

m^opinio

Das mobifair-Magazin

AUSGABE 01/2015



THEMA: AUSBEUTUNG

Fallbeispiel Busfahrer



**Schütze
deine Arbeit**

Dumping-Notruf

Schwarze Schafe gehören weder auf die Schiene noch auf die Strasse. Es gibt aber noch immer zu viele davon. Unterstütze mobifair im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping.

gefährdete Sicherheit

Arbeitszeitverstöße Schon gehört?!

unzureichende Ausbildung

Schon gesehen?! keine Streckenkenntnis

fehlende Befähigungen keine ausreichenden Pausen

falsche Dienstplangestaltung

Lohndrückerei

illegale Machenschaften

Scheinselbstständigkeit Schon gemeldet?!

www.mobifair.eu

0 800-mobifair

(0 800-66 24 32 47)

oder info@mobifair.eu



mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

Editorial



Das Jahr ist drei Monate alt und es geht rund. Zeit für eine kleine Zwischenbilanz. Aktion Vladislav Vlach, Mahnwache und Kampagne für einen mutigen Busfahrer, der nun arbeitslos ist, weil er die Wahrheit sagte. Ergebnis: Sture Bahn und große Solidarität. Unterwegs mit dem Schnee-Express, um dort die Arbeitsbedingungen zu prüfen. Ergebnis: Grausam. Gespräch mit dem Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmer, bdo, zum Thema Sozialstandards im Fernbuslinienverkehr. Ergebnis: Ausbaufähig. Fernbusfahrer berichten weiter von ihren viel zu langen Fahrten. Ergebnis: mobifair bleibt am Thema. Besuch der Landesbehörde Gewerbeaufsicht in Sachsen-Anhalt, um über Kontrollen im Eisenbahnverkehr zu reden. Ergebnis: sehr gut; wir haben Recht. Nun nach Bergisch-Gladbach zu den Deuta-Werken, um dort mehr über die Möglichkeiten von digitalen Kontrollgeräten für Loks erfahren. Ergebnis: Das geht. Auf nach Leipzig. Gespräch mit einem Fachanwalt für das Eisenbahnrecht über die Probleme der nach Meinung von mobifair nicht mehr zeitgemäßen Eisenbahngesetze. Ergebnis: Da ist Vieles anzupassen. Es fallen Personaldienstleister auf, die Lokführer und Wagenmeister verleihen. Ergebnis: Recherche über 125 solcher Verleihfirmen.

Es geht nach Ungarn und Österreich, um dort mehr über die Sozialstandards im grenzüberschreitenden Verkehr zu erfahren. Ergebnis: Es gibt noch viel zu tun. Zwischendrin noch das Thema vlexx, wo Lokführer berichten, dass sie bewusst Signale überfahren. Ergebnis: Auch hier ist Handlungsbedarf. Im Büro läuft das Alltagsgeschäft: Basteln an „Werkzeugen“ wie Vergabeleitfaden, Fairnessabkommen, Mitbestimmung bei Werkverträgen, mopinio produzieren, Homepage und Facebook aktuell halten. Dazu Besuche von Veranstaltungen, um dort über Ergebnisse zu berichten und viele Informanten- und Recherchegespräche. Es geht voran, es zeigen sich Erfolge und so sind wir mit unseren Ergebnissen zufrieden. Danke an Alle, die uns dabei unterstützen.

Helmut Diener, Geschäftsführer

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: AUSBEUTUNG – FALLBEISPIEL BUSFAHRER

Ehrlichkeit darf nicht bestraft werden..... S. 4

Personaldienstleister
Handel mit menschlicher Arbeitskraft..... S. 8

Mindestlohn für ausländische Arbeitnehmer S. 10

Fairnessabkommen wird weiter entwickelt..... S. 11

Amokfahrer auf dem Weg nach Limburg..... S. 12

Fernbus
Kontrollen im Interesse der Qualität S. 14

Schnee-Express
Ohne Pause ins Skigebiet S. 15

IMPRESSUM



Herausgeber:
mobifair e. V.
Gutleutstraße 163-167
60327 Frankfurt

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

Vorstand (Vorsitzender):
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

Solidarität mit Vladislav Vlach

„Die Firma schreibt die Stunden auf, die sie braucht“, berichtete Busfahrer Vladislav Vlach bereits im Sommer 2013 in der mopinio, „die Stunden der Fahrer stimmen nicht“. Gegenüber mobifair und später im ARD-magazin plusminus sprach er öffentlich über seine Arbeitsbedingungen: fünf 14-Stunden-Tage pro Woche und zusätzliche Wochenendschichten waren an der Tagesordnung. Von Zelesna-Ruda nahe der deutsch-tschechischen Grenze bis nach Passau und zurück lenkte er täglich seinen Bus. Für umgerechnet knapp über 800 Euro im Monat.

Er sprach über unbezahlte Überstunden, Wochenendarbeit und Dumpinglohn, über von der Firma praktizierte Abrechnungs- und Aufschreibemethoden.

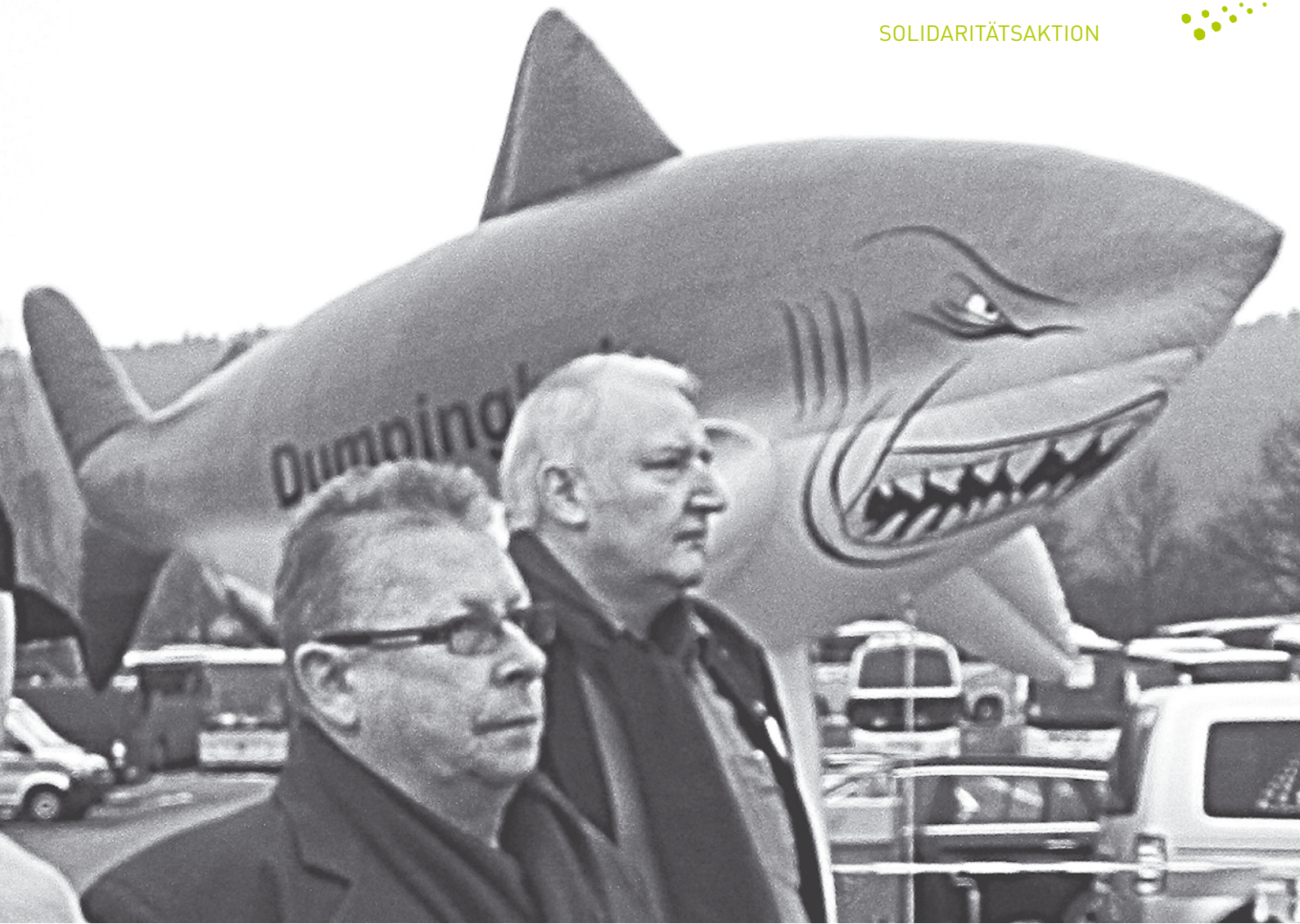
Das war zu viel der Wahrheit und Öffentlichkeit für seinen Arbeitgeber. Der tschechische Busfahrer verlor seine Arbeit und man sorgte dafür, dass ihn kein anderes Busunternehmen in der Region einstellte. Seitdem ist er ohne eigenes Einkommen.

Besonders pikant an der Geschichte ist die Tatsache, dass Vlachs ehemaliger Arbeitgeber, das tschechische Unternehmen RDS, zum fraglichen Zeitpunkt eine Tochter der Bahnbusgesellschaft Ostbayern GmbH war. Und fraglos auf dem Busmarkt der Region eine Größe mit entsprechendem Durchsetzungsvermögen ist, wenn es um die eigenen Interessen geht.

„Ehrlichkeit darf nicht bestraft werden!“

„Das ist ein verstecktes Berufsverbot“ beurteilt mobifair-Vorstand Helmut Diener die Situation von Vladislav Vlach. mobifair hat im Februar eine Mahnwache in Zwiessel organisiert und beim politischen Aschermittwoch der SPD in Vilshofen auf die Lage des Busfahrers aufmerksam gemacht. Gemeinsam mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG forderte mobifair „Schluss mit dem Berufsverbot für Vladislav Vlach“. Ehrlichkeit darf nicht bestraft werden – Wer Ausbeutung aufdeckt, ist im Recht.





mobifair weckte mit Flyern die Aufmerksamkeit für die Geschichte von Vladislav Vlach und verkaufte Ansteckbuttons für einen Euro. Der Erlös soll Vlach helfen, über die Runden zu kommen. Sowohl die Bürgerinnen und Bürger in Zwiesel als auch die Teilnehmer des SPD-Treffens in Vilshofen bekundeten ihre Solidarität und zeigten sich vom Schicksal des Busfahrers betroffen.

Bernhard Roos, Landtagsabgeordneter der SPD in Bayern, schrieb in Sachen Vladislav Vlach an den Bahnpersonalvorstand Ulrich Weber und forderte die Deutsche Bahn auf, als öffentliches Unternehmen eine Vorbildfunktion im Kampf gegen Dumping zu übernehmen. Er bat Weber darum, „Größe zu zeigen und eine Wiederbeschäftigungsmöglichkeit anzuordnen“.

„Wer Ausbeutung aufdeckt, ist im Recht!“

Florian Pronold, Landesvorsitzender der Bayern SPD, ging am gleichen Tag in seiner Rede beim politischen Aschermittwoch auf den Fall ein. Er rief alle anständigen Unternehmen dazu auf, den arbeitslosen Busfahrer einzustellen. „Es kann doch nicht sein, dass Menschen, die gegen Hungerlöhne kämpfen, dafür bestraft werden“, sagte Pronold vor den Teilnehmern in Vilshofen.



v. l.: Vladislav Vlach, MdL Bernhard Roos und das schwarze Schaf



Vladislav Vlach im Gespräch mit Minister Sigmar Gabriel, MdB Florian Pronold und MdB Martin Burkert.

Der Bundesvorsitzende der SPD, Sigmar Gabriel, der in Vilshofen anwesend war, will sich ebenfalls des Falles annehmen. Er hat sich bei mobifair nach der Vorgeschichte erkundigt und eine Zusammenstellung aller vorliegenden Fakten erhalten.

Auch mobifair fordert die Busunternehmen der Region auf, Vlach einzustellen und sich nicht von möglichen Einschüchterungsversuchen der Bahntochter RBO beeinflussen zu lassen.

Die Menschen in Zwiessel und Vilshofen brachten ihre Solidarität mit Vlach nicht nur verbal zum Ausdruck; durch den Verkauf von Buttons kam eine beachtliche Geldsumme zusammen. Ein klares Zeichen gegen Ungerechtigkeit.



Vorsitzender der Bayern-SPD Florian Pronold (2. v. l.) und Verkehrsausschussvorsitzender im Bundestag Martin Burkert (r.) mit Nelli Beller (mobifair) und schwarzem Schaf.

„Es kann doch nicht sein, dass Menschen, die gegen Hungerlöhne kämpfen, dafür bestraft werden“



Spätestens seit Februar schlägt Vlach eine Welle der Solidarität entgegen. Nicht nur die Mitglieder der unterstützenden Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft kaufen Buttons und spenden damit, auch aus anderen Bereichen kommt Beistand. Der Bundesfachgruppenvorstand Straßenpersonenverkehr der Gewerkschaft ver.di hat eine Solidaritätsadresse veröffentlicht. Faire Arbeitsbedingungen, auch grenzüberschreitend, fordern die Gewerkschafter darin. Einschüchterungen wie sie Vlach derzeit hinnehmen muss, werde man nicht akzeptieren. Die Kolping-Familie der katholischen Kirche in Passau erklärte ebenfalls ihre Unterstützung.



Der Bundesfachgruppenvorstand Straßenpersonenverkehr der Gewerkschaft ver.di.



HELFEN SIE MIT!

Die EVG ruft ebenso wie mobifair weiter zum Kauf von „VV-Buttons“ auf und veröffentlicht auf ihrer Internetseite Selfies von Unterstützern des Busfahrers.



Spenden kann man allerdings auch ohne Buttonkauf:
Auf das Konto von mobifair

Sparda-Bank West
IBAN: DE 46 3306 0592 0235 311497
Stichwort: „VLADSILAV VLACH“

Vladislav Vlach braucht Arbeit und Hilfe.

„MINDESTABNAHME BETRÄGT ACHT STUNDEN“

Was ist der Unterschied zwischen einem Triebfahrzeugführer für den Güterverkehr und einem für den Personenverkehr? Ganz einfach: Zwei Euro pro Stunde – so informiert jedenfalls ein Personaldienstleister auf seiner Internetseite. Ab 40 Euro in der Stunde kostet ein Kollege zum Einsatz im Gütertransport, 38 Euro jemand für den Personenverkehr. „Mindestabnahme“ in beiden Fällen: Acht Stunden. Preise für wagentechnische Untersuchungen gibt es auf Anfrage. Was sich anhört wie ein Mietwagenverleih ist allerdings leider profitabler Handel mit menschlicher Arbeitskraft.

Eisenbahner als Mietobjekte. Die Zahl der Verleihfirmen steigt kontinuierlich, denn das Geschäft lohnt sich. Angeboten werden neben Lokführern auch Zugbegleiter, Rangierer, Wagenmeister und Fahrdienstleiter. „Hoch motivierte und flexibel einsetzbare Mitarbeiter“ habe man im Angebot, wirbt ein Unternehmen im Internet für seine Dienste, Eisenbahnbetriebe könnten so schnell auf personelle Engpässe reagieren.

Was als Notlösung für Auftragsspitzen gedacht war und in diesem Fall auch praktikabel sein mag, entpuppt sich allerdings immer mehr als Personalverleih für den Dauereinsatz. Das System boomt, weil die Firmen lieber Sach- als Personalkosten produzieren und „Miet-Arbeitskräfte“ eben nicht im Personalbudget auftauchen.

Nebenbei spart man sich die Zahlung diverser Sozialstandards. Mal eben schnell ausgeliehen und genau so rasch wieder aus dem Betrieb verschwunden – für manche Unternehmen sieht so eben der „Traum-Beschäftigte“ aus. Preisgünstig, austauschbar, anspruchslos. Rund 136 Personaldienstleister sind – Stand Februar – im Schienenverkehrssektor auf dem Markt aktiv, Anzahl steigend. Nur ein verschwindend geringer Teil davon hat Tarifverträge oder beachtet auch nur ansatzweise branchenübliche Lohn- und Sozialstandards. Leidtragende sind wie so oft die Beschäftigten. Politische Bemühungen, hier Wildwuchs einzudämmen, kaum erkennbar. mobifair beleuchtet hier einige Aspekte des Themas Personaldienstleister.

„Ohne Kontrollen sähe es schlecht aus“

Günter Laux ist Diplom-Ingenieur und als leitender Gewerbedirektor beim Landesamt für Verbraucherschutz in Sachsen-Anhalt zuständig für den Arbeitsschutz. mobifair hat mit ihm ein Gespräch zum Thema Kontrollmöglichkeiten bei Arbeitszeiten im Schienenverkehr geführt.



mobifair: Ihre Behörde hat Kontrollen bei Eisenbahnverkehrsunternehmen durchgeführt, um festzustellen, ob die Einsätze der Lokführer den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes entsprechen. Wie sehen Ihre Ergebnisse aus?

Günter Laux: Wir haben als zuständige Landesbehörde in den letzten Jahren wiederholt die Arbeitszeiten von Lokführern nicht bundeseigener Eisenbahnverkehrsunternehmen überprüft. Dabei haben wir festgestellt, dass die zulässige tägliche Arbeitszeit von maximal zehn Stunden häufig in erheblichem Maße überschritten wurde. Die Spitzenwerte lagen bei bis zu 20 Stunden. Weiterhin wurden die gesetzlich vorgegebenen Ruhezeiten von zehn Stunden zwischen den Schichten unterschritten. So wurden Erholungszeiten auf sechs Stunden verkürzt.

Auch die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen wurden in unzulässiger Weise gekürzt oder erst gar nicht gewährt. Häufig war den kontrollierten Unternehmen nicht bewusst, dass sie bei Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden und bei Sonn- und Feiertagsarbeit die Arbeitszeiten aufzuzeichnen haben.

mobifair: Es ist nicht selbstverständlich, dass die Gewerbeaufsicht Lokführer kontrolliert. Gab es einen bestimmten Anlass, hier aktiv zu werden?

Laux: Ja! Sowohl von Gewerkschaftsseite als auch von den Beschäftigten sowie dem Eisenbahnbundesamt gab es konkrete Hinweise auf Missstände bei der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes bei Lokführern.

Es gibt immer mehr Personaldienstleister, die Eisenbahner verleihen. Erschwert das die Kontrollen?

Laux: Auch hier ein klares „Ja“. Neuerdings gibt es eine Reihe von Personaldienstleistern, die Eisenbahner, also nicht nur Lokführer, sondern auch Zugbegleiter, Wagenmeister usw., bundesweit an Eisenbahnverkehrsunternehmen verleihen. Diese führen häufig erst aufgrund unseres behördlichen Handelns die notwendigen Arbeitszeitrückweise. Das an dieser Stelle gebotene Zusammenspiel zwischen Ver- und Entleiher von Eisenbahnern wird durch die unterschiedlichen Aufzeichnungssysteme bezüglich der Arbeitszeiten erheblich erschwert und ist somit schwer überprüfbar.

mobifair ist der Ansicht, dass Kontrollen der Arbeitszeiten, aber auch solche der Eignung und Befähigung von Lokführern dringend notwendig sind, um die Sicherheit im Schienenverkehr zu gewährleisten. Wie beurteilen Sie die Situation?

Laux: Grundsätzlich haben Erfahrungen in über 25 Jahren Aufsichtstätigkeit als Vollzugsbehörde für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen gezeigt, dass es ohne Kontrollen und ggf. Ahndung für die Beschäftigten, egal in welcher Branche, schlecht aussehen würde. Gleichzeitig werden die „schwarzen Schafe“ in die Schranken verwiesen, die sonst wirtschaftliche Vorteile gegenüber Firmen hätten, die sich an die Gesetze halten. Wer zu lange arbeitet, schädigt nicht nur seine Gesundheit, sondern stellt im sensiblen Bereich des Verkehrsgewerbes ein erhöhtes Sicherheitsrisiko dar. Die Prüfung der Eignung und Befähigung von Lokführern obliegt dem Eisenbahnbundesamt, das eventuell ähnliche Erfahrungen wie wir gemacht haben könnte.

Loks haben keine digitalen Tachometer wie Lkw oder Busse, Lokführer keine Fahrerkarte. Ist eine ordentliche Kontrolle unter diesen Umständen überhaupt möglich oder stellt Sie das vor zusätzliche Probleme?

Laux: Natürlich würden wir es ausdrücklich begrüßen und haben dies in der Vergangenheit mehrfach angeregt, wenn Lokführer wie Lkw- und Busfahrer eine personenbezogene Fahrerkarte für ihre Fahrten benutzen müssten. Analog müssten damit die Fahr- und Ruhezeiten sowie die sonstigen Arbeitszeiten aufgezeichnet werden. Zurzeit ist nur mit einem erheblichen manuellen Auswerteaufwand von Dienst- und Fahrplänen sowie sonstigen Arbeitszeitrückweisen eine Überprüfung der Arbeitszeiten möglich.

mobifair meint, dass die Zuständigkeiten für Kontrollen im Schienenverkehr nicht eindeutig geregelt sind. Hier das Eisenbahnbundesamt, dort die Gewerbeaufsicht und in anderen Fällen der Eisenbahnbetriebsleiter? Was wäre eine aus Ihrer Sicht zufriedenstellende Regelung?

Laux: Uns als Arbeitsschutzverwaltung (Gewerbeaufsicht) des Landes Sachsen-Anhalt wurden eindeutige Zuständigkeiten bei der Überwachung der Einhaltung des sozialen Arbeitsschutzes einschließlich des Arbeitszeitgesetzes bei den nicht bundeseigenen Eisenbahnen übertragen. Hierbei arbeiten wir eng mit dem Eisenbahnbundesamt – Außenstelle Halle – zusammen. Gleichwohl wäre es meines Erachtens eine bessere Regelung, wenn alle Belange, die den Eisenbahnbetrieb betreffen, von einer Fachbehörde, wie zum Beispiel dem Eisenbahnbundesamt, bearbeitet und kontrolliert würden.



MINDESTLOHN FÜR AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER

.....
In der vielbeachteten aktuellen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 12. Februar 2015 wird erstmals klar der Mindestlohnsatz für entsandte Arbeitnehmer vor dem Hintergrund der Entsenderichtlinie [Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. 1997, L 18, S. 1)] definiert.

Bisher wurde von Arbeitgeberseite die Auffassung vertreten, die Berechnung des Mindestlohns könne auch nach den Regelungen des Entsendestaates erfolgen. Ebenso unterlägen die Arbeitsverträge grundsätzlich „nur“ dem Recht des Entsendestaates. Dies wurde auch von dem in diesem Fall beklagten Unternehmen so vorgetragen.

In der aktuellen Entscheidung hatte ein polnisches Unternehmen Arbeitsverträge in Polen mit polnischen Arbeitnehmern nach polnischem Recht geschlossen. Diese Arbeitnehmer wurden auf der Grundlage der Entsenderichtlinie in eine Zweigniederlassung dieser polnischen Firma nach Finnland entsandt und haben dort Elektroarbeiten in einem Kernkraftwerk erbracht.

Nach Ansicht der Arbeitnehmer und der zuständigen finnischen Gewerkschaft entsprachen die gezahlten Löhne nicht dem für diese Branche in Finnland einschlägigen tarifvertraglich vereinbarten Mindestlohn. Aus diesem Grunde hat sich die finnische Gewerkschaft nach finnischem Recht die Vergütungsansprüche der polnischen Arbeitnehmer abtreten lassen und vor dem zuständigen finnischen Gericht Klage gegen das polnische Unternehmen erhoben. Wäre hier polnisches Recht zur Anwendung gekommen, hätte eine solche Abtretung schon nicht erfolgen dürfen. Daher ist die Entscheidung des EuGH von weitreichender Bedeutung für alle Arbeitnehmer, die aufgrund der Entsenderichtlinie in Europa tätig werden.

Der EuGH weist in seiner Entscheidung ausdrücklich noch einmal auf die Zielsetzung der Entsenderichtlinie hin. Ziel ist es zum einen, lauterer Wettbewerb herzustellen zwischen einheimischen Unternehmen und Unternehmen, die länderübergreifend Dienstleistungen anbieten. Das heißt: auch ausländische Unternehmen, die grenzüberschreitend tätig werden, müssen sich grundsätzlich den nationalen Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer unterwerfen, die am Arbeitsort gelten.

Zum anderen bedeutet dies auch, dass den entsandten Arbeitnehmern im Kern ein Mindestmaß an Schutz nach

den Bestimmungen des Aufnahmestaates zu gewähren ist. In dem entschiedenen Fall eben auch die Vertretung ihrer Interessen durch die Gewerkschaft und die Berechnung des Mindestlohns nach den Regelungen im Aufnahmestaat und nicht nach denen im Entsendestaat.

Was genau dies für in Deutschland tätige entsandte Arbeitnehmer bedeutet, wird erst die Zukunft zeigen. Zur Zeit gelten in Deutschland neben dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) auch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) als Bestimmungen, die den Mindestlohn auch für ausländische Arbeitnehmer regeln. Gegenwärtig gilt das MiLoG mit der Lohnuntergrenze von zur Zeit 8,50 Euro Stundenlohn für alle. Sind in einzelnen Branchen durch allgemeinverbindliche tarifvertragliche Regelungen (oder aus dem AEntG) höhere Mindestlöhne vereinbart, gelten diese höheren Mindestlöhne.

Im AEntG sind nur einzelne Branchen explizit benannt. Aktuell sind die Branchen für das Bauhauptgewerbe und das Baunebengewerbe, die Gebäudereinigung, Briefdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft, der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst, Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und Schlachten und Fleischverarbeitung erfasst.

Leider klärt die Entscheidung noch nicht die vielen Fälle der Werk- und Dienstverträge, die gegenwärtig die Beschäftigteneigenschaften zu umgehen versuchen. Menschen werden in die Rolle eines Unternehmers gezwängt, ohne dass den Menschen dies bewusst ist und diese wirklich unternehmerisch tätig sind. Hier machen sich zum Teil skrupellose Unternehmer die Unerfahrenheit, die fehlenden Sprachkenntnisse oder schlicht die Not der „Arbeiter“ zunutze und legen diesen Gewerbeanmeldungen vor anstelle von Arbeitsverträgen. Hier besteht nach wie vor dringender Handlungsbedarf.

Fairnessabkommen wird weiter entwickelt

.....
Festgestelltes Lohndumping, gefälschte Schichtheften und Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz: Ergebnisse von mobifair- Recherchen bei Bahnsicherungsunternehmen. Preisdruck und dubiose Unternehmen in der Branche kegelten so manchen seriösen Dienstleister aus den Auftragsbüchern. Das war Anlass für mobifair, gemeinsam mit der DB AG und den zuständigen Gewerkschaften und Verbänden am 20. September 2010 ein Fairnessabkommen abzuschließen.

Ziel des Abkommens war es, einen fairen Wettbewerb in den Bereichen Fahrzeugreinigung, Infrastrukturelles Facility Management und Sicherheitsdienstleistungen (Security) zu vereinbaren. Zwischen allen Parteien bestand Einigkeit, dass der Ausschreibungswettbewerb bei der Auftragsvergabe nicht zu einer Abwärtsspirale bei Qualität oder Lohn- und Sozialstandards für die Mitarbeiter führen darf. Nach nun mehr vier Jahren wurde es Zeit für eine Evaluierung und Bewertung dieses Abkommens.

Bei einem Treffen der beteiligten Partner entwickelte sich nach einer ersten Einführung in den aktuellen Sachstand rasch ein konstruktiver Dialog. Dabei wurde deutlich, dass die fortschreitende Entwicklung im Vergabeverfahren unter anderem mit dem Modell der Verbundvergabe (gemeinsame Vergabe von Bauleistungen und Sicherungsleistungen) eine Fortschreibung des Fairnessabkommens erforderlich macht. In der Praxis habe es sich gezeigt, dass nach erfolgter Verbundvergabe die Bauunternehmen die Sicherungsdienstleister noch einmal zu einer Nachverhandlung auffordern, um den Preis neu zu verhandeln, bzw. zu drücken.

Alle Teilnehmer waren sich einig, dass die Regelungen im Fairnessabkommen im wesentlichen den gesetzlichen oder den im DB Konzern geltenden Vorschriften entsprechen. Bei Einhaltung aller geltenden Vorschriften dürfte es daher keine Verstöße gegen das Fairnessabkommen geben.

Es bestand aber auch Einvernehmen, dass jede Regelung nur so gut ist wie ihre Kontrolle und es leider keine hundertprozentige Kontrolle gibt.

Allein im Bereich Sicherung seien 115 Unternehmen nach den Vorschriften der DB AG präqualifiziert. Zurzeit würden etwa 2500 Qualitätskontrollen durch die verschiedenen Auftraggeber im DB Konzern durchgeführt. Trotzdem sei es vorgekommen, dass einzelne Unternehmen nicht kontrolliert wurden. Auch der demografische Wandel belastet die Unternehmen der Branche. Ein Wettbewerb um die Mitarbeiter hat eingesetzt, der am Ende nicht nur Gewinner haben kann.

In einer Resümee-Runde bestand Einigkeit, dass das Fairnessabkommen eine gute und notwendige Kontrolle bietet, die aber noch einmal einer Evaluierung bedarf. Das wird nun gemeinsam angegangen mit dem Ziel, noch im ersten Halbjahr notwendige Anpassungen aufzuzeigen. Hierbei sollen vor allem praktische Ergebnisse der letzten Jahre berücksichtigt werden. Es soll aber auch ein Ausblick in die zu erwartende Entwicklung gewagt werden. Insgesamt bedarf es für eine Weiterentwicklung eines stetigen Austauschs aller Beteiligten.

mobifair meint: Wer bescheißt – entgleist. Das muss auch für die externen Dienstleister gelten. Preisdruck führt nicht zu guter Qualität sondern meist zu Lohn- und Sozialdumping. Deshalb fairer Preis für gute Arbeit und faire Arbeit für beste Qualität.



AMOKFAHRER AUF DEM WEG NACH LIMBURG

.....
Die Sicherheit auf der Schiene scheint manchen Lokführern mehr als egal zu sein. Jüngstes Beispiel: Da berichtet ein Fahrdienstleiter auf facebook von einem Zug, der trotz Halt einfach weiterfährt. Die Warnungen von mobifair sind nicht aus der Luft gegriffen, Wildwestmanieren machen sich breit. Schlechte Ausbildung, Frust oder der berühmte „Aussetzer“. Man wird es herausfinden.

Trotz Halt zeigendem Ausfahrtsignal, so schreibt ein Fahrdienstleiter auf facebook, fuhr der Zug einfach weiter, befreite sich vom Stopp und war munter weiter unterwegs bis zum nächsten Bahnhof. Bereits im November, so der gleiche Bahnmitarbeiter, habe er einen Zug beobachtet, der ein Halt zeigendes Signal missachtete und von der PZB gestoppt wurde. Wie kann das angehen?, fragt mobifair-Vorstand Helmut Diener: „Es ist gefährlich und kein Einzelfall“. mobifair bekommt immer mehr Hinweise, dass Lokführer mit mangelnder Qualifikation unterwegs sind. „Man muss sich ernsthaft fragen, warum viele Lokführer von privaten Eisenbahnen den

Eignungstest bei der DB AG nicht bestehen“, so Diener. Schon deshalb brauche das System neue Regeln, insbesondere, was die Qualifikation der Lokführer betreffe. Und es brauche Kontrollen, die neben der Arbeitszeit vor allem auch die Eignung und Befähigung der Lokführer prüfen und festgestellte Sicherheitsgefährdungen hart bestrafen. Der „Täter“ sei nicht der Lokführer, sagt Diener. „Es ist das System, das ‚Schludrigkeiten‘ zulässt. Ein System, das dem Preiskampf um Aufträge im Schienenverkehr nicht ausreichend Paroli bietet und dazu beiträgt, das Vertrauen in eine sichere Zugfahrt kaputt zu machen“.



mobifair-Präsidium tagte in Tegernsee

Zur ersten Sitzung nach der Wahl während der Mitgliederversammlung traf sich das Präsidium von mobifair am 5. und 6. März. Tagungsort war auf Einladung des Präsidiumsmitglieds und Geschäftsführers der Tegernsee-Bahn Heino Seeger, Tegernsee.



Geschäftsordnungen für den Vorstand und das Präsidium sowie eine Finanzordnung mussten an die neue Vereinsstruktur angepasst werden. Das neue Regelwerk kann auf unserer Homepage abgerufen werden.

Mit Blick auf die laufenden Aktionen rund um den Busfahrer Vladislav Vlach (s. Berichte in dieser Ausgabe) hat das Präsidium außerdem Möglichkeiten diskutiert, wie Informanten, die durch ihre mutigen Aussagen in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind, unterstützt werden können. Schutz der Informanten muss an erster Stelle stehen. Vor allem schon deshalb, weil in der Rechtsprechung eine Tendenz erkennbar wird, dass die Gerichte der „Loyalität“ zum Arbeitgeber einen höheren Wert zuordnen als den Verpflichtungen der Arbeitnehmer,

Unrecht öffentlich zu machen. Hinzukommt die Öffnung des Themas, bis hin zum mittlerweile schon berühmten „Whistleblower“ mit all seinen Facetten.

Das Präsidium hat den Vorstand beauftragt, zu prüfen, ob eine Stiftung oder eine andere Rechtsform Möglichkeiten bietet, ein „Zweckkonto“ zu eröffnen, über das Menschen in solchen Notfällen geholfen werden könnte.

Neben der Aufsichtsfunktion will sich das Präsidium auch aktiv in die Projekt- und Recherchearbeit einbringen und Schwerpunktthemen begleiten.

Mit Blick auf die Steuerung des Vereins hat das Präsidium die bei der letzten Mitgliederversammlung beschlossene Satzungsänderung umgesetzt und den Vorstand von mobifair e. V. bestellt. Einstimmig als Mitglieder des Vorstandes wurden Helmut Diener und Heinz Fuhrmann berufen. Diener, der bislang Geschäftsführer war, ist der Vorsitz des Vorstandes übertragen worden. Heinz Fuhrmann war Gründungsmitglied von mobifair e. V. ist und bislang beratend für den Verein tätig. Diese Berufungen wirken sich kostenneutral auf die Vereinskasse aus.

Als Termin für die Mitgliederversammlung 2015 hat das Präsidium den 13. Oktober 2015 festgelegt.



Helmut Diener aus Marktredwitz in Oberfranken (Bayern), verheiratet, zwei Kinder, ist gelernter Lokführer. Er ist seit 1973 Eisenbahner, ausgebildet als Maschinenschlosser im Bahnbetriebswerk Hof und war seitdem für die Gewerkschaft EVG und die Vorgängerorganisationen GdED und TRANSNET aktiv. 1988 wurde er Gewerkschaftssekretär in Bayern und 2006 mit der Gründung des Vereins mobifair beauftragt. Seitdem war er zum Geschäftsführer bestellt und ist seit dem 6. März 2015 Vorsitzender des Vorstandes.

Heinz Fuhrmann, gebürtiger Bremer, lebt seit mehr als 30 Jahren in Hessen, verheiratet, drei Kinder, war beruflich Lokomotivführer. Seit 1970 ist er gewerkschaftlich engagiert, später tätig als Gewerkschaftssekretär und viele Jahre als Vorstandsmitglied, zuletzt der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).





KONTROLLEN IM INTERESSE DER QUALITÄT

Der Fernbus ist inzwischen zu einem festen Bestandteil der Verkehrslandschaft geworden. Kaum eine Fahrt auf der Autobahn oder durch eine größere Stadt in Deutschland, ohne dass einem ein gelber, blauer, grüner oder weißer Bus begegnet. Immer mehr Verbraucher nutzen den Fernbus und sein inzwischen auf rund 250 Linien erweitertes Liniennetz – im Jahr 2014 wird mit 15 bis 20 Millionen Fahrgästen gerechnet.

Doch der Boom hat auch seine Schattenseiten. Immer wieder gibt es Berichte von Fahrern über systematische Verstöße gegen Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten. Aber das Bewusstsein für das Verhalten einiger Marktteilnehmer rückt auch immer stärker in das Blickfeld der großen Anbieter und der Verbände.

Waren in der Vergangenheit mobifair und die Gewerkschaften die Mahner in diesem Bereich, sehen inzwischen auch viele Unternehmen ein Imageproblem herannahen. Allerdings gibt es weiterhin keine einheitliche Reaktion auf diese Situation. Sie warten auf die Selbstreinigungskräfte des Marktes und viele stecken den Kopf in den Sand. Das ist falsch, denn es ist an der Zeit, dass man die, die sich nicht an die Regeln halten aussortiert und für alle anderen beste Ausgangssituationen schafft, damit faire Arbeitsbedingungen sichergestellt werden können. Für mobifair ist Teil des Problems die teilweise vorhandene Abhängigkeit der Anbieter von den größeren Betreibern. Oftmals ist ein kurzfristiger Ersatz für sie nicht zu finden, so dass Sanktionen in diesen Fällen nicht zum Tragen kommen. Allerdings haben die Anbieter bereits viele Möglichkeiten des Eingriffs und der Überwachung, wie mobifair Geschäftsführer Helmut Diener sich bei einem Gespräch und einer Besichtigung der Leitzentrale von FlixBus selbst überzeugen konnte: Überwachung der Fahrzeiten durch Fernkontrolle der digitalen Fahrtenschreiber in den Bussen, eigene Kontrolleure, die vor Ort die Einhaltung prüfen oder die Möglichkeiten, Durchsagen in den Bussen zu machen, wenn Lenkzeitunterbrechungen nötig werden. Lobenswert, aber das ist nicht ausreichend, wenn Einzelne bewusst Kontrollen umgehen und die Busfahrer so zu den Leidtragenden des Booms machen.

Konsequenz des Booms: Inzwischen wird branchenübergreifend vor dem Problem des Busfahrermangels gewarnt. Laut der Konjunkturumfrage des Branchenverbandes bdo sehen inzwischen 80 Prozent der Fernbusunternehmen den Fahrermangel als die größte Bedrohung. Zu hoffen ist, dass dies zu einem Umdenken führen wird und dazu, den Busfahrer nicht nur als Kostenfaktor zu sehen, sondern ihn als tragenden Mitarbeiter und Partner der Kunden entsprechend Wert zu schätzen. Das sollte dann auch dazu führen, dass die bestehenden Gesetze und Regelungen zu Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten nicht primär als Hindernis, sondern als Basis für eine gute Arbeitssituation der Leistungsträger in den Busunternehmen gesehen werden. Allerdings wird die Fehleranalyse nicht immer mit der nötigen Selbstreflexion betrieben, sondern externe Faktoren weiterhin überbewertet, urteilt mobifair.

mobifair würde sich freuen, diese Entwicklung unterstützen zu können und gemeinsam mit den Fahrern, den Gewerkschaften, sowie verantwortungsbewussten Betreibern, Anbietern und Verbandsvertretern eine Diskussion in Gang kommen würde, die zu einer einheitlichen Strategie führt.

mobifair regt einen Fairnessdialog an: Alle Beteiligten an einen Tisch und Lösungen für ein Miteinander finden. Denn alle haben bislang bestätigt, dass sie einen sicheren und hochwertigen Verkehr anbieten wollen. Alle, bis auf diejenigen Unternehmen, die den Ruf der Branche mit Verstößen gegen die Arbeitsschutzbestimmungen und mit Ausbeutung schädigen. Und die braucht man nicht.

RECHERCHE „SCHNEE-EXPRESS“

Ohne Pause ins Skigebiet

.....
Ist die Piste oder die Zugfahrt sicherer? Von Duisburg bis Kufstein in acht Stunden und 47 Minuten und von Kufstein bis Osnabrück in neun Stunden und 53 Minuten. Auf der Lok und ohne Pause versteht sich. Ein Erlebnis im Schnee-Express, als Touristikangebot in den Wintermonaten des Veranstalters Müller-Touristik GmbH aus Münster. Mit an Bord verschiedene Sub-Unternehmen für Service- und Reinigungsleistungen. Darunter eine Studentin, die nach eigener Auskunft für ihre Arbeitsleistung von Freitag elf Uhr bis Sonntag 15 Uhr 260 Euro verdiente. Pausen gibt es da nicht viele. Außer in Kufstein, da gibt es die Gelegenheit, in der Zeit nach Ankunft des Zuges gegen 7:30 Uhr und Abfahrt des Zuges gegen 22:00 Uhr diese 260 Euro sauer verdientes Geld „auf den Kopf zu hauen“.

Ein Bordtechniker war auch dabei, der berichtete, dass er bei diesen Sonderfahrten „kaum ein Auge zu machen kann“. Bei dieser Fahrt hat er gerade mal zwei Stunden Schlaf erwischt. Die Reisenden hatten ihren Spaß. Ob in Liege- oder Schlafwagen oder im Gesellschaftswagen. Urlaub von Anfang an. Keine Gedanken, wer da betreut, zu welchen Konditionen und vor allem auch, wer den Zug fährt.

In diesem Fall war es ein Lokführer eines Personaldienstleisters. Bestellt von einem Eisenbahnverkehrsunternehmen, das für die Müller Touristik GmbH den Auftrag erhielt, die Verantwortlichkeit der Zugfahrt zu übernehmen. Auch die für den Lokführer, der in Duisburg den aus Hamburg kommenden Sonderzug übernahm und diesen dann ohne Personalwechsel bis Kufstein fuhr. Acht Stunden und 47 Minuten lang. Dann Pause in Kufstein bis zur Übernahme des Zuges mit Abfahrt um 22:06 Uhr. Weiter bis zur Ablösung nach Osnabrück. Da waren es neun Stunden 53 Minuten. Ohne Verspätung, die an diesem Tag nochmals rund 15 Minuten betrug. Laut Arbeitszeitgesetz müsste der Lokführer nach sechs Stunden eine Pause von 45 Minuten einlegen. Da der Personaldienstleister nach Einschätzung von mobifair tarifgebunden ist, wäre das schon nach fünf Stunden und 30 Minuten notwendig gewesen.

Übrigens: Im Lkw- und Reisebusverkehr haben die Fahrer bereits schon nach 4 Stunden 30 Minuten die Pause vorgeschrieben. Diese Zeiten fordern die Lokführer in der EVG auch, denn so lange unterwegs zu sein, wie der Leihloführer des Personaldienstleisters, ist durchaus gefährlich.

Bei den mobifair-Recherchen wurden Arbeitszeitverstöße festgestellt. Außerdem vermutet der Verein einen Verstoß gegen das neue Mindestlohngesetz, was Beschäftigte im Zug angeht. mobifair hat die Ergebnisse

beim Eisenbahnbundesamt und beim Gewerbeaufsichtsamt angezeigt. Das EBA teilt daraufhin mit, dass sie die Hinweise im Rahmen der allgemeinen Eisenbahnaufsicht zur Kenntnis nehmen. Nicht zu vergessen der Verweis, dass für die Einhaltung staatlicher Vorschriften die jeweiligen Landesbehörden zuständig seien. Ob nun Maßnahmen ergriffen werden oder nicht, bleibt offen.

Ebenso informiert hat mobifair die Landesbehörde, das Gewerbeaufsichtsamt. Nach zahlreichen Fragezeichen ob der Zuständigkeit, da es den Eisenbahnverkehr betrifft, haben die Ergebnisse der Recherche soweit überzeugt, dass die Gewerbeaufsicht die Prüfung vor Ort vornehmen wird.

Es bleibt leider bei der Feststellung: Immer mehr Züge sind unkontrolliert unterwegs. Die Zuständigkeiten liegen nicht in einer Hand und Kontrollen im Eisenbahnverkehr sind im Personalbestand der Behörden nicht berücksichtigt. Gewerbeaufsichtsämter wissen kaum damit umzugehen, weil ihnen die Kontrollmöglichkeit (digitale Tachometer oder Fahrerkarte) fehlen. Es genügt nicht mehr, den Eisenbahnbetriebsleitern die Verantwortung zu übertragen. Die Eisenbahngesetze brauchen eine Novellierung und die Schiene mehr und geeignete Kontrollen. Das gehört zu einem fairen Wettbewerb und sorgt für eine sichere Zugfahrt.





MINDESTLOHN IM TRANSITVERKEHR

Gemeinsam fordern Gewerkschaften aus dem Verkehrsbereich die Bundesregierung auf, keine Änderungen der Mindestlohnvorschriften für die Beschäftigten der Transportbranche zuzulassen. Im Januar wurde die geltende Regelung, die Lkw-Fahrern im Transit deutschen Mindestlohn garantiert, ausgesetzt.

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG hat gemeinsam mit der Europäischen Transportarbeiterföderation eine Erklärung veröffentlicht, in der auch kritisiert wird, dass die Europäische Kommission versäumt habe, Maßnahmen zu ergreifen, die soziale Situation im Sinne der Beschäftigten im Straßen- und Schienenverkehr zu verbessern. Nationale Lösungen seien daher weiterhin nötig. Der deutsche Mindestlohn sei ein wichtiger Schritt zur Vereinheitlichung der sozialen Standards in Europa, stellten EVG und ETF fest. Die Gewerkschaften erwarten daher von der Bundesregierung, dass keine Änderungen

zugelassen werden. Alex Kirchner, Vorsitzender der EVG, sagte: „Die Zahlung von Mindestlohn ist keinesfalls beliebig, sondern muss auch weiterhin für alle Fahrten in Deutschland gelten“.

Ebenso wie mobifair erhebt die EVG die Forderung, dass deutsche Lohnstandards für alle im Land geleisteten Arbeiten gelten müssen. „Das betrifft zum Beispiel auch die im Gütertransit fahrenden Lokführer aus Osteuropa“, erklärt mobifair-Vorsitzender Helmut Diener.

Digitale Fahrerkarte

Viel zu lange Fahrzeiten auf dem Führerstand, Arbeitszeiten, die gegen alle Regeln verstoßen und fehlende Ruhezeiten bei Lokführern – um solchen Praktiken Einhalt zu gebieten, fordert die Verkehrsgewerkschaft EVG ebenso wie mobifair die Einführung von digitalen Erfassungsgeräten. Immer häufiger sind Lokführer unterwegs, bei denen niemand so richtig weiß, wo kommen sie her, wo fahren sie hin, wie lange sind sie unterwegs und haben sie die Eignung und Befähigung, sagt mobifair-Vorstand Helmut Diener. „Unkontrolliert grenzüberschreitend auf Tour“. Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG fordert daher die Einführung von digitalen Erfassungsgeräten und eine elektronische Fahrerkarte, um solche Einsätze zu beenden. Dafür könnte der Lokführerschein genutzt werden, auf dem Eignung und Befähigung der Fahrzeugbedienung registriert ist und die Fahr-, Arbeits- und Ruhezeit festgehalten wird, schlägt mobifair vor. Das dürfe nicht erst in 25 Jahren geschehen sondern es sei jetzt dringend

erforderlich, die Voraussetzungen zu schaffen und die Fahrzeuge mit den Erfassungsgeräten auszustatten.

mobifair hat damit begonnen, die technischen Möglichkeiten zu recherchieren. Helmut Diener informierte sich bei den Deuta-Werken in Bergisch-Gladbach, einem Experten funktionaler Sicherheitssysteme im Schienenverkehr. Dazu zählen insbesondere die Aufzeichnungen von Daten und Anzeigesysteme. Unter anderem ist die PZB 90 ein Produkt der Deuta. Das Unternehmen zeigte sich aufgeschlossen für die Notwendigkeit einer solchen digitalen Kontrolleinrichtung. Ein weiteres Gespräch soll zu einer konkreten Nutzen- und Kostenanalyse führen und auch klären, wie eine Erfassung sinnvoll kontrolliert werden kann.

„Wer bescheißt – entgleist“, sagt Helmut Diener und erklärt: „Keine Angst vor Kontrollen, diese schützen gute Arbeit“.