



Werkverträge:  
*Arbeiten im  
Klassensystem*



# 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, Studien und Kontrolle individuelle Lösungen an.

*Den Guten eine Chance!*

Kontakt: mobifair GmbH,  
Westendstraße 52, 60325  
Frankfurt/Main

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

E-Mail: [info@mobifair-gmbh.eu](mailto:info@mobifair-gmbh.eu)  
Internet: [www.mobifair-gmbh.eu](http://www.mobifair-gmbh.eu)



## Editorial



*Soziale Verantwortung bleibt in vielen Betrieben ein Fremdwort. Und wenn einer Art Ausbeutungspraxis ein Riegel vorgeschoben wird, suchen sich die Profitmacher eben ganz schnell eine andere Methode, auf Kosten der Beschäftigten zu sparen. So geschehen, nachdem für die Leiharbeitsbranche endlich ein Mindestlohn vereinbart wurde. Dann machen wir es eben per Werkvertrag und zahlen weiter Billiglöhne, sagten sich die Damen und Herren Unternehmer.*

*Das System erfreut sich mittlerweile in immer mehr Branchen großer Beliebtheit. Die Zeche zahlen wieder einmal die Beschäftigten. Werkverträge – zum großen Teil „Schein-Werkverträge“ – schaffen eine neue Klassengesellschaft. Verglichen mit der (schrumpfenden) Stammebelegschaft erhalten Arbeitnehmer, die über Werkverträge oder gar über Sub-Unternehmen als*

*Leiharbeiter in eine Firma kommen, deutlich weniger Geld. Bis zu zwei Drittel liegt der Verdienst unter demjenigen der fest angestellten Kollegen – für gleiche Arbeit.*

*Natürlich gibt es auch „echte“ Werkverträge – normale Auftragsvergaben an externe Firmen, um spezielle Aufgaben oder Dienstleistungen zu erbringen. Daneben aber boomt ein Markt, der ausschließlich von dem Motto „Hauptsache Billiglöhne“ getragen wird. Und das wieder einmal, weil die Politik versäumt hat, ihre Hausaufgaben zu machen und klare Regelungen zu treffen, um den Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten.*

*Die Bundesregierung sieht nämlich – im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern – hier „keinen Handlungsbedarf“. Zeit, dass sich diese Auffassung ändert, meint mobifair.*

Helmut Diener, Geschäftsführer

## Aus dem Inhalt



**TITELTHEMA: WERKVERTRÄGE**  
Fortsetzung der Leiharbeit mit anderen Mitteln - immer mehr Firmen sparen mit Werkverträgen auf Kosten der Beschäftigten S. 4

**Projektabschluss:**  
Belastungen im Schichtdienst .....S. 9

**Projektabschluss:**  
Kontrolle auch für Sub-Unternehmen.....S. 10

**Tatort Führerstand:**  
**Zeit für klare Normen**  
Grauzonen im Lokführerbereich bekämpfen .....S. 12

**Sicherheit: Aggressionspotenzial im Nahverkehr wächst**  
Aktionstag „Sicherheit unterwegs“ .....S. 14

**Meldungen** .....S. 16

### 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

# Werkverträge: *Leiharbeit im neuen Kleid*

.....  
Kaum war der Mindestlohn in der Zeitarbeit gesetzlich gesichert, zauberten findige (oder windige?) Unternehmer das nächste Instrument zum Lohnsparen auf den Tisch: Werkverträge. Im Grundsatz eigentlich eine faire Geschichte, wenn Firmen Aufträge außer Haus vergeben und mit der Ausführung andere Unternehmen beauftragen. Vertragsarbeiten für bestimmte Dienstleistungen. Kein Problem. Allerdings gibt es da auch die „so genannten“ Werkverträge, in der Realität Scheinverträge und derzeit eine beliebte Methode, Sozialschutz gründlich auszuhebeln.

Lohnstandards, Arbeitsschutzregelungen, Urlaubsbestimmungen lassen sich damit geschickt umgehen, denn das auftragsvergebende Unternehmen muss sich ja nicht darum kümmern. Das spart Kosten. Und der Sub-Unternehmer, der den Job bekam, weil er das billigste Angebot unterbreitete, verleiht seine Arbeitskräfte zu Dumpingpreisen dauerhaft an den Vertragspartner.

Die Fortsetzung der Leiharbeit mit anderen Mitteln in einer gesetzlichen Grauzone. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern hält die Politik es in Deutschland für unnötig, klare Regelungen zur Abgrenzung von Werkverträgen und Leiharbeit zu treffen. Das macht es für Unternehmen einfach, die sich nicht scheuen, auf Kosten der Beschäftigten zu profitieren und Arbeitskräfte mit Billiglöhnen abzuspeisen. Eine von verschiedenen Bundesländern in den Bundesrat eingebrachte Entschließung, die Arbeitnehmerschutz im Zusammenhang mit Werkverträgen sichern sollte, fand Ende März dieses Jahres keine Mehrheit im hohen Hause. Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen und Hamburg wollten Regelungen zur Mindestbezahlung, verstärkte Kontrollmöglichkeit von Scheinverträgen und eine Stärkung der Betriebsratsrechte. Man sehe „keinen Handlungsbedarf“ wurde be-

reits vor einiger Zeit auf eine entsprechende Anfrage der „Linken“ zum Thema mitgeteilt.

In der Zwischenzeit verdienen sich Verleihfirmen eine goldene Nase und Arbeitnehmer werden mit Hilfe von „Werkverträgen“ zu Scheinselbständigen gemacht, die auf eigene Rechnung und eigenes Risiko langfristig beschäftigt werden. Selbstverständlich zu Niedrigbezahlung und ohne Sozialstandards, die die Gewinnmarge des „auftraggebenden“ Unternehmens schmälern könnten.

Auf dem Bau, in Schlachthöfen oder im Einzelhandel, im Sicherheitsbereich, in der Gastronomie (insbesondere Kantinen) gehören Werkverträge schon länger zum Geschäftsmodell der Arbeitgeber. mobifair-Fazit: Es handelt sich bei dem Missbrauch von Werkverträgen um ein zunehmendes Problem in vielen Branchen und Produktionsprozessen.



## Stichwort Werkvertrag

Bei einem Werkvertrag handelt es sich um einen gegenseitigen Vertrag, in welchem sich ein Auftragnehmer/Unternehmer zur selbständigen Erstellung eines versprochenen Werkes sowie der Auftraggeber als Besteller zur Zahlung einer zuvor vereinbarten Vergütung verpflichten (§ 631 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB).

Der Auftraggeber/Besteller beauftragt den Auftragnehmer/Unternehmer dabei mit der Erbringung eines ganz konkreten Arbeitsergebnisses. Dabei muss es sich nicht um ein Werkstück im wortwörtlichen Sinne handeln. Es „kann die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein“ (§ 631 BGB). Gegenstand dieses Vertrages ist also nicht, wie beim Arbeitsvertrag, die geschuldete Arbeitskraft, sondern ein vereinbartes und fertiges Endresultat, das sogenannte „Werk“. Werkverträge basieren dementsprechend auch nicht auf Stundenlöhnen, sondern bezahlt wird ein Pauschalsatz.

Werkvertragsarbeitskräfte sind nicht in den Betriebsablauf eines Auftraggebers integriert bzw. dieser verfügt über keine Weisungsbefugnis hinsichtlich Art, Ort und Zeit der auszuführenden Arbeiten. Die Organisation des Arbeitseinsatzes und der Arbeitsmittel hat durch den Auftragnehmer zu erfolgen.

Aufgrund der unklaren rechtlichen Abgrenzungen zur Leiharbeit sind Werkverträge heute nicht wenig umstritten. Sehr häufig handelt es sich um Scheinwerkverträge bzw. illegale Leiharbeit, da Werkvertragsarbeitskräfte faktisch oftmals vollkommen in den Betriebsablauf des Auftraggebers integriert sind und über keinerlei Dispositionsspielräume hinsichtlich Ort, Art sowie Zeit ihrer Arbeitsausführung verfügen. Derartig agierende Auftraggeber verfolgen mit dieser Strategie in der Regel das Ziel die gesetzten tariflichen Vereinbarungen in der Leiharbeitsbranche umgehen und damit Kosteneinsparungen erreichen zu können. Hinzukommt, dass den innerbetrieblichen Interessenvertretern bei diesem Thema die Hände gebunden sind, denn Werkverträge können ohne Zustimmung des Betriebsrates geschlossen werden.

# Ein Werk ist ein Werk und bleibt ein Werk Oder: Wie umgehe ich einen Tarifvertrag?

.....  
**Wenn es darum geht, bestehende tarifvertragliche und arbeitsrechtliche Regulierungen – insbesondere bestehende Tariflöhne – zu unterlaufen, haben sich viele Unternehmen aus allen Branchen in den vergangenen Jahren sehr kreativ gezeigt. War es zunächst die Leiharbeit, die als ein wichtiges Instrument zum Lohndumping genutzt wurde, werden seit der Einführung des Mindestlohns in der Zeitarbeitsbranche im Mai 2011 verstärkt Werkverträge mit dem gleichen Ziel und zum gleichen Zweck eingesetzt.**

Was steckt dahinter? Grundidee dieser Werkverträge ist, dass eine Summe festgelegt wird, für die ein klar spezifiziertes „Werk“ erbracht werden soll, d.h. es werden keine Arbeitsstunden und damit auch kein Stundenlohn festgelegt. Die Versteuerung und die Zahlung von Sozialabgaben liegt allein beim Auftragnehmer genau so wie das Krankheitsrisiko. Das klingt erst mal recht unkritisch, allerdings werden inzwischen „Werke“ so definiert, dass gar kein angemessener Stundenlohn mehr herauskommen kann. Zudem gehören Werkvertrager nicht zur Belegschaft und genießen keine entsprechenden Rechte.

In der Schlachtindustrie wird dieses Prinzip schon lange angewandt, denn hier ist eine Werkdefinition recht einfach vorzunehmen, z.B. Zerlegung von X Schweinen. Recht neu ist, dass der Einzelhandel inzwischen stark auf Werkverträge z.B. beim Einräumen von Regalen

setzt, aber auch in anderen Branchen breiten sich Werkverträge massiv aus.

Die NGG schätzt aufgrund einer Umfrage, dass inzwischen rund 13 Prozent der Beschäftigten in der Ernährungswirtschaft Leih- oder Werkvertragsarbeitnehmer. Im Schnitt verdienen die in Werkverträgen beschäftigten Arbeitnehmer noch einmal fast einen Euro in der Stunde weniger als Leiharbeitnehmer. Sichere Zahlen darüber, wie viele „Scheinselbständige“ derzeit mit Werkverträgen arbeiten, gibt es nicht, aber es ist zu vermuten, dass sie weiter rasant steigen wird, wenn Politik hier nicht sehr rasch einen Riegel vorschiebt.

## Schwarz-gelbe Bundesregierung macht Lohndumping hoffähig

Die rheinland-pfälzische Landesregierung hat im Februar dieses Jahres gemeinsam mit Nordrhein-Westfalen einen Entschließungsantrag im Bundesrat eingebracht mit dem Titel „Umgehung von Arbeitnehmerschutzrechten durch Werkverträge verhindern – jetzt“. Gefordert wird darin ein gesetzlicher Mindestlohn, die Stärkung der Rechte von Betriebsräten in Bezug auf Werkverträge, die Einführung neuer bzw. besserer Kontrollmöglichkeiten zur Bekämpfung u.a. von Scheinselbständigkeit, aber auch die Erhebung statistischer Daten bzw. wissenschaftlichen Untersuchung zur Auslagerung von Tätigkeiten an „Werkvertragsunternehmen.“



Der Bundesrat hat in seiner 895. Sitzung am 30. März 2012 – gegen die Stimmen der SPD-geführten Bundesländer – beschlossen, die Entschließung nicht zu fassen (Bundesrat Drs. 101/12). Damit sorgt Schwarz-Gelb dafür, dass eine rasche Verbesserung der Arbeitsbedingungen für einige hunderttausend „Scheinselbständige“ mit Werkverträgen nicht zu erwarten ist und macht Lohndumping weiter hoffähig.

Die SPD in Rheinland-Pfalz wird sich auch weiterhin massiv dafür einsetzen, der Ausbreitung jeder Form von prekärer Beschäftigung und der damit verbundenen Ausbeutung von Menschen nachhaltig entgegenzuwirken.

*„In Werkverträgen beschäftigte Arbeitnehmer verdienen noch einmal fast einen Euro pro Stunde weniger als Leiharbeiter“.*



Die Autorin, Dr. Tanja Machalet, ist Mitglied des Landtags in Rheinland-Pfalz für den Wahlkreis Montabaur und arbeitsmarktpolitische Sprecherin der SPD-Fraktion.

## Vier-Klassen-Gesellschaft

Nach Recherchen des Magazins Plusminus klafft die Schere in den Betrieben immer weiter auseinander. So erhalten zum Beispiel für die Arbeit am Band bei Autoherstellern die Leiharbeiter rund 35 Prozent weniger als Kollegen der Stammelegschaft.

Wer über Werkverträge in Firmen kommt, liegt im Schnitt ebenfalls um ein Drittel niedriger als die Festangestellten.

Am Schluss der Kette: Leiharbeiter der Werkvertragsunternehmen – bis zu 67 Prozent weniger, so Plusminus und konstatiert eine Vier-Klassen-Gesellschaft.



## EBA und mobifair für sicheren Eisenbahnverkehr

Im Rahmen eines Fachgesprächs zu den Themen Sicherheit im Schienenverkehr und selbständige Lokführer trafen sich mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener und Vorstandsmitglied Armin Keppel mit dem Präsidenten des Eisenbahnbundesamtes Gerald Hörster und dem EBA-Referatsleiter Überwachung und Betrieb Hartmut Beschow. Übereinstimmend erklärten die Beteiligten, dass die Sicherheit im Schienenverkehr nicht dem Wettbewerb zum Opfer fallen darf. Die Hinweise von mobifair auf Verstöße seien willkommen, erklärten die Vertreter des EBA und würden im Rahmen der Prüfungs- und Kontrollaufgaben berücksichtigt. Auch das Thema Ausbildung von Triebfahrzeugführern wurde besprochen. Hier herrschte ebenfalls Einigkeit darüber, dass eine Qualitätssicherung unter anderem durch eine stärkere Vereinheitlichung von Prüfungen und durch eine bessere Dokumentation erfolgen sollte. Beide Seiten vereinbarten, zu diesem Themenbereich weiter in Kontakt zu bleiben und bestehende Gemeinsamkeiten zu vertiefen.



v. li.: Hartmut Beschow (Referatsleiter Überwachung Betrieb des EBA), Gerald Hörster (Präsident des EBA), Helmut Diener (Gf. mobifair e. V.), Armin Keppel (Vorstand mobifair e. V.), Raoul Machalet (Projektleiter mobifair e.V.) und RA Dieter Schäffer (mobifair e. V.)

++mobifair Aktuell++mobifair Aktuell++mobifair Aktuell++mobifair Aktuell++mobifair Aktuell++

## Fairnesspreis-Verleihung an Peter Struck

**21.06.2012**  
*bitte freihalten!*

MOBIFAIR BEIRATSSITZUNG // ÜBERGABE DES MOBIFAIR FAIRNESSPREISES

Im Rahmen der diesjährigen Beiratssitzung wird der mobifair-Fairnesspreis an Dr. Peter Struck verliehen. Der Politiker wurde für seine Rolle als Schlichter im Tarifstreit bei der Deutschen Bahn AG ausgezeichnet. Überreicht wird die

Auszeichnung vom mobifair-Vorsitzenden Jörg Krüger, die Laudatio auf den Preisträger hält Reiner Bieck, Bundesvorstandsmitglied der Verkehrsgewerkschaft EVG, zuständig für den Bereich Personenverkehr.

Bisherige Preisträger waren unter anderem Werner Schreiner, Geschäftsführer des Verkehrsverbunds Rhein-Neckar und Heino Seeger, Geschäftsführer der Bayerischen Oberlandbahn.

Die fünfte Beiratssitzung von mobifair findet am 21. Juni 2012 im Hotel und Kongresszentrum Esperanto in Fulda statt.

Zu den Rednern der Veranstaltung wird auch der Leiter der Paritätischen Forschungsstelle, Dr. Rudolf Martens, zählen, der das Thema „Armut in Deutschland“ beleuchten wird.

Aktuelle Informationen finden Sie auf unserer Homepage, unter: [www.mobifair.eu/Aktuell](http://www.mobifair.eu/Aktuell)



## Projektabschluss

# Wenn die Nacht zum Tag wird

.....  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schicht- und Wechseldienst sind in ihrer persönlichen Lebensführung ganz besonderen Herausforderungen ausgesetzt. Sowohl in gesundheitlicher als auch in sozialer Hinsicht werden sie mit einem Belastungspotential konfrontiert, welches für Beschäftigte im „Normaldienst“ eher die Ausnahme darstellt. Für Schichtarbeiterinnen und -arbeitnehmer in der Verkehrswirtschaft gilt dies umso mehr, da aufgrund der vorherrschenden Arbeits- und Betriebsabläufe in dieser Wirtschaftsbranche noch wesentlich flexiblere Schichtsysteme notwendig sind als beispielsweise im industriellen Gewerbe.

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse liegen insbesondere darüber vor, dass Arbeit während der Nacht zu einer sogenannten physiologischen Desynchronisation der Körperfunktionen führt. Neben den aus der physiologischen Desynchronisation resultierenden negativen physiologischen Auswirkungen für Nacht- und Schichtarbeitende treten zudem auch soziale Beeinträchtigungen auf, demgemäß man von sozialer Desynchronisation spricht.

Diesen Themenbereich hat mobifair in einem Projekt untersucht und nun, zusammen mit dem Abschlussbe-

richt, eine Handlungsempfehlung vorgelegt, die auf den Bedürfnissen und Wünschen der untersuchten Personengruppe basiert. Ein Ergebnis ist, dass mangelnde Planungssicherheit zusätzliche Belastungen verursacht.

Ein häufig geäußelter Wunsch waren feststehende Pläne für drei Monate oder rollierende Dienstpläne mit 12 Monaten Vorlauf. Demzufolge werden kurzfristige Änderungen der „bestätigten geplanten“ Schicht als sehr problematisch empfunden, da sie zu einer enormen Belastung des privaten Umfeldes führen.

Entsprechend dem arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand listet mobifair eine Reihe von Empfehlungen zur Schichtplangestaltung auf:

1. Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten sollte möglichst gering sein.
2. Nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange Ruhephase folgen. Sie sollte auf keinen Fall weniger als 24 Stunden betragen.
3. Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.
4. Schichtarbeiter sollten möglichst mehr freie Tage im Jahr haben als Tagarbeiter.
5. Ungünstige Schichtfolgen sollten vermieden werden, d. h. immer vorwärts rotieren.
6. Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen.
7. Die Nachtschicht sollte möglichst früh enden.
8. Zugunsten individueller Vorlieben sollte auf starre Anfangszeiten verzichtet werden
9. Die Massierung von Arbeitstagen oder Arbeitszeiten auf einen Tag sollte begrenzt werden.
10. Schichtpläne sollen vorhersagbar und überschaubar sein.

Das größte Hindernis für das Privatleben der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang machte die Schichteinteilung und -disposition aus. Ungünstige Schichtanfangs- und -endzeiten, unregelmäßige Wechsel sowie Abfolgen, kurzfristige Schichtplanänderungen, unterschiedlichste zeitliche Übergänge, zu kurze Ruhe-/Erholungsphasen, zu viele Wochenend- und Nachtschichten sowie ungünstige Schichtlängen und -zeiten machen ein „normales“ Familien- und Privatleben fast unmöglich.

## Projektabschluss

# Kontrolle auch für Sub-Unternehmen

.....  
**Die Leiharbeitsbranche boomt, prekäre Arbeitsplätze sind bereits seit Jahren auf dem Vormarsch. Die Bereitschaft in den Unternehmen, Verstöße gegen geltende Lohn- und Sozialstandards einfach hinzunehmen oder gar zu fördern, nimmt tendenziell zu. Daneben baut sich ein weiteres Feld dubioser Leistungserbringer auf, die (Schein)-Selbständigen. Sie verlassen den Arbeitsmarkt der abhängig Beschäftigten und kommen meist als „Quasi-Selbständige“ in die Unternehmen zurück. So auch im Recherchebereich der Lokführer.**

Dieses „Geschäftsmodell“ erfordert immer zwei Beteiligte. Einen, der seine Dienste anbietet und den Anderen, der diese nutzt. Dabei trägt der Markt dafür Sorge, dass dies nicht immer ordentlich von statten geht. Konkurrenzdruck verursacht auch dubiose Machenschaften, bis hin zum Schmuttelwettbewerb. Ein Preiskampf beginnt und es bleibt dabei: Billig ist meist der, der es mit Lohn- und Sozialstandards nicht so genau nimmt und die gesetzlichen Arbeitsschutzregelungen bis zur Grenze der Legalität ausdehnt. Wenn dann noch die Auftraggeber ihres dazu tun und es letztendlich dulden, dass solche Unternehmen für sie tätig sind, wächst das Problem ins Unerträgliche.

mobifair hat solche „externen Dienstleister“ im Rahmen eines Projektes unter die Lupe genommen. Zielsetzung war unter anderem die Begleitung der Umsetzung des im September 2010 unterzeichneten Fairnessabkommens. Diese Vereinbarung zur Sicherung angemessener Lohn- und Sozialstandards dient als Basis für ein hohes Qualitätsniveau. Weiteres Ziel war die Erfassung von Verstößen gegen dieses Abkommen und die Erarbeitung eines Vorschlags zur besseren Überwachung der vereinbarten Standards.

Ergebnis der Recherchen: Es genügt nicht, dass sich Auftraggeber von ihren Sub-Unternehmen bescheinigen lassen, dass Aufgaben ordentlich und unter Einhaltung der gesetzlichen Bedingungen erfüllt werden. Es braucht Kontrollen, um sicherzustellen, dass dies auch verwirklicht wird und es bedarf harter Strafen, wenn sich einer nicht an die Spielregeln hält. Im nun vorgelegten Abschlussbericht stellt mobifair fest, dass gerade in den Beschäftigungsbereichen, die durch externe Dienstlei-

stern abgedeckt werden, sich kaum eine Tarifabsicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer findet. Im Sicherungsbereich regeln seit 2011 Mindestlöhne die Lohnstandards. Problematisch bleibt es aber in den Bereichen der Qualifikationen und bei der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen. Vor allem im Umgang mit den Arbeits- und Ruhezeiten. Auch die Weitergabe von Aufträgen an sogenannte Sub-Sub-Unternehmen, von denen die Auftraggeber meist keine Kenntnis haben, stellt ein erhebliches Problem dar.

Schon deshalb ist es dringend notwendig, wie mobifair in seiner Handlungsempfehlung klarstellt, die Sicherheitsstandards und Kontrolldichte zu erhöhen, um die Sozialstandards zu schützen. Die Voraussetzungen für eine Präqualifizierung externer Dienstleistungsunternehmen seien insbesondere um den Nachweis einer „Tariftreueerklärung“ zu ergänzen. Außerdem sollte die Ausstellung und das Führen eines Registers für den Befähigungsausweis einer zentralen Stelle übertragen werden. Das Register sollte auch eine Dokumentation der verpflichtenden Fort- und Weiterbildungen beinhalten. Ebenso die regelmäßig geforderten Tauglichkeitsuntersuchungen. mobifair bietet dazu Unterstützung bis hin zur Übernahme dieser Aufgabe an.

Zudem sei es dringend notwendig, für die Branche einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag umzusetzen. Dies wäre ein großer Beitrag dazu, Lohndumping im Wettbewerb auszuschließen. Der Mindestlohntarifvertrag der Sicherheitsbranche wird als nicht ausreichend bezeichnet.



Als Basis für die Branche sollte der Tarifvertrag Fahrwegdienste als größter Beschäftigungsbereich die Referenz vorgeben. Arbeitgeber und Gewerkschaften werden aufgefordert, entsprechende Gespräche aufzunehmen. Zudem soll nach Ansicht von mobifair ein Vetorecht für Betriebsräte per Tarifvertrag vereinbart werden.

Für die Branche der externen Unternehmen der Gleisbau- und Gleisicherung hat mobifair ein Rankingverfahren entwickelt und gestartet. Es basiert auf freiwilliger Basis und soll dem Auftraggeber vermitteln, dass das bewertete Unternehmen ordentlich mit den Lohn- und Sozialstandards der Beschäftigten umgeht (siehe folgenden Bericht).

### Verträge auf Zeit

Der Trend zu befristeten Anstellungen ist weiter ungebrochen. Im Zeitraum der vergangenen zehn Jahre stieg die Zahl von 1,7 Millionen Verträgen auf Zeit 2001 auf 2,7 Millionen 2011. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren damit 9,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zeitlich begrenzt. Fast die Hälfte Arbeitnehmer, die 2011 eine neue Stelle antraten, erhielt nur einen befristeten Vertrag. Besonders verbreitet sind diese Arbeitsverhältnisse laut IAB im Gesundheits- und Sozialwesen, im öffentlichen Dienst, bei gemeinnützigen Organisationen sowie im Bildungs- und Wissenschaftssektor. Zwischen 58 und 68 Prozent aller in diesen Bereichen Beschäftigten haben nur befristete Verträge.

# mobifair-Rankingliste

.....  
**Mit der Unterzeichnung des mobifair-Fairnessabkommens am 20. September 2010 in Frankfurt am Main übernahm die Deutsche Bahn für sich sowie für sämtliche auftragsausführenden Gleisicherungsunternehmen die Verpflichtung zur strikten Einhaltung angemessener Lohn- und Sozialstandards für alle Beschäftigten innerhalb dieses Bereiches.**

Inhaltlich verpflichtet das Abkommen die Unterzeichnerparteien vor allem in den Bereichen Entlohnung, Personalqualifikation und soziale Mindeststandards. Fakt ist, fairer Wettbewerb ist nur möglich, wenn auch die Unternehmen ihre Mitarbeiter fair behandeln.

Um zu kontrollieren, ob die mit dem Fairnessabkommen eingegangenen Verpflichtungen auch tatsächlich gelebt werden, wurde von mobifair ein dreistufiges Bewertungs- und Abfrageverfahren entwickelt, welches die Lohn- und Sozialstandards in den einzelnen Unternehmen untersucht. Mittels dreier aufeinander aufbauender Fragebögen werden die Unternehmen im Gleisicherungsbereich analysiert und entsprechend einem hinterlegten Punktesystem bewertet.

Inhaltlich entsprechen die Fragebögen den Vereinbarungen und Intentionen des abgeschlossenen mobifair-Fairnessabkommens. Die Beteiligung an diesem Verfahren ist freiwillig.

Die ersten Unternehmen sind bereits bewertet und auf unserer Homepage unter [www.mobifair.eu](http://www.mobifair.eu) veröffentlicht.

### mobifair-Bewertungsskala

Präqualifizierte Unternehmen	Bewertung
<i>(Stand 9. Januar 2012)</i>	
NGG Gleisbau- und Gleisicherungsgesellschaft mbH	
DB Fahrwegdienste GmbH	
Bewachung und Sicherung GmbH & Co. KG	
Pfälzische Bewachungs-Gesellschaft Großhans GmbH & Co.KG	
Nürnberger Wach- & Schließgesellschaft mbH	
BB.ED Eisenbahndienste GmbH	
DIGRA Logistik & Service GmbH	
MBL Maurer-Bahnlogistik	

  

			
<b>sehr gut</b>	<b>gut</b>	<b>ausreichend</b>	<b>schlecht</b>

# Zeit für klare Normen

.....  
**„Eine Grauzone, die Qualitätsstandards raubt, Berufsbilder zerstört und die Schiene zu einem Gefahrenherd macht“ nennt Geschäftsführer Helmut Diener die von mobifair unter dem Titel „Tatort Führerstand“ zusammengefasste Problematik im Bereich der Lokführer. Mangelnde oder fehlende Kontrollmechanismen und ungeklärte Zuständigkeiten bereiten den Boden für schwarze Schafe im Wettbewerb, erklärte er während der Betriebsräte-Konferenz von DB Schenker Rail.**



Im Interesse der Sicherheit im Schienenverkehr fordert mobifair umfassende Kontrollen im Lokführerbereich. Wer sich nicht an die Regeln hält, gehört nicht auf eine Lok. Das Spektrum bleibt breit. Es reicht von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, falschen Führerscheinen, fehlenden Streckenkenntnissen, nicht ausreichenden Betriebsunterricht bis hin zu dubiosen Ausbildungen. Es müssen klare Rahmenbedingungen geschaffen werden, die dem Berufsbild Lokführer wieder gerecht werden. Hier ist vor allem die Politik gefordert, entsprechende Regelungen zu treffen.

Diener betonte die Forderung nach Einführung einer digitalen Fahrerkarte für Lokführer, wie es sie vergleichbar bereits beim Bus- und Lkw-Verkehr gibt. Als Instrument, um Arbeitszeit, Fahrzeug- und Streckenkenntnisse, Berechtigungen und Ausbildungen zu registrieren, sei die Fahrerkarte unumgänglich. In dieses System sollte auch der Lokführerschein eingebunden werden. Das seit letztem Jahr vom EBA eingerichtete zentrale Register, in dem Führerscheine, Kenntnisse und Qualifikationen verzeichnet sind, sei noch nicht ausreichend genug. Nach Meinung von mobifair genügt es nicht, im Übergang nur die neuen Führerscheine für die Lokführer die im grenzüberschreitenden Verkehr unterwegs sind, zu registrieren. „Erst ab 2016 sollen so nach und nach alle Führerscheine im Register auftauchen“, so Helmut Diener, „es gibt keinen Grund, so lange zu warten, sondern viele Gründe, sofort zu reagieren“.

Auch dem Treiben der so genannten „selbständigen“ Lokführer gehöre ein Riegel vorgeschoben. „Diese Gruppe nennt sich ‚selbständig‘ und meint, für sie zählt das Arbeitszeitgesetz nicht. So schlagen diese ‚selbstfahrenden Unternehmer‘ nicht nur Arbeitsschutzregelungen in den Wind, sie öffnen auch die Türen für Sozialversicherungsbetrug“, sagt Diener.

Klare Regelungen fordert mobifair auch für die Ausbildungen und Prüfungen. „Lokführer darf nicht zum Anlernjob verkommen“, meint Diener. Derzeit bestimme der Bedarf die Dauer der Ausbildung und vielleicht sogar die Schwere der Prüfungsfragen. Eine unabhängige Institution – wie zum Beispiel die IHK – muss nach seiner Ansicht als Prüfungsinstanz installiert werden. Darüber hinaus sollten die Qualifizierungsansprüche für ausbildende Institutionen, Ausbilder und Prüfer hohen Ansprüchen gerecht werden.

Prekären Arbeitsbedingungen, die die Sicherheit im Schienenverkehr allgemein gefährden, muss ein Ende bereitet werden. Die Recherche-Ergebnisse aus dem Bereich „Tatort Führerstand“ zeigen, dass dringender Handlungsbedarf besteht. mobifair wird dieses Thema weiter begleiten und wird untersuchen, wie vorhandene Gesetze den Bedürfnissen von sicheren Zugfahrten gerecht werden können, bzw. angepasst werden müssen.



Karl-Heinz Zimmermann, Geschäftsführer der mobifair-GmbH und NRW-Verkehrsminister Harry K. Voigtsberger bekleben den ersten Zug der eurobahn mit dem mobifair-Zertifizierungsaufkleber.

## Auszeichnung für faire Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen Keolis Deutschland GmbH & Co. KG wurde von der mobifair Zertifizierungs- und Beratungs-GmbH mit dem mobifair-Sozialzertifikat ausgezeichnet. Damit bescheinigt mobifair Keolis und der eurobahn die unbedingte Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen und vorbildliche Lohn- und Sozialstandards.

Die Verleihung des Zertifikats fand in Hamm in Anwesenheit des nordrhein-westfälischen Ministers für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr, Harry K. Voigtsberger statt. Der Minister betonte, „das Land und die kommunalen Aufgabenträger haben es in der Hand, die Ausschreibungen und das Vergabeverfahren so zu gestalten, dass Lohn- und Sozialstandards eingehalten, Mitarbeiter qualifiziert, gerechte Arbeitsbedingungen gesichert und angemessene Löhne gezahlt werden“.

Im Beisein des SPD-Landtagsabgeordneten Marc Herter überreichte Karl-Heinz Zimmermann, Geschäftsführer der mobifair GmbH die Urkunde an den Geschäftsführer der Keolis, Hans Leister. „Die Zertifizierung zeigt“, so Leister, „dass ein Unternehmen nur erfolgreich sein kann, wenn es zufriedene Mitarbeiter hat. In einer Zeit, in der Wirtschaftlichkeit an erster Stelle steht, dürfen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht auf der Strecke bleiben.“

Karl-Heinz Zimmermann: „eurobahn und keolis zeigen damit, dass Wettbewerb über Qualität geführt und ge-

wonnen werden kann und nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden muss“.

Die mobifair Zertifizierungs-GmbH prüft Unternehmen der Verkehrswirtschaft auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, einschlägiger Richtlinien und die Anwendung von Lohn- und Sozialstandards. Keolis wird mit Verleihung der Auszeichnung bestätigt, dass vorbildliche Standards eingehalten werden und darüber hinaus die Arbeitsschutz- und Arbeitszeitbestimmungen angewendet und gewissenhaft kontrolliert werden.



Karl-Heinz Zimmermann übergibt die Zertifizierungs-Urkunde an Keolis-Geschäftsführer Hans Leister. Mit dabei NRW-Verkehrsminister Harry K. Voigtsberger und Landtagsabgeordneter Marc Herter.

# Aggressionspotenzial wächst



.....  
**Ein Routineauftrag sollte sein letzter Einsatz werden. Als er die Daten eines Verkehrsunfall Nahverkehrsunternehmens STIB von einem jungen Mann derartig brutal zusammengeschlagen und der Täter flüchtete, konnte jedoch von der Polizei gestellt werden.**

Die Kollegen des Opfers reagierten mit einem Ausstand. In der belgischen Hauptstadt blieben die Busse, Bahnen und Metrozüge tagelang in den Depots, das gesamte Osterwochenende über stand der öffentliche Nahverkehr still. An einem Gedenkmarsch durch die Brüsseler Innenstadt nahmen mehr als hundert STIB-Mitarbeiter teil. Mittlerweile haben sich Gewerkschaften und Betriebsleitung zu einer Krisensitzung getroffen, die belgische Innenministerin will Pläne zur Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr unterbreiten. Anlass ist geboten: Nach Agenturangaben zählte man 2010 im Brüsseler ÖPNV 773 Angriffe auf Passagiere und 193 auf Mitarbeiter der Verkehrsbetriebe.

Der tragische Tod des 56-jährigen ist die traurige Spitze einer Kurve der Gewalt, die seit Jahren ansteigt. Nicht nur in Brüssel. Auch aus Deutschland häufen sich die Meldungen von aggressiven Angriffen auf Angestellte im ÖPNV und bei der Deutschen Bahn AG. Die Gewerkschaft EVG hat unter dem Motto „Sicher unterwegs“ bereits vor einigen Jahren eine Kampagne gestartet, die zum Einen das Bewusstsein für die Problematik schärfen und zum Anderen Abhilfe schaffen soll. Mit an vorderster Stelle steht für die Gewerkschaft die Forderung nach mehr

Personal in den Zügen. Zur Gewährleistung der Sicherheit für Kunden und Beschäftigte, so EVG-Vorstandmitglied Reiner Bieck, müsse die regelmäßige Besetzung mit zwei Zugbegleitern sichergestellt werden“. An besonderen Risikostellen oder zu Risikozeiten sei zusätzliches Sicherheitspersonal erforderlich.





.....  
**ls aufnahm, wurde ein Mitarbeiter des Brüsseler  
 lagen, dass er an seinen Verletzungen starb. Der**

Auch von Seiten der Busfahrer wird die Forderung nach einem „zweiten Mann“ auf speziellen Strecken oder während der Nachtschichten erhoben. In Belgien haben die Politiker nach dem Brüsseler Unglück zugesagt, das Sicherheitspersonal aufzustocken, allerdings sind die Vorschläge den belgischen Gewerkschaften nicht konkret genug. Die Diskussion wird auch in Deutschland weiter aktuell bleiben, denn leider sprechen die Zahlen eine deutliche Sprache: Mitarbeiter der Verkehrsbetriebe mit Kundenkontakt sind verstärkt Übergriffen ausgesetzt.

## Aktionstag

Am 24. Mai wird die Gewerkschaft EVG im Rahmen ihrer „Sicher unterwegs“-Kampagne einen bundesweiten Aktionstag veranstalten. Dazu gehört auch eine Fachkonferenz, während der Betriebsräte aus der Verkehrswirtschaft gemeinsam mit Gewerkschaftsvertretern, Arbeitgebern und Politikern über das Thema beraten werden. mobifair unterstützt die Initiative und wird auch den Aktionstag begleiten. Das Thema Sicherheit gehe alle an, so mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener.

## Mehr Stress am Steuer

Weniger Mitarbeiter, längere Arbeitszeiten und zum Teil schlechtere Bezahlung – die Arbeitsbedingungen bei den kommunalen Verkehrsunternehmen sind nach Ergebnissen der Hans-Böckler-Stiftung in den vergangenen Jahren spürbar schwieriger geworden. Deutlich längere Lenkzeiten zusätzlich zu belastenden Schichtdiensten sorgen für mehr Stress für die Fahrer von Bussen und Bahnen. Der schärfere Wettbewerb im öffentlichen Nahverkehr verbunden mit Preisdruck von Seiten der Kommunen als Auftraggeber macht sich bemerkbar. In den von der Stiftung analysierten Unternehmen zeigten sich vor allem Verlängerungen der Arbeitszeiten und damit auch der Lenkzeiten – teilweise um bis zu einer Stunde am Tag. Dazu gehört auch die Verringerung der Wendezeiten auf das gesetzliche Mindestmaß und Wegfall von Wegezeiten. Mit dieser „Arbeitsverdichtung“ wurden bezahlte in unbezahlte Pausen umgewandelt und Pufferzeiten gestrichen. Der Trend sei eindeutig: Die komplette Arbeitszeit mit Fahrtätigkeit auszufüllen.





## FAHRER GEGEN BILLIG-KONKURRENZ

Selbstfahrende Lkw-Unternehmer sollen sich nach einer Idee des niederländischen Verbandes der Berufsgruppe, Vern, länderübergreifend organisieren. Wie die VerkehrsRundschau meldete, haben die Niederländer bereits Kontakte mit Belgien und skandinavischen Ländern aufgenommen. Anlass ist vor allem der immer stärkere Einsatz von Fahrern aus MOE-Ländern durch Unternehmen aus EU-Mitgliedsstaaten, die zu Billiglöhnen beschäftigt werden. Das Prinzip der Firmen ist wohlbekannt: Tochterunternehmen in mittel- und osteuropäischen Staaten stellen Arbeitskräfte zu dortigen Bedingungen ein, setzen die Fahrer dann aber im Stammland des Betriebes ein. Lohndumping in Reinkultur. Immer mehr Lkw-Fahrer sehen ihre Arbeitsplätze in Gefahr. Bereits im vergangenen Jahr protestierten dänische und holländische Fahrer mit verschiedenen Aktionen gegen die Konkurrenz aus Osteuropa, die zu Niedriglöhnen fährt. Vern erwartet für den Sommer weitere Proteste, sollte die Politik den Dumpingpraktiken keinen Riegel vorschieben.



## Nahverkehrs- markt Schiene bleibt interes- sant

Für Bieter bleibt der deutsche Schienen-nahverkehr im europäischen Vergleich attraktiv. So das Ergebnis einer Studie der Bundesarbeitsgemeinschaft Schienenpersonen-nahverkehr (BAG-SPNV). In diesem Jahr stehen rund 120 Millionen Zugkilometer zur Vergabe an. Ein Markt, der für die von der BAG befragten Unternehmen so lukrativ ist, dass sich nahezu alle weiterhin an Wettbewerbsverfahren in Deutschland beteiligen wollen. Als größte Schwierigkeit bei Vergabeverfahren nennen die Unternehmen die Fahrzeugverfügbarkeit und -finanzierung. Problematisch seien auch die langwierigen Zulassungsprozesse bei Neufahrzeugen.

## FÖRDERGELD FÜR FAIRE UNTERNEHMEN

Unternehmen, die öffentliche Mittel erhalten, können zur Einhaltung von Lohn- und Sozialstandards verpflichtet werden. Allerdings nutzt die Politik diese Möglichkeit viel zu selten aus. Ein Gutachten, das im Auftrag von Hans-Böckler-, Otto-Brenner- und Friedrich-Ebert-Stiftung sowie des DGB und der IG Metall erstellt wurde, stellt klar, dass sowohl das nationale wie auch das europäische Recht die Vorgabe von sozialen Kriterien in diesem Rahmen zulassen. Die Zahlung von Mindestlöhnen oder eine Begrenzung des Einsatzes von Leiharbeitern könnte auf dieser Basis von den Auftraggebern ebenso bestimmt werden wie zum Beispiel Mindestquoten für die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen. Zu diesem Ergebnis kommt der Gutachter Wolfhard Kohte, Juraprofessor an der Universität Halle-Wittenberg. Er empfiehlt, das im öffentlichen Wirtschaftsrecht verankerte Kriterium der „Zuverlässigkeit“ als Voraussetzung staatlicher Förderung strenger zu prüfen. Unternehmen, die gegen gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz oder die betriebliche Mitbestimmung verstoßen, können nach seiner Auffassung von Beihilfe- und Vergabeverfahren ausgeschlossen werden. Die Politik nutzt diese Möglichkeit allerdings nur in Einzelfällen aus. So beispielsweise das Land Sachsen-Anhalt, das Zuschüsse vom Mindestlohn abhängig macht oder Thüringen, das keine Unternehmen mit einem Leiharbeiteranteil von über 30 Prozent fördert. Bei Firmen, die ordentliche Arbeitsbedingungen bieten, könnten laut Kohte zusätzlich Boni-Regelungen zum Einsatz kommen.