGB Bezirk Bayern bezüglich „Einhaltung tariflicher und sozialer Mindeststandards bei der Vergabepaxis der Bayerischen Eisenbahngesellschaft

Initiativen und Aktionen - Meldungen und Anlagen aus der mobifair-Homepage (Beispiele)

- Anlage 13 Initiative 12.10.2009 Lohn- und Sozialdumping nicht ausgeschlossen
- Anlage 13 a Anschreiben an die Länder
- Anlage 13 b Antwortschreiben
- Anlage 14 Initiative 08.12.2009 SPNV-Vergabepolitik - mobifair-Vergabekalender SPNV 2009/2010
- Anlage 15 Initiative 08.12.2009 Ausschreibung SPNV - VRR Linie RB 47  
Zuschlagskriterium: „Niedrigster Preis“
- Anlage 15 a Anschreiben an den Verkehrsverbund Rhein-Ruhr  
„Ausschreibung SPNV-Leistung Linie RB 47“
- Anlage 16 Aktion 19.02.2010 Der Einsatz hat sich gelohnt - Unterzeichnung eines Abkommens bei mobifair
- Anlage 16a Vereinbarung zwischen BAG-SPNV, TRANSNET und Verkehrsgewerkschaft GDBA - Attraktiver und leistungsfähiger Schienenpersonennahverkehr in Deutschland
- Anlage 17 Initiative 05.03.2010 Vergabe Oberlandbahn - mobifair schreibt an Ministerpräsident Seehofer: „Ohne Schutz der Sozialstandards keine Ausschreibung“
- Anlage 17a Anschreiben
- Anlage 18 Initiative 26.03.2010 Vergabe Ostbayern - mobifair schreibt an den Bayerischen Staatsminister Martin Zeil: „Lohn- und Sozialstandards unbedingt notwendig und verpflichtend“
- Anlage 18 a Anschreiben

- Anlage 19            Initiative 02.06.2010 mobifair lobt Verkehrsverbund Rhein-Neckar GmbH – ÖPNV-Ausschreibung mit sozialer Besitzstandswahrung
- Anlage 20            Initiative 13.07.2010 Schreiben an NRW CDU Fraktionsvorsitzenden Karl-Josef Laumann - mobifair fordert NRW-Landestariftreuegesetz für fairen Wettbewerb im Schienenverkehr
- Anlage 20a           Anschreiben an den CDU Fraktionsvorsitzenden  
„Fairer Wettbewerb im Schienenverkehr/Landestariftreuegesetz“
- Anlage 21            Initiative 16.07.2010 DGB in Bayern unterstützt mobifair – Ausschreibungen im SPNV müssen sozial gerecht werden!
- Anlage 22            Aktion 28.09.2010 Mahnung an die Delegierten
- Anlage 23            Initiative 07.10.2010 mobifair-Vorstand beschließt: Dumpinghai für den VRR - Verkehrsverbund Rhein-Ruhr setzt weiter auf Billigvergabe
- Anlage 23a           Aktion 14.10.2010 mobifair-Dumpinghai nimmt VRR ins Visier - Forderung nach Anstand und Vernunft!
- Anlage 24            Initiative 29.10.2010 mobifair-Fairnesspreis an Werner Schreiner
- Anlage 25            Initiative 09.12.2010 Aktion BEG - „Zeigt endlich Interesse an fairen Ausschreibungen!“ Petition an den Bayrischen Landtag
- Anlage 26            Initiative 11.01.2011 Ausschreibung SPNV Teilnetz „Ost-West“ - Minister Schlotmann antwortet mobifair
- Anlage 26a           Anschreiben an VMV-Verkehrsgesellschaft mbH
- Anlage 26b           Anschreiben Herr Minister Volker Schlotmann
- Anlage 26c           Antwortschreiben Herr Minister Volker Schlotmann
- Anlage 27            Initiative 24.02.2011 2.März - Tag der Entscheidung in Stuttgart - Tariftreuegesetz - Parlament tagt in Stuttgart, der Dumpinghai auch!
- Anlage 27 a           Flyer „Mit Biss gegen Lohn- und Sozialdumping“
- Anlage 27 b           Aktion 02.03.2011 Der Dumpinghai schwebt über Stuttgart - Schwarzer Tag für faire Lohn- und Sozialstandards
- Anlage 28            Aktion 18.03.2011 Tariftreuegesetz: Der mobifair-Dumpinghai macht in Hannover Station

Anlage 29	<u>Initiative 01.04.2011</u> Landestariftreue jetzt! - mobifair bewertet die Bundesländer
Anlage 29a	mobifair-Landkarte „Landestariftreuegesetze in der Bundesrepublik Deutschland“
Anlage 30	<u>Initiative 29.04.2011</u> Weiter Billig-Ausschreibungen in NRW - VRR bleibt uneinsichtig
Anlage 30a	Anschreiben Vorstand Verkehrsverbund Rhein-Ruhr „Ausschreibung der SPNV-Leistungen Linien RE 2 und RE 42 (Haard-Achse)“
Anlage 31	<u>Initiative 13.05.2011</u> Dumpinghai für VRR - Rote Karte für Wiederholungstäter
Anlage 31a	Pressemitteilung 16.05.2011 „Rote Karte für Wiederholungstäter“
Anlage 31b	<u>Aktion 17.05.2011</u> VRR-Protest: mobifair fordert Branchen-Tarifvertrag als Basis bei allen Ausschreibungen
Anlage 31c	Pressemitteilung 17.05.2011 „Dumpinghai und Rote Karte für VRR - mobifair: Branchen-Tarifvertrag muss bei allen Ausschreibungen gelten“
Anlage 31d	EVG und mobifair Flugblatt - Rote Karte dem VRR
Anlage 32	<u>Initiative 12.08.2011</u> Vergabestellen-Fadenscheinige Argumente von Ewig-Gestrigen