

**HELFT
MIT!**

MOBIFAIR RUFT AUF! Tatort Führerstand

Schwarze Schafe gehören nicht auf die Schiene.

Zu viele sind schon unterwegs!

Sie halten sich nicht an die gesetzlichen Arbeitszeiten.

Keiner weiß genau, wo sie herkommen und wohin sie fahren.

Wie sind ihre Qualifikationen, wie sind sie ausgebildet?

„WER-WANN-WO“

Dubiose Einsätze bitte melden!

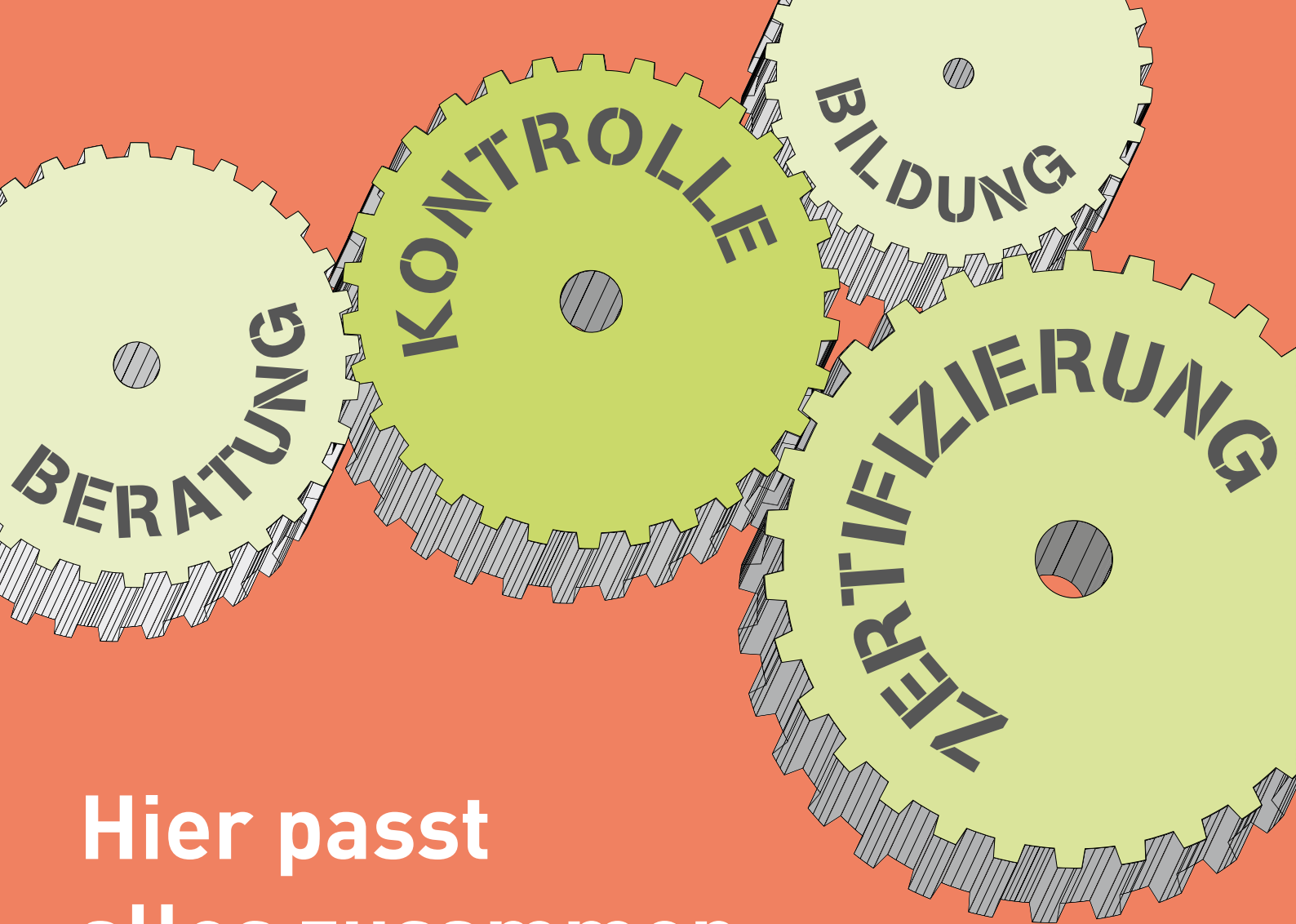
**Hinweise – selbstverständlich
auch vertraulich – an:**

069/27 13 99 66

oder: info@mobifair.eu



*Wert der Arbeit
Ausbeutung
bleibt Methode*



Hier passt alles zusammen: Qualität aus einer Hand!

Die mobifair-Zertifizierungs- und Beratungsgesellschaft mbH unterstützt Unternehmen, Verbände und Institutionen mit einer Vielzahl von Dienstleistungen. Sie alle sind miteinander verbunden und bieten in den Bereichen Beratung, Zertifizierung, Bildung und Kontrolle individuelle Lösungen an.

Den Guten eine Chance!

Kontakt:

mobifair GmbH
Westendstraße 52
60325 Frankfurt

Tel. : +49 (69) 271 39 96 - 6
Fax : +49 (69) 271 39 96 - 77

info@mobifair-gmbh.eu
www.mobifair-gmbh.eu



Editorial



Sieben Jahre sind vergangen, seit die Idee des heutigen EVG Vorsitzenden Alexander Kirchner, mobifair zu gründen, in der Gründungsversammlung Realität wurde. Die unfairen Methoden im Wettbewerb der Mobilitätswirtschaft zeigten die Notwendigkeit, der Ungerechtigkeit etwas entgegenzusetzen. Der Gedanke führte zum Verein mobifair e. V.. Enthusiasmus und große Bereitschaft zur Unterstützung waren dabei von Anfang an auf unserer Seite. Heute zählt mobifair fast 1.500 Mitglieder, die unsere Arbeit nicht nur begleiten sondern mancherorts auch aktiv unterstützen. Dafür vielen Dank. Die Aufmerksamkeit der Medien wurde durch unsere Aktivitäten immer häufiger geweckt und Anfragen zu unserer Recherchearbeit nahmen zu. Mittlerweile ist mobifair gefragter Ansprechpartner, wenn es um die Problematik des Lohn- und Sozialdumpings im Verkehrsbereich geht. Auch international hat sich der Verein einen Namen gemacht, so dass über Deutschlands Grenzen hinaus Kooperationen entstanden sind. Das Jahr 2013 war ein turbulentes Jahr, das aber durch unsere Unterstützer und das engagierte Team von mobifair zu einem erfolgreichen Jahr wurde. Der Vereinsauftrag bleibt auch im Jahr 2014 im Vordergrund und die gewissenhafte Arbeit wird nahtlos fort geführt. In diesem Sinne sage ich allen Verbündeten, Freunden und dem mobifair-Team Danke für die Unterstützung. Allen ein schönes Weihnachtsfest und ein gutes und erfolgreiches Jahr 2014.

Jörg Krüger, 1. Vorsitzender

2013 war einiges los. Prüfung der Lohn- und Sozialstandards bei Fernbusfahrten, Werkverträge, damit es „billig“ bleibt, Lohndumping im grenzüberschreitenden Busverkehr und zweifelhafte Zugfahrten. Das Thema Tarifreuegesetze bleibt aktuell, denn immer noch sind „Falschmünzer“ unterwegs, die sich dagegen wehren, Tarifreuegesetze abzuschließen. Oder in Ausschreibungen Lohn- und Sozialstandards abzusichern, damit Menschen mindestens so viel für ihre Arbeit bekommen, um damit auch ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können.

All das wird auch 2014 unser Thema bleiben. Hier werden wir weiter den Finger in die Wunde legen. Es bleibt dringend notwendig, gerechte und sozial geschützte Ausschreibungen im ÖPNV-Busverkehr verbindlich zu machen. Kontrollen im grenzüberschreitenden Schienenverkehr müssen durchgesetzt werden, damit nicht weiterhin dubiose Lokführer unkontrolliert durch die Gegend fahren können und gut qualifizierte Arbeitsplätze bei anständigen Eisenbahnunternehmen gefährden. Der Missbrauch von Werkverträgen steht ebenfalls weiter im Fokus und gleichzeitig die Stärkung der Mitbestimmung durch die Betriebsräte. Die Arbeit von mobifair wird auch im neuen Jahr davon geprägt sein, gegen Ausbeuter vorzugehen, die sich weigern, den Wert der Arbeit der Menschen zu respektieren. Fairer Wettbewerb heißt, dass er dem Menschen dienen muss und nicht der Rendite. Unser Dank geht an diejenigen, die uns unterstützen und aktiv geholfen haben. Ich weiß, dass wir auch 2014 auf euch zählen können. Danke, das ist echt super. Im Namen unseres gesamten Teams wünschen wir eine schöne Weihnacht und ein gutes Jahr 2014.



Helmut Diener, Geschäftsführer

IMPRESSUM



Herausgeber:

mobifair e. V.
Westendstraße 52
60325 Frankfurt

Kontakt:

069 / 271 39 96-6
info@mobifair.eu
www.mobifair.eu

Geschäftsführer:

Helmut Diener
(verantwortlich)

Redaktion:

Brigitte Klein/
Tobias Lipser
presse@mobifair.eu

Druck:

alpha print medien AG
Kleyerstraße 3
64295 Darmstadt

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555



Der Wettbewerb stößt an seine Grenzen

Unternehmen zeigen großen Ideenreichtum, um sich den erkämpften sozialen Rahmenbedingungen zu entziehen. Ziel ist es zum Einen, sich die Aufträge zu sichern und zum Anderen, daraus eigenen Profitnutzen zu ziehen. Schnell wird deutlich, dass es eine Menge Schlupflöcher gibt um den Wert der Arbeit zu missachten und Arbeits-, Lohn- und Sozialstandards in den Hintergrund drängen.

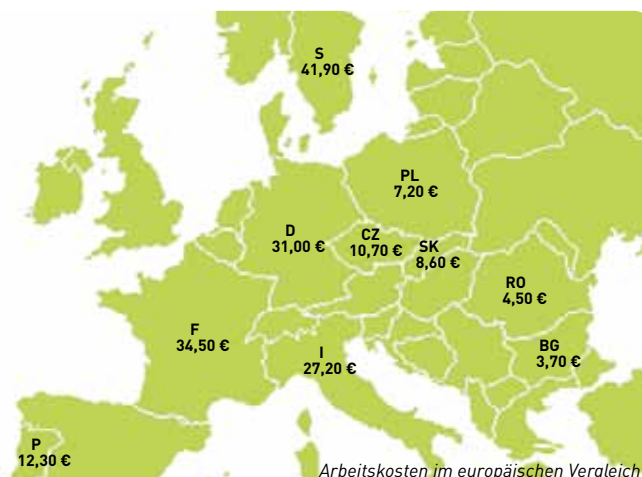
Sogenannte „unechte“ Werkverträge, auch bekannt als „Umgehungswerkverträge“, sowie Scheinselbstständige sind die besten Beispiele dafür. Das betrifft Menschen, die ihre Arbeit nunmehr selbstständig von außen erledigen sollen und nicht mehr direkt im Betrieb angestellt sind. Sie machen die gleiche Arbeit am gleichen Ort, mit den gleichen Produktionsmitteln, jedoch mit allen Lasten der Selbstverantwortlichkeit in Person und Werk. Die ganz „Schlaunen“ arbeiten mit Kettenwerkverträgen. Sie bedienen sich mehrerer Subunternehmen, bis es nicht

mehr nachvollziehbar ist, wer letztendlich den Werkvertrag erfüllt. Die Unternehmerhaftung wird umgangen und die Tür weit aufgestoßen für illegale Beschäftigung. Bei Auftragsvergaben an Werkvertragsunternehmen im Ausland werden so genannte „Billiglohnländer“ bevorzugt. Dort spart man neben den sehr niedrigen Arbeitskosten zusätzlich die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern, denn die müssen im Herkunftsland des Werkvertragsunternehmens bezahlt werden.

»Gleiche Arbeit, gleiches Geld. Das entspricht nicht der Realität.«

Die Instrumente des Missbrauchs werden von Sozialräubern in vollem Rahmen ausgenutzt. Dem muss ein Riegel vorgeschoben werden. Werkverträge und all die anderen Möglichkeiten, den Wert der Arbeit mit den Füßen zu treten, müssen gestoppt werden.

Wir stehen auf der Seite des DGB, der zum Thema missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen klar Position bezogen hat. Man muss „echte“ Werkverträge von „unechten“ Werkverträgen unterscheiden. Missbräuchliche





Verträge müssen als unwirksam erklärt werden können, wenn, nach Vorschlag des DGB-Bundesvorstandes, zwei der nachfolgenden Kriterien vorliegen:

- a.) Die Tätigkeit wird auf Weisung von Beschäftigten des Auftraggebers durchgeführt.
- b.) Eine Eingliederung der Werkvertragsbeschäftigten erfolgt in die organisatorischen Abläufe, zum Beispiel durch Aufnahme in einem Dienstplan.
- c.) Beschäftigte der Stammbesellschaft sind mit der gleichen Aufgabe betraut bzw. die Arbeitsleistung ist vorher durch Beschäftigte des Betriebs erbracht worden.
- d.) Die Arbeit wird im Wesentlichen durch Material und Werkzeug des Bestellers erbracht.

Beispiel Werkvertrag mit einem sogenannten selbstständigen Lokführer. Er verstößt gegen a, b, c und d. Er muss auf Weisung handeln, fährt in einem Dienstplan, übernimmt die Aufgabe der Stammbesellschaft und hat kein eigenes Werkzeug, also keine Lok.

Ähnliches spielt sich im Bereich des Zugpersonals ab. In vielen Fällen lassen sich die Beschäftigten der Werkvertragsunternehmen durch das Tragen der Dienstkleidung des Unternehmens nicht mehr von der Stammbesellschaft unterscheiden lassen. Das gilt auch für den Bahnschutz und im Busverkehr.

»Selbstständigkeit kann schnell in einer Scheinselbstständigkeit enden«

Wissenswert: 29 % der Scheinselbstständigen haben ein Einkommen unter 1.100 €/Monat.

Die Scheinselbstständigkeit muss ebenfalls viel stärker als bisher in den Fokus genommen werden. Denn hier werden nicht nur die Risiken verlagert, sondern insbesondere auch die Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer/innen ausgehebelt. Sie meinen, solche Mitarbeiter seien nicht an das Arbeitszeitgesetz gebunden, da sie keine Arbeitnehmer sondern Selbstständige sind.

Auch hier hat der DGB fünf Kriterien aufgestellt, die zeigen, dass es sich hier nicht um Selbstständigkeit handelt, wenn zwei der fünf Kriterien zutreffen, sondern um ein Beschäftigungsverhältnis:

- a.) Es werden im Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen beschäftigt.
- b.) Die Tätigkeit erfolgt regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber.
- c.) Es werden für Beschäftigte typische Arbeitsleistungen erbracht, die insbesondere den Weisungen des Auftraggebers unterliegen und in die Arbeitsorganisation eingegliedert sind.
- d.) Der Auftragnehmer/in zeigt kein unternehmerisches Auftreten am Markt.
- e.) Die Tätigkeit entspricht ihrem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die vorher für denselben Auftraggeber in einem Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wurde.

Kettenverträge sollen die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Sozialstandards verschleiern. Die Risiken befinden sich am Ende dieser Kette. Es werden Briefkastenfirmen zwischengeschaltet und der eigentliche

Unternehmer sahnt die Gelder ab, während Andere die Arbeit für einen Hungerlohn ausführen. Der DGB-Bundesvorstand fordert: „Die Vergabe von Aufträgen darf nur an Unternehmen erfolgen, die sowohl fachlich als auch personell in der Lage sind, diese Aufträge auch selbst auszuführen. Zumindest ein Teil des Auftrages muss mit eigenem Personal erbracht werden.“

»Arbeit für einen Hungerlohn ausführen.«

mobifair schließt sich dem an, es ist längst überfällig und dringend notwendig. Das Mitbestimmungsrecht muss gestärkt werden und das Betriebsverfassungsgesetz den veränderten Bedingungen endlich Rechnung tragen. Ein gestärkter Betriebsrat ist vom Arbeitgeber frühzeitig über die Planung und Vergabe von Aufträgen zu informieren. Einsätze, die den Regel- oder Stammarbeitsbereich beeinflussen, müssen mitbestimmungspflichtig werden. Gleiches gilt für Auftragsvergaben, die in einem „echten“ Werkvertragsverhältnis erbracht werden sollen. Hier muss mit einer besonderen Präqualifikation der Nachweis erbracht werden, mit welchen Lohn- und Sozialstandards die Beschäftigten des Werkvertragsunternehmens ihrer Aufgabe nachkommen. Ausbeutung im Betrieb darf keinen Platz finden. Egal durch wen oder mit wem.

So ist die Wirklichkeit

Beispiel Bau: Ein großes Bauprojekt in Deutschland. Werkvertragsunternehmen werben in Kroatien Arbeitnehmer an. Diese müssen 500 Euro „Eintritt“ bezahlen, um in Deutschland auf dieser Baustelle arbeiten zu dürfen. Als Lohn werden ihnen 1200 Euro im Monat zugesagt. In der Realität zieht man den Wanderarbeitern 200 Euro für die Unterkunft ab. Arbeitszeit im Monat rund 290 Std. Die Lohnzahlung erfolgt zur Hälfte in bar und zur anderen Hälfte auf ihr Konto in Kroatien. Die 500 Euro werden überwiesen. Nach zwei Stunden wird das Geld über eine italienische Bank zurück geholt. Der Wanderarbeiter kommt nach getaner Arbeit zurück in seine Heimat Kroatien und es ist kein Geld auf seinem Konto. Der Werkvertragsunternehmer in Deutschland hat den Nachweis seiner getätigten Überweisung und zieht sich hinterlistig aus seiner Verantwortung. Übrigens: In der Baubranche sind Kettenverträge von bis zu 20 keine Seltenheit.

Beispiel Fleischindustrie: Ein deutscher Schlachthof vergibt einen Auftrag an ein rumänisches Werkvertragsunternehmen, einen Schlachtbetrieb. Dieser Betrieb schickt die rumänischen Schlachter nach Deutschland. Dort bleiben sie sechs Monate und werden dann wieder ausgetauscht. Ihr Verdienst: Mindestlohn in Rumänien – 173,80 Euro/Monat. Übrigens: In Deutschland werden jährlich 600 Mill. Vögel (Hühner ...), 60 Mill. Schweine und 7 Mill. Rinder geschlachtet.

Beispiel Bahnunternehmen: Ein Bahnunternehmen im Norden Deutschlands beauftragt ein Security-Unternehmen zur Übernahme von Sicherheitsaufgaben. Außerhalb dieses Aufgabenbereiches übernimmt jedoch dieses Security-Unternehmen Serviceaufgaben im Zug. Sie übernehmen die Arbeitsleistung der dortigen Servicemitarbeiter (Zugbegleiter/Kundenbetreuer im Zug) und zwar laut Dienstplan. Die Einhal-

tung der Arbeitszeit entspricht auch nicht den gesetzlichen Bestimmungen. Das spart Geld und die Sorge, ob einer Urlaub hat oder nicht oder gar wegen Krankheit nicht zum Dienst kommen kann. Qualifizierung spielt hier auch eine untergeordnete Rolle. Wir gehen dem nach und werden vorhandene Verstöße zur Anzeige bringen. Übrigens: Die Ausführung der Tätigkeit für Arbeitskosten von 17,50 Euro.

Beispiel Bahnschutz: Im Bereich eines anderen großen Eisenbahnunternehmens vermehren sich die Einsätze von Sub-Unternehmen. Sub-Sub-Unternehmen sind auch vorhanden. Der Betriebsrat wollte mehr wissen und stellte sogar Arbeitszeitverstöße fest, aber er wurde mit den Worten abgewiesen, dass es sich hier um Sub-Unternehmer handele und er dafür nicht zuständig sei. mobifair meint: Der Betriebsrat ist sehr wohl zuständig und raten ihn die Arbeitszeitverstöße anzuzeigen.

Werkverträge besser kontrollieren

von Ansgar Dittmar

Werkverträge und Leiharbeitsverhältnisse stehen ständig in der Kritik. Während sie für viele Arbeitgeber der Inbegriff von hoher Flexibilität sind, heißt dies für Arbeitnehmer überwiegend schlechte Arbeitsbedingungen, schlechte Bezahlung und schlechter Kündigungsschutz. Dabei stellt sich immer wieder die Frage, was Leiharbeit ist und was Werkverträge sind. Grundlage für die Leiharbeit ist das so genannte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Notwendiger Inhalt eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist, dass der Verleihbetrieb einem Entleihbetrieb Arbeitnehmer zur Arbeitsleitung überlässt. Das heißt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Arbeitnehmer besteht, die tatsächliche Arbeitsleistung jedoch bei einem Entleiherbetrieb zu erledigen ist und nicht beim Verleiherbetrieb. Man hat ein klassisches Dreiecksverhältnis. Beim Entleiherbetrieb ist der Arbeitnehmer sodann komplett eingegliedert. Das heißt, er kommt dort zur Arbeit, wird entsprechend eingeteilt und ist vollständig in den Arbeitsbetrieb integriert. Der einzige Unterschied ist, dass am Ende des Monats nicht der Entleiherbetrieb den Lohn zahlt, sondern der Verleiherbetrieb und dies meistens mit geringerer Vergütung als das Stammpersonal.

Von der Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk- bzw. Dienstvertrages. In diesen Fällen wird ein Unternehmen für ein anderes tätig. Wesentlicher Unterschied in Werkvertragsbeziehungen ist, dass keine vollständige Integrierung in den Drittbetrieb erfolgt und das Weisungs- und Direktionsrecht lediglich beim Arbeitgeber liegt. Klassischer Arbeitsbereich eines Werkvertrages ist die Bearbeitung eines einzelnen Auftrages, wie beispielsweise die Reparatur einer Heizungsanlage in einem Büro. Hier bekommt ein Unternehmen einen Auftrag, die Heizung zu reparieren. Es schickt seine Arbeitnehmer in das Büro. Die erledigen jedoch nur diesen einen Auftrag und verlassen das Büro wieder. Diese Form von Werkverträgen ist jedoch zunehmend in eine andere Richtung entwickelt worden. Vor allem in der Automobilindustrie haben sich Unternehmen darauf spezialisiert, als Auftragnehmer bestimmte Werkleistungen zu übernehmen, die auch von Stammpersonal übernommen werden können. So werden Werkarbeitnehmer in Produktionsstraßen mit einem Auftrag beschäftigt und das über Monate oder Jahre. Hintergrund ist aber auch hier die zum Teil günstigere Abwicklung, weil unter anderem kein Tariflohn gezahlt werden muss und lediglich nach Stunde oder Stückzahl vergütet wird. Dabei unterliegen die zur Ausführung

des in Dienst- oder Werkvertrages eingesetzten Arbeitnehmer den Weisungen des Unternehmens und sind damit dessen Erfüllungsgehilfen. Der Unternehmer des Drittbetriebes, der sogenannte Werkbesteller, kann jedoch dem Werkunternehmer selbst oder dessen Erfüllungsgehilfen Anweisungen für die Ausführungen des Werks erteilen. Das heißt, dass auch hier zumindest Anweisungen gegeben werden können, obwohl das Direktionsrecht beim Arbeitgeber (Werkunternehmer) liegt. Insofern ist die Unterscheidung zwischen Dienst- und Werkverträgen auf der einen Seite und Leiharbeitsverhältnissen auf der anderen Seite zum Teil nur schwer zu treffen. Die Gerichte nehmen die rechtliche Einordnung des Vertrages zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber sinngemäß vor, entscheidend ist der Geschäftsinhalt. Es soll dabei vermieden werden, dass die Vertragsschließenden das Eingreifen zwingender Schutzvorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dadurch umgehen, dass sie einen vom Geschäftsinhalt abweichenden Vertragstyp wählen. Der Geschäftsinhalt kann sich sowohl aus der ausdrücklichen Vereinbarung der Vertragsparteien, als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben. Widersprechen sich die beiden, so ist die tatsächliche Durchführung des Vertrages maßgebend, weil sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehung am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen lassen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien ausgegangen sind, also was sie wirklich gewollt haben. Insofern ist der Geschäftsinhalt entscheidend für den Vertragstyp. So erläutert dies auch das Bundesarbeitsgericht in verschiedenen Urteilen, zuletzt in der Entscheidung vom 18.01.2012 (7 AZ R 723/10, NZA-RR 2012, 455 ff) Dennoch bleibt die Situation bestehen, dass mit Werkverträgen Leiharbeit und deren Schutzvorschriften umgangen werden sollen. Dem muss gesetzlich begegnet werden. Hier ist auch eine neue Bundesregierung gefordert, entsprechende Rahmen zu setzen, um den Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern. Dabei ist es zu berücksichtigen, dass Betriebsräte die Fremdvergabe kontrollieren können und ein Mitbestimmungsrecht haben. Dies haben sie schon bei dem Einsatz von Leiharbeitnehmern über § 14 AÜG in Verbindung mit § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Eine solche Regelung bedarf es auch für den Einsatz von fremden Arbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen, wenn diese mehr als ein Monat in dem Betrieb beschäftigt werden sollten.



Ansgar Dittmar ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Wirtschaftsmediator sowie Geschäftsführer der Kanzlei BERNZEN SONNTAG Rechtsanwälte (www.msbh.de). Er berät Gewerkschaften und Unternehmen der Sozialwirtschaft, Betriebsräte und Arbeitnehmer in allen arbeitsrechtlichen Fragen und Konflikten. Er ist seit 2006 der anwaltliche Berater von mobifair e.V.

Prekäre Beschäftigung

„WIR MÜSSEN JETZT DEUTLICH MACHEN: STOPP! NICHT MIT UNS!“

mopinio: Das Thema Arbeitsbedingungen rückt wieder stärker in den Vordergrund. Nachdem es die letzten Jahre darum ging, Arbeitsplätze zu sichern, stellt sich inzwischen die Frage wieder nach Qualität der Arbeit und den Arbeitsbedingungen. Wie sieht die EVG diese Entwicklung?

Klaus-Dieter Hommel: Ich glaube, dass dies eine sehr erfreuliche Entwicklung ist. Sie zeigt einerseits, dass wir es in Deutschland mit unserem System der betrieblichen Mitbestimmung und mit starken Gewerkschaften geschafft haben, die Wirtschaft gut durch die Krise zu steuern. Das war nicht immer leicht, aber es ist uns so gelungen, dass inzwischen in vielen Bereichen nicht mehr die Frage gestellt wird, „Wen entlasse ich?“, sondern, „Was muss ich tun, damit die Fachkräfte bei mir bleiben?“

Aber auch wenn wir wieder stärker die Qualität der Arbeit in den Fokus der Diskussion rücken konnten, müssen wir feststellen, dass in Deutschland der Anteil der prekären Beschäftigungsverhältnisse unaufhörlich steigt. Ich habe manchmal das Gefühl, dass für jedes Instrument, das wir ein wenig regulieren, zwei neue gefunden werden. Was früher die Zeitarbeit war, sind heute Werkverträge, Befristungen und Praktika. Ich würde mir wünschen, dass manche sogenannten Manager die Zeit nicht damit verbringen zu überlegen, wie sie Lohnkosten am weitesten drücken können, sondern was sie im Bereich der Unternehmensstrategie unternehmen müssen, um mittel- und langfristig weiterhin Erfolg haben zu können. Lohn- und Sozialdumping darf keine erfolversprechende Wettbewerbsstrategie sein!

Werkverträge gibt es seit Jahren, wo ist das Problem?

In den letzten Jahren werden Werkverträge verstärkt dazu eingesetzt, um Personalkosten zu senken und gefährden dann in der Regel gute Arbeitsplätze.

Die Unternehmen brüsten sich einerseits mit ihren Tarifverträgen und stellen sich als gute Arbeitgeber dar, andererseits umgehen sie aktiv diesen gemeinsam ausgehandelten Rahmen, und wollen dann auch die Betriebsräte noch außen vor lassen. Das ist ein Spiel, das wir als Gewerkschaft

nicht mitmachen werden! Prekäre Arbeitsverhältnisse sind kein unabänderliches Naturgesetz, wir werden weiter dafür kämpfen, dass hier eine Notbremse gezogen wird – innerbetrieblich und gesetzlich!

Was wollen die Gewerkschaften dagegen machen?

Für uns geht es darum, die Betriebsräte zu stärken und ihnen den Rücken für diese Auseinandersetzung zu stärken. Dazu haben wir gemeinsam mit mobifair unter anderem einen Leitfaden herausgebracht, der die Spielräume aufzeigen soll und zu aktivem Handeln für die Beschäftigten auffordert. Ziel muss es sein, in allen betroffenen Bereichen einen Ansprechpartner im Betriebsrat zu haben, der das im Blick hat und dem Arbeitgeber auf die Finger schaut. Oftmals vertrauen Betriebsräte leider zu sehr darauf, dass der Arbeitgeber sie eigenständig informiert. Der hat aber genau das nicht im Sinn. Da werden wir in Zukunft genau drauf aufpassen müssen. Und gleichzeitig werden wir uns mit dem DGB dafür einsetzen, dass der Gesetzgeber handelt. Wir wollen, dass Werkverträge mitbestimmungspflichtig werden und es ein Informationsrecht für den Betriebsrat gibt, in welchem Umfang externe Tätigkeiten im jeweiligen Betrieb ausgeführt werden.

Wie sieht das im Tarifbereich der EVG aus? Was macht die EVG gegen das weitere Ausufern dieses Missbrauchs?

Wir müssen ehrlich sein: Bei uns in den Unternehmen sind die Zustände noch nicht so schlimm, wie das, was andere Gewerkschaften aus Ihren Organisationsbereichen berichten. Wir wissen aber auch, dass es in anderen Bereichen eine schleichende Entwicklung war. Deshalb müssen wir jetzt gegensteuern. Wir müssen jetzt deutlich machen: Stopp! Nicht mit uns!

Es kann nicht sein, dass statt Zugbegleiter einzusetzen, manche Unternehmen lieber externe Sicherheitskräfte im Zug mit der Fahrkartenkontrolle beauftragen und so ein „Werk“ vergeben. Oder wenn in der Instandhaltung einzelne Arbeiten per Werkvertrag ausgelagert werden, dann sehe ich Bilder vor mir, wie jetzt schon bei anderen Industriezweigen, in denen auf dem Hallenboden Bereiche markiert



werden, in denen die Dienstleister ihre Werke zu erledigen haben. Oder wenn die Fahrzeugreinigung als Werk nach außen gegeben wird, obwohl wir uns mit dem Unternehmen auf einen Tarifvertrag für die eigenen Reinigungskräfte geeinigt haben. Dann schwindet mein Vertrauen in die Arbeitgeber, dass sie keine Entlassungen vornehmen wollen. Was früher die Leiharbeit war, sind inzwischen Werkverträge. Da müssen wir rechtzeitig einschreiten und Schlimmeres verhindern.

Was sind dabei die Ziele?

Wir haben einen Demographie-TV verhandelt und abgeschlossen, deshalb setzen wir uns für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein, deshalb wollen wir Schichtarbeit besser gewürdigt wissen und deshalb müssen wir die psychischen Belastungen erfassen und reduzieren. Wir dürfen es dem Arbeitgeber nicht durchgehen lassen, immer nur von Nachhaltigkeit zu reden und gleichzeitig im sozialen Bereich den Sicherungssystemen systematisch die Zukunftsfähigkeit zu entziehen. Auch das muss dem Arbeitgeber klar sein. Unser Auftrag ist es, das immer wieder deutlich zu machen. Das werden wir auch im Rahmen der Betriebsratswahl 2014 klar zum Ausdruck bringen. Solidarität und gute Arbeit gibt es nur mit uns!

Wir werden den Anspruch, Gewerkschaft für alle Eisenbahnerinnen und Eisenbahner zu sein, nie aufgeben - er ist aktueller denn je.

Wir sind mobifair sehr dankbar, uns durch Rechercheergebnisse darauf hinzuweisen, wo prekäre Arbeit stattfindet oder am Entstehen ist, uns Vorschläge zu unterbreiten, wie man dem begegnen kann und letztendlich bei der Umsetzung mitzuhelfen.



Klaus Dieter Hommel, stellvertretender EVG-Vorsitzender

BETRIEBSRATSHILFE

mobifair hat zusammen mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und externen Fachanwälten für Arbeitsrecht einen „Handlungsleitfaden für den gewerkschaftlichen Umgang mit betriebsfremden Arbeitnehmern durch den Betriebsrat“ entwickelt. Leiharbeit, Werkverträge, Schein-Werkverträge und Scheinselbständigkeit sind aktuelle Diskussionsthemen.

Der Handlungsleitfaden enthält verständliche Erklärungen der aktuell gängigen verschiedensten

Beschäftigungsvertragstypen. Damit wird dem Betriebsrat im Betrieb eine erste Einschätzung der Beschäftigungssituation ermöglicht. Zudem enthält der Handlungsleitfaden Musterschreiben, mit deren Hilfe die Arbeits- und Beschäftigungssituation im Unternehmen hinterfragt werden kann.

Nur wenn die Betriebsräte ihre Rechte kennen und auch durchsetzen, können sie ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtung zum Arbeitnehmerschutz

auch sachgerecht nachkommen. Mit dem „Handlungsleitfaden für den gewerkschaftlichen Umgang mit betriebsfremden Arbeitnehmern durch den Betriebsrat“ liefern wir einen Beitrag zum Schutz der Arbeitnehmer und der Sozialversicherungssysteme!



Der Leitfaden kann auf www.mobifair.eu unter Betriebsratshilfe herunter geladen werden oder ist in der mobifair-Zentrale als Broschüre erhältlich.

Kontrahierungsgebot bei der DB AG – sicherere Arbeitsplätze, weniger Subunternehmen, bessere Qualität

Seit Jahren wirkungsvoll praktiziert, bewährt als Instrument dem freien Treiben des Marktes Einhalt zu gebieten, Sicherungsmechanismus gegen Beschäftigungsverlust sowie Lohn- und Sozialdumping – das Kontrahierungsgebot bei der DB AG steht klar für ein Erfolgsmodell des Interessenausgleichs zwischen unternehmerischen Absichten und sozialen Belangen der Beschäftigten beim Verfolgen marktwirtschaftlicher Zielsetzungen. 2005 erstmals tariflich geregelt, entfalten diese Regelungen auch weiterhin über den im Dezember des letzten Jahres mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) abgeschlossenen Demografie-Tarifvertrag (DemografieTV) ihre Wirkung. Das Kontrahierungsgebot selbst besagt, „dass im DB Konzern keine Leistungs- bzw. Auftragsvergabe an externe Dritte“ erfolgen dürfe, „sofern diese Leistungen für den DB Konzern gesamthaft wirtschaftlich durch Konzernunternehmen erbracht werden können“. Kurzum, es handelt sich um eine tariflich festgeschriebene Regelung, die dazu verpflichtet, bei anstehenden Leistungs- und Auftragsvergaben bevorzugt auf die Konzerntöchter als interne Dienstleister zurückzugreifen. In Form dieser Verpflichtung bildet das Kontrahierungsgebot einen wesentlichen Grundpfeiler des integrierten Konzerns und gleichzeitig eine fundamentale Voraussetzung für das Funktionieren des konzernweiten Arbeitsmarktes, denn mit der bevorzugten Auftragsvergabe geht die Pflicht einher, Mitarbeitern aus anderen Konzernunternehmen im Bedarfsfall eine berufliche Alternative zu eröffnen. Neben der Absicherung von Beschäftigung und Arbeitsplätzen bewirkt das Gebot zugleich aber auch die Beauftragungsquote von Subunternehmen möglichst niedrig und damit die Tarif- und Sozialstandards auf hohem Niveau zu hal-

ten. Gleiches gilt für die Qualitätsstandards. Nicht selten lehrte die Erfahrung in der Vergangenheit, dass die erbrachte Qualität nach Auftragsvergaben an externe Dritte nicht den gewünschten Anforderungen der Auftraggeber entsprach. Vielmehr zeigte sich des Öfteren, dass das Qualitätsniveau der konzern eigenen Töchter deutlich über dem der freien Marktteilnehmer lag.

In den vergangenen sieben Jahren wurde das Kontrahierungsgebot verantwortungsvoll gelebt und praktiziert. In der jüngeren Vergangenheit allerdings zeichneten sich Tendenzen ab, dass das Kontrahierungsgebot umgangen bzw. Leistungen frei am Markt eingekauft werden sollten. Im Mittelpunkt des Geschehens die DB Regio AG, bestrebt dabei insbesondere Reinigungs- und Sicherheitsleistungen extern zu vergeben. Nach hartem Widerstand seitens der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und des Konzernbetriebsrats der DB AG (KBR DB AG) sowie zwei Spitzengesprächen zwischen der EVG und dem Konzernbetriebsrat auf der einen Seite und dem Bahnvorstand auf der anderen Seite konnte dieses Umgehungsmanöver jedoch abgewehrt werden. Am 30. September erklärte der Bahnvorstand, weiterhin am Kontrahierungsgebot festhalten zu wollen und auch zukünftig Leistungen, wie Sicherheit und Reinigung, bevorzugt intern zu vergeben. Hier zeigte sich deutlich, was eine starke Gewerkschaft und starke Betriebsräte bewirken können. Das Kontrahierungsgebot steht und Beschäftigung sowie gute Arbeitsplätze sind gesichert. Auch für die Arbeit von mobifair in seinem Engagement für gute Lohn- und Sozialstandards in der Mobilitätswirtschaft bleibt das Kontrahierungsgebot ein ganz wesentliches Fundament des eigenen Wirkens.



FERNBUSMARKT WIRD ZUR SUB-BAUSTELLE

„Es ist nicht immer drin, was drauf steht“. Das ist das erste Resümee der Marktbeobachtung Fernbusse, die mobifair derzeit, unterstützt von den Gewerkschaften EVG und ver.di, durchführt. Schaut man genauer auf die Busse, die im Unternehmens-Design der Anbieter unterwegs sind, erkennt man an den vorderen Türen die Firmenbezeichnung des Sub-Unternehmens. Bemerkbar macht sich das auch am Kennzeichen, dass hier im Auftrag gefahren wird.



Beispiel



Beispiel

Bis September 2013 sind nach mobifair-Recherchen rund 110 Betreiber für 18 Anbieter tätig und bedienen 123 Fernbuslinien mit einer wöchentlichen Fahrtenhäufigkeit von ca. 4206 Fahrten pro Woche, dies entspricht einer durchschnittlichen Fahrtenfrequenz von ca. 600 Fahrten/Tag.

Der Fernbusmarkt hat sich schnell ausgebreitet, die Strecken sind länger geworden und die Angebote erhöhen sich drastisch. Der Personal- und Fahrzeugeinsatz muss dem erhöhten Verkehrsaufkommen angepasst werden. Die Anzahl der angemieteten Omnibusse geht deutlich nach oben und die Mitarbeiterstruktur hat sich verändert. Vollzeitmitarbeiter werden durch Teilzeitmitarbeiter oder geringfügig beschäftigte Mitarbeiter ergänzt.

Der Anbieter führt den gesamten administrativen Bereich durch, während die Verkehrsleistungen durch Partnerunternehmen abgewickelt werden. Die Vertriebsorganisation ist so strukturiert, dass neben dem eigenen Vertrieb externe Reisebüros und/oder Vertriebsagenturen beauftragt werden, stellt mobifair weiter fest.

mobifair spricht in der ersten Analyse der Recherche von den „Big 5“ und meint damit die Unternehmen, die über 80 Prozent der Marktanteile für sich beanspruchen. Es sind BerlinLinienBus, City2City, FlixBus, MeinFernbus.de, und DeinBus. Schnell hinzukommen wird der ADAC/Post-Bus, der den Anspruch hat, ein großes Stück vom Kuchen haben zu wollen.

Wenn wenige mit vielen unterwegs sind, also der Anteil der Subunternehmen sehr, sehr hoch ist, dann ist es zu vermuten, dass hier ein Preiswettbewerb stattfindet, der sich hauptsächlich auf die Sozialbedingungen der Busfahrer auswirkt. Vor allem auch im Bereich der Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen. Ob und wie das zutrifft, versucht derzeit mobifair mit versteckten „Kontrolleuren“ zu ermitteln. Die Ergebnisse werden bis zum Frühjahr ausgewertet.



Quelle: Daten der einzelnen Anbieter, eigene Darstellung

MOBIFAIR-PROJEKT

Wettbewerb in der Busbranche – EU-Verordnung 1370/2007 – für alle

.....
Im Rahmen dieses Projektes soll den zuständigen Aufgabenträgern und politischen Entscheidungsträgern in den Gebietskörperschaften aufgezeigt werden, dass es im Vergaberecht möglich ist, Sozialstandards in die Vergabeentscheidungen aufzunehmen. Die Möglichkeit hierzu bietet – und zwar über ggf. bestehende Vorgaben von Landestariftreugesetzen hinaus – die EU-Verordnung 1370/2007.

Der Wettbewerb in der Busbranche ist aktuell von einem hohen Preisdruck und von qualitativ sowie quantitativ stark unterschiedlichen Tarifverträgen geprägt. Vor allem im Bereich der privaten Busunternehmen werden hierdurch bei der Kostenkalkulation durchschnittlich deutlich niedrigere Lohnkosten angesetzt. In solchen Betrieben besteht zudem in der Regel ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad, weshalb flächendeckende tarifpolitische Strukturen nur sehr schwierig erreichbar sind.

Dies hat dazu geführt, dass Busunternehmen zunehmend versuchen, sich durch niedrige Lohnkosten im Wettbewerb Vorteile zu verschaffen. Unter anderem mittels prekärer Arbeitsverhältnisse aus dem Beschäftigungsbereich der Leiharbeit, durch Werkverträge, mittels Subunternehmen oder durch eigene Ausgründungen. Damit gewinnen diese Unternehmen häufig die ausgeschriebenen Verkehrsleistungen, weil diese bei der Leistungsvergabe in der Regel an den billigsten Anbieter vergeben werden.

Die EU-Verordnung 1370/2007 ist am 03.12.2009 in allen EU-Mitgliedsstaaten für den Bereich der öffentlichen Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße in Kraft getreten und ermöglicht u.a. in die Vergabestandards Arbeitnehmerschutzrechte, Sozial- und Qualitätsstandards aufzunehmen. Diese Verordnung legt grundlegend auch die Gestaltung der Arbeitnehmerschutzrechte beim Ausschreibungsverfahren fest, um Sozialdumping als Folge der Vergabe im Wettbewerb zu vermeiden. Zudem kann der im Vergabeverfahren ausgewählte Betreiber vom Aufgabenträger verpflichtet werden, dass bei einem eventuellen Betreiberwechsel alle Arbeitsplätze auf den neuen Betreiber übergehen und dieser die am Ort geltenden kollektiven Tarifverträge übernimmt.

Erfreulicherweise findet in den Bundesländern eine Renaissance der Tariftreugesetze auch im Busbereich statt. Im Rahmen der staatlichen Auftragsvergabe wurden Mindeststandards eingeführt, die sich jedoch häufig auf dem niedrigen Niveau der Tarifverträge für das private Omnibusgewerbe bewegen. Die Möglichkeit, weitergehende Sozialstandards über die zuvor erwähnten Vorgaben der EU-Verordnung 1370/2007 zu sichern, wird in der Regel nicht genutzt.

Ausschreibungsverfahren, in denen die EU-VO 1370/2007 eine beispielhafte oder ggf. gar keine Anwendung findet, werden dokumentiert und öffentlich gewürdigt bzw. gerügt. Bei den zuständigen Aufgabenträgern soll ermittelt werden, welche Hindernisse nach ihrer Auffassung bestehen, die weitergehenden Möglichkeiten der EU-Verordnung zur Absicherung von Lohn- und Sozialstandards anzuwenden. Soweit möglich sollen auch die Problembereiche bei Busunternehmen in Erfahrung gebracht werden, die sie selbst daran hindern, regional gerechte Lohn- und Sozialstandards anzuwenden. Dabei wird es auch darum gehen, festzustellen, wo im Busmarkt sogenannte „Schwarze Schafe“ zu finden sind.

Im Hinblick auf die vorhandenen Möglichkeiten der Sicherung von Lohn- und Sozialstandards wird außerdem ein entsprechender Vergabeleitfaden erarbeitet, der bei Ausschreibungen im Bereich der öffentlichen Busverkehre anwendbar und für die Landkreise und kommunalen Stellen alltagstauglich ist.

MOBIFAIR-PROJEKT

Lohn- und Sozialdumping im Schienenpersonennahverkehr dauerhaft verhindern

Ziel des neuen mobifair-Projektes, das im Oktober startete, ist es unter anderem, zu untersuchen, in welchen Bereichen bezüglich der Lohn- und Sozialstandards noch Schwachstellen erkennbar sind. Soweit möglich sollen die hierfür verantwortlichen Gründe und Ursachen ermittelt, eine Analyse durchgeführt und Lösungsvorschläge zur dauerhaften Absicherung von Lohn- und Sozialstandards im SPNV (Nachhaltigkeit) erarbeitet werden.

Ebenfalls soll untersucht werden, warum es in einigen Bundesländern immer noch kein Tariftreuegesetz gibt, bzw. warum dieses ggf. nicht beabsichtigt ist. Ferner sollen projektbezogene Recherchen darüber Aufschluss geben, in welche Richtung der Schutz des von der EVG im Februar 2011 mit maßgeblichen Eisenbahnverkehrsunternehmen vereinbarten „Branchentarifvertrag für den Schienenpersonennahverkehr“ (BranchenTV SPNV) in der täglichen Betriebspraxis auf die Mitarbeiter überwiegend gewirkt hat. Dies soll ebenfalls hinsichtlich der Anwendung und Wirkung von entsprechenden Landestariftreuegesetzen ermittelt werden. Außerdem soll die Ausschreibungspraxis im Bereich des SPNV, insbesondere auch mit Blick auf die nachhaltige Sicherung und Einhaltung der Lohn- und Sozialstandards der Beschäftigten beobachtet werden. Es soll ferner ermittelt werden, in welchen Fällen sich Unternehmen, die nicht dem Geltungsbereich des BranchenTV SPNV unterliegen, erfolgreich an einer Ausschreibung im SPNV beteiligt haben und welche Tarifverträge diese Unternehmen anwenden. Hierzu sollen auch Handlungsoptionen zur Beseitigung derartiger Missstände untersucht werden.

Die Durchführung des Projektes geschieht vor dem Hintergrund eines seit Jahren stetig steigenden Wettbewerbs im Bereich des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV). Dabei ist der sogenannte Ausschreibungswettbewerb in Deutschland – auch durch die starke Liberalisierung des SPNV – im europäischen Vergleich mit am weitesten fortgeschritten. Beispielsweise haben die privaten Bahnunternehmen in Deutschland gegenüber der DB AG und ihren diesbezüglichen Gesellschaften, gemessen an den Zugkilometern, inzwischen einen Marktanteil von rund 25 Prozent erreicht. Auch wenn es weiterhin Diskussionen, zum Beispiel über den Grad der fortschreitenden Liberalisierung oder etwaige Wettbewerbshemmnisse gibt, dürfte es unbestritten sein, dass

der Wettbewerb im Schienenverkehrsmarkt insgesamt stark zugenommen hat.

Von einigen Unternehmen wird weiter versucht, über geringere Lohn- und Sozialstandards Wettbewerbsvorteile zu sichern. Mit Hilfe des von der EVG abgeschlossenen „BranchenTV SPNV“ konnte diesbezüglich jedoch eine teilweise Regulierung des SPNV-Marktes erreicht werden. Dazu haben entscheidend auch die in zahlreichen Bundesländern inzwischen vorhandenen Landestariftreuegesetze beigetragen. mobifair wird über den Verlauf dieses Projektes zu gegebener Zeit weiter berichten.

BAG-Urteil

EINIGUNGSSTELLE DARF NICHT VORLÄUFIG ENTSCHEIDEN

Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Schichtplänen ist durch das Bundesarbeitsgericht weiter gestärkt worden. Eine Einigungsstelle überschreitet ihre Kompetenz, wenn sie die vorgelegten Schichtpläne bis zur endgültigen Entscheidung durch diese Einigungsstelle, vorläufig in Kraft setzt. Das Gericht entschied, dass das nicht zulässig ist.

In diesem Fall (BAG, Beschluss vom 9. Juli 2013; Aktenzeichen 1 ABR 19/12) erging der Einigungsstellenanspruch, „[...] Bis zu einer Entscheidung der Einigungsstelle ist die Gesellschaft berechtigt, den Dienstplan für den betreffenden Monat vorläufig in Kraft zu setzen...“. Der Betriebsrat klag-

te dagegen und bekam recht. Das BAG begründete die Entscheidung mit der teilweisen Kompetenzüberschreitung der Einigungsstelle. Sie darf den Arbeitgeber nicht ohne Mitbestimmung des Betriebsrates ermächtigen, Schichtpläne in Kraft zu setzen. Die Einigungsstelle kann über zulässig oder unzulässig entscheiden, aber nicht vorläufige Regelungen treffen. Die Bundesrichter machten in ihren Ausführungen deutlich, dass Schichtpläne und deren Ausgestaltung stets mitbestimmungspflichtig sind, das gilt ebenso für die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit.

Ein gutes und notwendiges Urteil für die Mitbestimmung im Betrieb, meint mobifair.

Kommt nun die gesetzliche Tarifeinheit?

von Heinz Fuhrmann

Mit Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 23. Juni 2010 wurde die jahrzehntelange Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit geändert. Nach dem bis dahin praktizierten Prinzip „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ galt in jedem Betrieb grundsätzlich nur ein Tarifvertrag bzw. in Ausnahmen der speziellere Tarifvertrag. Dieses Prinzip hatte der BAG mit seiner vorgenannten Entscheidung aufgegeben.

Folglich war von nun an „Tarifpluralität“ angesagt. Diese per Richterspruch eingeführte Möglichkeit hatte zur Folge, dass in einem Betrieb verschiedene Tarifverträge auf gleiche Arbeitsverhältnisse zur Anwendung kommen können. In der Tarifpraxis führte dies häufig dazu, dass die Verhandlungen zwischen den beteiligten Tarifparteien, unter anderem im Bereich des Verkehrssektors wie beispielsweise beim DB Konzern aber auch bei anderen privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen, wesentlich schwieriger verliefen als in der Vergangenheit.

Nach meiner persönlichen Wahrnehmung wurde dabei, insbesondere von Vertretern eines mir bestens bekannten Berufsverbandes, zunehmend eine fast schon aggressive tarifliche, standesrechtliche und berufsständische Interessenvertretung betrieben. Dies führte in den betroffenen Betrieben des Öffteren zu erheblichen Spannungen unter den Mitarbeitern bis hin zur Spaltung der Belegschaft. Insoweit hat die Abkehr vom ehemaligen Grundsatz der Tarifeinheit meines Erachtens keine Verbesserungen für die zuständigen Tarifparteien gebracht, beispielsweise um ihrer wirtschafts- und sozialpolitischen Ordnungskompetenz besser zu entsprechen. Vielmehr hat dies bei zahlreichen Tarifverhandlungen eher zu einem unnötigen Schwergang geführt, auch und insbesondere beim Einigungsprozess.

Bekanntlich stehen ja die berechtigten Interessen und Anliegen der Arbeitnehmer und deren Realisierung im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Dabei ist jedoch kein Gruppenegoismus zu Lasten anderer, sondern Solidarität angesagt. Dies trifft insbesondere im Bereich von Eisenbahnverkehrsunternehmen zu, weil dort die Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedensten Bereichen eng zusammen arbeiten. Wobei es tariflich nicht um irgendwelche „Gleichmacherei“ gehen kann, sondern natürlich auch um gegebenenfalls erforderliche differenzierte, tätigkeitsbezogene spezifische Regelungen. Nach meiner Kenntnis ist ähnliches beispielsweise im Konzerntarifwerk der DB AG bereits realisiert.

Wie nun aus dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD ersichtlich, soll die Tarifeinheit gesetzlich geregelt werden. Danach wollen die Koalitionäre den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzlich festschreiben, um den Koalitions- und Tarifpluralismus in geordnete Bahnen zu lenken. Dabei soll den verfassungsrechtlich gebotenen Belangen durch flankierende Verfahrensregelungen Rechnung getragen werden. Nach meiner Auffassung hört sich dies nicht schlecht an, wobei allerdings der bekannte „Teufel“ im Detail steckt. Dennoch wäre das Gesetzesvorhaben aus meiner Sicht zu begrüßen, sofern es gut und verfassungskonform gestaltet wird.

Allerdings ist zu erwarten, dass die Berufsgruppen- und Spartengewerkschaften gewaltig auf die Barrikaden gehen werden. Schon im Vorfeld des Koalitionsvertrages wurde in den Medien unter anderem von Kriegserklärung und von Existenzvernichtung gesprochen. Ich denke, zunächst sollte mal der angekündigte Gesetzesentwurf abgewartet werden. Am Ende ist es möglicherweise besser als erwartet und entspricht allen verfassungsrechtlichen Vorgaben. Anderenfalls wird sicher das Verfassungsgericht bemüht.

Heinz Fuhrmann, Tarifexperte



Mitgliederversammlung

MOBIFAIR IST UND BLEIBT WICHTIG



„Ein Dank geht an unsere Mitglieder, die uns seit Jahren unterstützen oder auch erst vor kurzem den Weg zu uns gefunden haben“. Mit diesen Worten eröffnete der 1. Vorsitzende des Vereins, Jörg Krüger, die diesjährige Mitgliederversammlung und gab einen Überblick über die Entwicklung von mobifair.

Die Anerkennung wächst aus den verschiedensten Bereichen. „Die Wahrnehmung von mobifair ist aber nicht nur mit Anerkennung oder Wertschätzung verbunden“, erklärt Krüger. „Unsachliche Kritik, Polemik, Ablehnung bis hin zu offenem Hass können wir feststellen,“ so Krüger weiter. „Dies alles nehmen wir hin und betrachten es als eine andere Art der Anerkennung, denn dies kommt natürlich von den schwarzen Schafen, denen mobifair so oft öffentlich auf die Finger klopfen muss.“

Die Entwicklung von mobifair ist positiv. Der Verein hat sich in der Mobilitätswirtschaft positioniert und gefestigt. Die Kooperationen wachsen stetig, bis in die europäischen Nachbarländer. Die Zahlen der Mitglieder und der Unterstützer steigen. „mobifair hat sich als Ganzes gut weiter entwickelt und befindet sich auf dem richtigen Weg“, so Krüger.

Helmut Diener, Geschäftsführer von mobifair, berichtete über die Entwicklung der täglichen Arbeit. Die Kernthemen im Jahr 2013 sind Werkverträge und moderne Mitbestimmung, Busverkehre im Nah- und Fernverkehr, Ausbildung von Lokführern und Fahrpersonal sowie der Güterverkehr.

In allen Bereichen laufen die Arbeiten auf Hochtouren. „Gute Ergebnisse sind bereits erreicht, das ist uns aber noch nicht genug“, so Diener. Es stehen noch einige

Recherchen auf dem Programm, seien es Testfahrten mit dem Fernbus durch die Republik oder die Untersuchung der Lenk- und Ruhezeiten im grenzüberschreitenden Schienengüterverkehr. „Da kratzen wir bis jetzt nur an der Oberfläche, das ist erst die Spitze des Eisbergs“, stellte der Geschäftsführer fest, „aber wir gehen unseren Weg weiter, Lohn- und Sozialdumping darf sich nicht lohnen.“

Hans-J. Rath, der Wirtschaftsprüfer des Vereins, erläuterte den Jahresabschluss 2012 und bescheinigte die Ordnungsmäßigkeit im Umgang mit den Finanzen. Der Revisionsbericht der Kassenprüfung und die Haushaltsplanung 2014 wurden vom 1. Vorsitzenden vorgetragen. Der Vorstand und die Rechnungsprüfer wurden von der Mitgliederversammlung einstimmig entlastet. Es wurde der Geschäftsführung eine ordnungsgemäße Arbeit bescheinigt.

