mopinio

Das mobifair-Magazin

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

AUSGABE 05/2012

Wenn Arbeit krank macht

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
Internet: www.mobifair-gmbh.eu

mobifair
Zertifizierungs- und Beratungs-GmbH

Editorial

Dezember ist der Monat des Rückblicks und sollte eine Zeit sein, in der wir uns einige Momente nehmen, nach den hektischen und aufreibenden Monaten innezuhalten und zur Ruhe zu kommen. Wir von mobifair haben ein aufregendes und spannendes Jahr hinter uns gebracht. Wir erinnern uns an die Übergabe des Fairnesspreises an Dr. Peter Struck während unserer Beiratssitzung. An eine spannende Diskussion zum Thema „Armut in Deutschland" mit Rudolf Martens von der Paritätischen Forschungsstelle und an eine erfolgreiche Mitgliederversammlung mit dem Guy Greivelding, den Präsidenten der Sektion Schiene in der europäischen Eisenbahner Transportarbeiter Föderation. Wir freuten uns über das tausendste Mitglied und über das viele Lob, das wir erhalten haben.

Wir mussten aber auch feststellen, dass es weiterhin zu viele Unternehmen gibt, die mehr Kraft und Fantasie in die Entwicklung neuer Möglichkeiten Löhne zu drücken und Mitarbeiter auszubeuten stecken, als in die nachhaltige Geschäftsfeldentwicklung. Erinnern wir uns an Unternehmen, die Mitarbeiterbindung betreiben, indem sie Qualifikationsnachweise nicht aushändigen. An Unternehmen die, weil ihnen Zeitarbeit inzwischen als „zu reguliert" gilt, auf Werkverträge und Scheinselbständige ausweichen oder an Unternehmen, die im Rahmen eines sogenannten Naturalausgleichs Fahrzeuge gegen „billiges" Personal tauschen. Trotz aller Erfolge bleibt also noch genug Arbeit für mobifair in den nächsten Jahren, es wird auf jeden Fall nie langweilig. Lohnräuber und Ausbeuter wird es leider immer geben. Schon deshalb, weil es zu wenige gibt, die diese Art von Kriminellen in die Schranken weisen und ihnen die Möglichkeiten nehmen, ihr Unwesen weiter zu treiben. Lassen wir das Jahr 2012 in Ruhe ausklingen und besinnen uns dessen, was wir miteinander geleistet haben – und was im kommenden Jahr dringend angegangen werden muss. So sagen wir Dank für die tolle Unterstützung und wünschen im Namen des Vorstandes und des gesamten Teams von mobifair das Beste für 2013.

Helmut Diener, Geschäftsführer

Aus dem Inhalt

TITELTHEMA: PSYCHISCHE BELASTUNG AM ARBEITSPLATZ

Zeitdruck, Überlastung, Stress - wenn Arbeit krank macht ..... S. 4

Armut in Deutschland:
Wer einmal unten ist, hat kaum noch Chancen ..... S. 9

Mitgliederversammlung
Sozialdumping in Europa ..... S. 10

mobifair Aktionen:
Lohnraub im Busbereich ..... S. 12
Ausbeutung für Luxusbauten ... S. 13
Gemeinsam für ein faires Tariftreuegesetz ..... S. 13

Tariftreue:
Landesgesetze bundesweit auf dem Vormarsch ..... S. 14

Meldungen ..... S. 16

IMPRESSUM

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

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

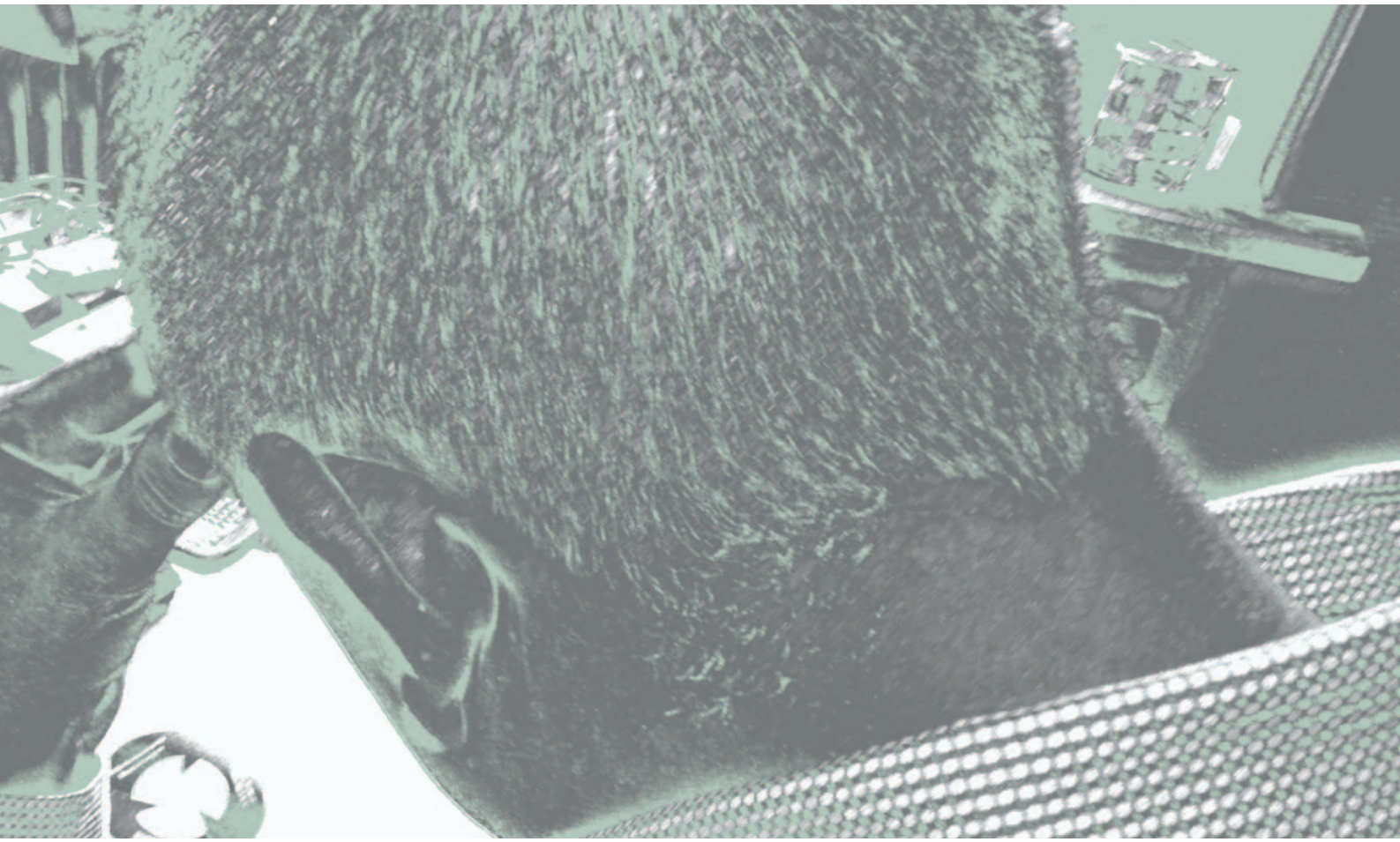
Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555

Wenn Arbeit krank macht

Psychische Belastungen und psychische Erkrankungen sind seit geraumer Zeit zu einem zentralen Thema der gesundheits- und arbeitsschutzpolitischen Diskussion geworden. Gut 15 Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes wird die Frage aufgeworfen, ob zu diesem psychosozialen Gefährdungsbereich in Deutschland nicht ein Schutzdefizit besteht. Für viele Gefährdungsbereiche gibt es bekanntlich konkretisierende Verordnungen. Auf dem Feld der psychischen Belastungen existiert im Unterschied zu anderen europäischen Ländern nichts Vergleichbares.

Seit mehreren Jahren eschäftigt sich auch mobifair mit dem Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz (vergl. mopinio 2-2011) vor allem auch, weil immer mehr Betriebsräte das Thema zwar als wichtig erachten, aber die notwendigen Werkzeuge nicht zur Verfügung gestellt werden können. Im Rahmen des ersten Teils des Projektes Psychische Belastungen am Arbeitsplatz ist dieser Mangel durch entsprechende Befragungen belegt worden. Die Ergebnisse reihten sich damit ein in vergleichbare Untersuchungen mit repräsentativen Ergebnissen. Schon heute ist der Arbeits- und Leistungsdruck in den Betrieben so hoch, dass jeder zweite Beschäftigte glaubt, unter diesen Bedingungen nicht bis zum Renteneintrittsalter durchzuhalten (Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008). Auch Betriebsräte beobachten diesen Trend: aus einer Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf zum Jahreswechsel 2008/09 geht hervor, dass 79 Prozent der befragten Betriebsräte einen Anstieg der psychischen Belastungen bei den Beschäftigten beobachten. Schon vier Jahre zuvor vermeldeten über 90 Prozent der vom WSI befragten Betriebsräte eine Zunahme der entsprechenden Belastungen. Der Druck in der Arbeitswelt geht zudem – unter anderem aufgrund häufiger Umstrukturierungen in den Betrieben - mit beruflicher Unsicherheit einher. Diese Rahmenbedingungen können auf Dauer krank machen. Und dies ist tatsächlich immer öfter der Fall, wie die jährlichen Statistiken von Kranken- und Unfallversicherungen preisgeben. Ausführlicher beleuchtet der Artikel von Christina Meyn und Uwe Dechmann in dieser Ausgabe die Ursachen und die Ansätze für ein betriebliches Handeln.

Trotz dieses Befundes bleibt festzuhalten, dass für viele Betriebsräte die Schwelle, sich aktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen, weiterhin zu hoch ist. Oftmals herrscht ein Gefühl vor, die notwendige Expertise für Auswahl und Anwendung der richtigen Instrumente nicht zu haben. Daher hat mobifair sich im Rahmen des zweiten Teils des Projektes Psychische Belastung am Arbeitsplatz damit beschäftigt, ein Instrument zu prüfen und in Tests vor Ort einzusetzen. Die Handlungshilfe des VDV wurde daher bei der DB AG und der Bogestra getestet und angepasst und kann im Rahmen der innerbetrieblichen Gefährdungsbeurteilung sicherlich ein Baustein für die Erfassung von psychischen (Fehl-) Belastungen sein. In der Folge wird es darum gehen, konkrete Unterstützungspakete zu schnüren und Betriebsräte und Gewerkschaften gezielt Unterstützungsleistungen anzubieten, um das Thema im betrieblichen Alltag zu verankern und somit die Situation der Beschäftigen verbessern zu können. Dabei geht es nicht darum, andere Instrumente zu verdrängen, sondern als Einstieg in die Thematik einen Ausgangspunkt anzubieten.



Dauerbrenner Stress

Die Themen „Stress“ und „Burnout“ können mittlerweile getrost als Dauerbrenner bezeichnet werden, insbesondere durch ihre Dauerpräsenz in den Medien, die beinahe wöchentlich neue „Hiobsbotschaften“ über den Anstieg von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz melden. Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler forschen nahezu im Akkord über aktuelle Entwicklungen und deren Ursachen und jährlich veröffentlichen die großen Krankenkassen aktuelle Zahlen aus ihren Statistiken.

Demnach lag 2011 die Fehlzeitenquote aufgrund von arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen bei 12,5 Prozent, die Arbeitsunfähigkeitstage haben sich somit seit 2004 verdoppelt. Besonders die lange Krankheitsdauer von durchschnittlich 30 Tagen bei psychischen Erkrankungen stellt dabei einen erheblichen Kostenfaktor für die Betriebe dar.

Umso mehr verwundert es, dass insbesondere die Arbeitgeber psychische Belastungen vorrangig in den Bereichen außerhalb des Betriebes verankert sehen und die betrieblichen Belastungen gerne ausblenden. Private Ursachen werden ebenso in den Vordergrund geschoben wie auch eine verbesserte medizinische Diagnostik oder die gesunkene Hemmschwelle bei der Inanspruchnahme von therapeutischer Hilfe.

Dies mag zu einem Teil stimmen, nicht zu leugnen ist aber auch, dass die Arbeitswelt sich in den letzten zwei Jahrzehnten erheblich gewandelt hat (Globalisierung, Arbeitsintensivierung, Internet und Handy, Verschiebung der Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatleben) und gegenwärtig von einem Strukturwandel geprägt ist, der für eine Vielzahl von Beschäftigten erhebliche Veränderungen im Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Belastungen am Arbeitsplatz mit sich bringt.

Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz musste sich den neuen Herausforderun-gen stellen. Der klassische Fokus, primär auf den Bereich der Unfallgefährdung und der physischen/stofflichen Belastungen gerichtet, wurde um den Bereich der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ergänzt.

Institutionelle Entwicklungen

Die zögerliche Umsetzung in den Betrieben zeigt jedoch, dass die Problemschwer-punkte unter anderem in dem Mangel an geeigneten Instrumenten und Verfahren zu sehen sind, mit denen psychische Belastungen analysiert und bewertet werden können.

Auch die Gewerkschaften haben diese arbeitspolitisch hohe Herausforderung er-kannt und entsprechend reagiert. So forderte die IG Metall kürzlich eine „Anti-Stress-Verordnung", also eine Erweiterung des Arbeitsschutzgesetzes (s. dazu Urban et al. 2012/ Meyn 2012). Paragraph 5 schließt zwar für die Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz ausdrücklich psychische Belastungen mit ein, konkret benannt werden diese jedoch nicht und es werden auch keine Hinweise gegeben, wie diese zu ermitteln sind. Die Möglichkeit einer spezifischeren gesetzlichen Regelung für Betriebe – zum einen als Hilfestellung, zum anderen als verbindlichere Verpflichtung für den Arbeitgeber, tätig zu werden – wurde Anfang November im Bundestag diskutiert – und wurde (zumindest vorerst) von der Regierungskoalition abgelehnt.

Das Problem sei nicht eine bestehende Regelungslücke, sondern vielmehr Unwissenheit und mangelnde Sensibilisierung in den Betrieben. Diesem soll nun durch weitere Handlungshilfen[1], Forschungsprojekte, einer gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie und (zumindest für Gewerbeaufsichtsämter und Berufsgenossenschaften) einheitliche Leitlinien zur Ermittlung von Gefährdungen in den Betrieben Abhilfe geschaffen werden. Verstärkt zur Verantwortung werden aber insbesondere die Sozialpartner gerufen. Diese sollen „ihre Mitglieder stärker motivieren, bei der Gestaltung und Organisation von Arbeit von vorneherein psychische Belastungen zu berücksich-tigen (...) und „künftig mehr tarifliche Regelungen und betriebliche Vereinbarungen für den Bereich psychische Gesundheit abzuschließen." (Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales 2012).

Die Situation in den Betrieben

Dass die meisten Betriebs- und Personalräte tatsächlich nach wie vor unsicher sind, wie sie die Thematik „Psychische Belastung" anpacken sollen und (auch daher) die wenigsten Betriebe (circa 6 Prozent) bisher eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben, die psychische Belastungen mit einschließt, ist - trotz der Dauerpräsenz der Thematik und der mittlerweile unüberschaubaren Anzahl an Handlungshilfen und Instrumenten – leider Tatsache (vgl. Beck et al. 2011). 46 Prozent der Führungskräfte und 89 Prozent der Betriebsräte schätzen den Umgang mit psychosozialen Belastungen als schwierig im Vergleich zu anderen Arbeitsschutzthemen ein (vgl. Beck et al. 2012). Es beginnt schon damit, dass oftmals der Unterschied zwischen psychischer „Belastung" und „Erkrankung" überhaupt nicht klar ist. Ziel einer Gefährdungsbeurteilung ist nicht, zu ermitteln, wie viele Beschäftigte im Betrieb „bekloppt" sind. Psychische Belastungen sind schlicht und einfach die

Anforderungen, die unter anderem aus der Arbeitszeit, der Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung auf den Beschäftigten einwirken. Wie der/die Beschäftigte damit umgeht, hängt wiederum auch von den individuellen Bewältigungsstrategien ab, von der Persönlichkeitsstruktur, der Qualifikation, Alter, Geschlecht und auch privaten Einflüssen. Ob jemand wirklich (psychisch) erkrankt, hängt wie dargestellt von vielen verschiedenen Einflussfaktoren ab. Es geht für die Betriebe „nur" darum, den Anteil und die möglichen Gefährdungsfaktoren am Arbeitsplatz zu ermitteln. Sich mit der Thematik zu befassen kann zudem - neben dem Erhalt der Gesundheit und der Reduzierung von Fehlkosten – auch viele andere kurzfristige und „erkennbare" Effekte haben indem Führungskräfte, Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretung im besten Fall an „einen Tisch" kommen, können arbeitsorganisatorische (Kommunikation, Informationsfluss) Fortschritte erzielt und letztlich nicht nur die Qualität der Arbeit, sondern auch das Betriebsklima verbessert werden.

Zu der Frage des „Wie?" psychische Belastungen erfasst und bewertet werden können existiert mittlerweile ein unüberschaubares Angebot an Analyseinstrumenten. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat ungefähr hundert davon in ihrer sogenannten TOOLBOX[2] zusammengestellt, die Auswahl eines geeigneten Instrumentes wird dabei jedoch nicht gerade erleichtert.

Die Frage des „Wie"

Da es bei der Ermittlung von psychischen Belastungen immer um die organisatorische, als auch die individuelle Ebene geht, sollten Maßnahmen auch an beiden Stellschrauben ansetzen. Die arbeitsmedizinische Empfehlung des BMAS besagt, dass von personenbezogenen, kulturbezogenen und arbeitsplatzbezogenen Verfahren immer zwei miteinander kombiniert werden sollten (vgl. BMAS 2012). Die wichtigste Botschaft aus dieser Empfehlung ist, dass ein Instrument alleine nicht in der Lage ist die komplexen Zusammenhänge bei psychischen Belastungen hinreichend zu erfassen. Konkret: ein Mitarbeiterfragebogen alleine reicht ebenso wenig aus wie die alleinige Anwendung eines arbeitsplatzbezogenen Verfahrens.

[1] Empfehlenswert sind die Handlungshilfen für Beschäftigte und Führungskräfte und weitere auf dem Internetportal www.psyga-transfer.de zu findende Materialien. Derzeit befindet sich in diesem Rahmen auch eine Handlungshilfe speziell für Betriebs- und Personalräte in Entwicklung.

[2] http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html

Hilfreiche Rahmenbedingungen

Die Erfahrung hat auch gezeigt, dass häufig festgefahrene Konfliktstrukturen zwi-schen den betrieblichen Sozial-partnern die Gefährdungsbeurteilung erschweren. Ein sachlich geführtes vorbereitendes bzw. beratendes Gespräch mit der Geschäftsführung kann den Grundstein für die Entwicklung eines gemeinsamen Grundkonsenses bzgl. der Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung im Betrieb sein. Die Implementierung der Gefährdungsbeurteilung sollte also als ein Entwicklungs- und Lernprozess betrachtet, in dem alle betrieblichen Akteure einbezogen und „mitgenommen" werden und den betrieblichen Akteuren im Verfahren Orientierung und Rechtssicherheit gegeben wird.

Folgender kleiner Leitfaden könnte in diesem Rahmen eine mögliche Hilfestellung darstellen:

- Zu Beginn sollte die Vorgehensweise zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ab-gestimmt und die Notwendig keit und der Nutzen der Beurteilung psychischer Belastungen für den Betrieb verdeutlicht werden.
- Eine betriebliche Kampagne starten: Die Interessenvertretungen sollten sich den Prozess der Gefährdungs-beurteilung nicht aus der Hand nehmen lassen, selbst wenn der Arbeitgeber das Instrument vorgelegt hat. Eine breite Kampagne zum Thema stellt zudem sicher, dass auch die Beschäftigten einbezogen werden.
- Einen Beobachterkreis/Arbeitskreis einrichten, der den gesamten betrieblichen Prozess koordiniert.
- Die Beschäftigten vor-informieren: z.B. über Wandzeitungen, falls vorhanden Mitarbeiterzeitung o.ä.
- Weitergehende Informationen rund um das Thema psychische Gesundheit vor der eigentlichen Durchführung vermitteln: z.B. in einer Mitarbeiterbroschüre oder im Rahmen eines Informationstages.
- Erläuterung des geplanten Verfahrens und dessen Durchführung bei (Teil-) Per-sonalversammlungen.
- Bei rein arbeitsplatzbezogenen Verfahren zeitnah auch personenbezogene Ver-fahren (z.B. Mitarbeiterbefra-gung) durchführen und Ergebnisse zusammenführen!
- Verbesserungsmaßnahmen ableiten und umsetzen.
- Veröffentlichung der Ergebnisse und der sich daraus ergebenden Verbesse-rungsmaßnahmen im Betrieb.
- Wirksamkeitsüberprüfung der Maßnahmen.

Literatur

- Beck, David/ Richter, Gabriele/ Lenhardt, Uwe (2011): Stellenwert des Themas „psychische Belastungen" in der Aufsichts– und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder, in: „sicher ist sicher - Arbeitsschutz aktuell", 5/2011

- Beck, Richter/ Ertl, Morschhäuser (BAUA): Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland, Prävention und Gesundheitsförderung 2/2012

- Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 17(11)1002: Unterrichtung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Planungen der Bundesregierung zum Umgang mit psychischen Erkrankungen in der Arbeitswelt

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Psychische Gesundheit im Betrieb. Arbeitsmedizinische Empfehlung

Meyn, Christina (2012): Internationale Initiativen gegen psychosoziale Gefährdungen am Arbeitsplatz, Hans Böckler Stiftung, Reihe: Arbeitspapier,

- Gesundheit und Qualität der Arbeit, Bd. 261. Düsseldorf

- Urban, Hans-Jürgen/ Pickshaus, Klaus/ Fergen, Andrea (2012): Das Handlungsfeld psychische Belastungen – die Schutzlücke schließen, in: Gute Arbeit Ausgabe 2012: Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf. Frankfurt: Bund Verlag

In der Sackgasse: Wer einmal unten ist, hat kaum noch Chancen

Die Kluft zwischen Arm und Reich wird breiter. Und: Sie ist kaum noch zu überwinden. „Deutschland war noch nie so tief gespalten wie heute", sagt Ulrich Schneider, Hauptgeschäftsführer des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes. Wer in Armut fällt, hat nach seinen Worten kaum noch eine Alternative. Früher seien bis zu zwei Drittel der Betroffenen wieder auf die Füße gekommen, heute schaffe es höchstens noch ein Drittel. „Wer einmal unten ist", so Schneider, „hat es höchst schwer, wieder nach oben zu kommen". Armut habe in Deutschland ein Rekordniveau erreicht.

Die Zahlen aus dem Armutsbericht der Bundesregierung geben ihm Recht. Die privaten Vermögen steigen, wer reich ist, wird immer reicher. Die soziale Spaltung verhärtet sich. Unabhängig davon, wie es Deutschland wirtschaftlich gehe, so der Experte, die Armutsquote bleibe hoch. Der frühere Zusammenhang in diesem Bereich sei verschwunden. Bedenklich nennt er die Tatsache, dass mit 14 bis 15 Prozent eine „ungeheuer hohe Rate" von Betroffenen dauerhaft seit Jahren zu verzeichnen sei. 12 bis 13 Millionen Menschen seien derzeit in Deutschland von Armut gefährdet.

Schneider, der während einer Veranstaltung des Gesprächskreises Bonn der kritischen Website NachDenkSeiten die Fakten des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes vortrug, stellte der Politik ein schlechtes Zeugnis aus. Mit dem „windigen Geschäft" Hartz IV seien der Arbeitsmarkt zerstört und damit die tradierten Sozialversicherungssysteme beschädigt worden. Die „Langzeithilfe" sei eine Sackgasse auf Armutsniveau für die Betroffenen. Mit Blick auf den Niedriglohnsektor prognostiziert er eine „Lawine von Altersarmut". Sicher wie das Amen in der Kirche sei der Effekt, wenn Langzeitarbeitslose und Niedriglöhner ins Rentenalter kommen.

Auch aus dem Ministerium für Arbeit und Soziales kam mittlerweile eine Warnung: Ursula von der Leyen erklärte, dass auch Durchschnittsverdiener gefährdet sind. Altersarmut, so die Ministerin, drohe schon bei einem Verdienst von 2500 Euro brutto, diese Gehaltsgruppe müsse mit einer Rente in Höhe des Grundsicherungsniveaus rechnen. Eine klare Ansage, der die Regierung aber bislang keine sinnvollen Gegenmaßnahmen folgen ließ.

Eher im Gegenteil: Ab 2013 wird die Einkommensgrenze für Minijobs auf 450 Euro angehoben. Minijobber gehören zu den Hauptrisikogruppen für Altersarmut. „Statt den Niedriglohnsektor einzudämmen, will die Koalition ihn auch noch ausweiten", kritisiert der DGB. Zwei von fünf sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern mit Vollzeitjob verdienen nach seinen Angaben weniger als 2500 Euro monatlich.

Warnungen und düstere Prognosen von allen Seiten, aber keinerlei politisches Gegensteuern. Derzeit einzig zu ziehende Schlussfolgerung: Die schwarz-gelbe Regierung schickt Arbeitnehmer sehenden Auges in die Armut – soziale Gerechtigkeit scheint ein Fremdwort zu sein.

Mitgliederversammlung

Sozialdumping in Europa als „traurige Wahrheit“

Guy Greivelding

Gastredner Guy Greivelding warf während der Mitgliederversammlung von mobifair in Fulda einen Blick auf Europa und die Probleme im grenzüberschreitenden Wettbewerb. Greivelding, Präsident der Eisenbahn-Sektion der Europäischen Transportarbeiter Föderation und Vorsitzender der luxemburgischen Interessenvertretung der Eisenbahner, FNCTTFEL, zog ein klares Fazit: Die derzeitige wirtschaftliche Situation erhöht das Risiko von Sozialabbau.

Leiharbeit, Scheinselbständigkeit und Niedriglöhne – genau die Problematik, die auch mobifair seit langem anprangert – werde seit der Liberalisierung der Märkte zu einem immer gravierenderen Problem im europäischen Verkehr, so Greivelding vor den interessierten mobifair-Mitgliedern in Fulda. „Arbeitsbedingungen werden mit Füssen getreten“, sagte der Gewerkschafter und beklagte fehlende Kontrollen in nahezu allen Bereichen. Die von mobifair bemängelten Zustände im Schienengüterverkehr seien die „traurige Wahrheit“. Er warf die Frage auf, ob die Bedingungen, wie sie im Straßentransport gängig sind, Einzug in den Eisenbahnsektor gehalten haben.

Greivelding forderte solide europäische Normen für den Verkehrssektor. Dazu gehörten auch ein regelmäßiges Kontrollsystem und wirksame Sanktionen bei Verstößen. Hier seien die Gewerkschaften gefordert, auch mobifair komme eine wichtige Rolle zu. Der Einsatz gegen Lohn- und Sozialdumping sei notwendig und es werde immer wichtiger, sich auch auf europäischer Ebene einzusetzen. Er sprach sich für den Aufbau von grenzüberschreitenden Kooperationen zum Verhindern von Sozialabbau ein, gefordert seien hier Organisationen wie mobifair, aber natürlich auch die Gewerkschaften.

Gleichwertige Arbeitsbedingungen und angemessener Sozialschutz seien auf europäischer Basis anzustrebende Ziele. In der Periode der Krise werde der Druck auf soziale Normen immer stärker. „Gewerkschaften müssen sich wehren“, so Greivelding, und meinte zur Arbeit von mobifair: „weiter so, es lohnt sich“.

Jörg Krüger

Jörg Krüger, erster Vorsitzender von mobifair, begrüßte die Teilnehmer der Mitgliederversammlung und die Gäste. Er bedankte sich in seiner Rede für die breite Unterstützung der Ziele des Vereins. Auf die Mitgliederzahl von mittlerweile über tausend könne man stolz sein. „Es ist gut, dass es mobifair gibt“, meinte er, denn der Schutz von Arbeitnehmer gegen Lohn- und Sozialdumping nehme einen immer wichtigeren Stellenwert ein. Auch grenzübergreifend sei der Verein mittlerweile auf einem guten Weg, Kooperationen mit der Gewerkschaft vida in Österreich und der luxemburgischen FNCTTFEL seien viel versprechende Schritte in Richtung europäischer Arbeit.

Neben dem Bericht des Geschäftsführers, in dem Helmut Diener auf die Aktivitäten des Vereins und die laufende Projektarbeit einging, stand für die Versammlung die Zustimmung zum Haushaltsplan 2013 sowie Neuwahlen der Kassenprüfer auf dem Programm. Die bisherigen Revisoren Bernd Weinstein und Martin Recker traten nicht mehr zur Wahl an. Zu Nachfolgern wählten die mobifair-Mitglieder Michael Küster, Uwe Heim und Michael Dröge. Diener präsentierte den versammelten Mitgliedern in Fulda die laufenden Aktivitäten des Vereins und ging detailliert auf die Projektarbeit ein. Aktuelle Themen sind unter anderem Wettbewerb, Fernbusse, Tariftreue, grenzüberschreitender Verkehr, Fairnessabkommen, der Bereich Tatort Führerstand, Werkverträge, Sub-Unternehmen und Leiharbeit. Dazu kommen die Bereiche moderne Mitbestimmung, Aus- und Weiterbildung sowie psychische Belastung am Arbeitsplatz. Diener informierte über den Stand der verschiedenen Projekte, erläuterte Einzelheiten und Recherche-Schwerpunkte. Den Darstellungen folgte eine rege Diskussion der mobifair-Mitglieder, die sich vorab bereits bei einem Projektmarkt detailliert über die Arbeit des Vereins informieren konnten.

Helmut Diener

mobifair bei Verleihung des EBUS Award

Die DEVK Versicherungen und der VDV haben über ihr gemeinsames Forum für Verkehr und Logistik erstmalig den Umweltpreis EBUS Award für Busse im ÖPNV ausgeschrieben. Schirmherr ist Bundesminister Dr. Peter Ramsauer. Die Preisvergabe fand im feierlichen Rahmen in Köln statt. Der EBUS Award wurde in verschiedenen Kategorien verliehen und würdigt innovative Entwicklungen zur Elektromobilität im Busbereich. Dabei ging es aber nicht nur um die Technik, die aber natürlich die meisten Kategorien stellte, sondern das gesamte Umfeld wurde mit in die Kategorien einbezogen, so zum Beispiel auch der Bereich Marketing oder auch der Bereich Ausbildung. Auch mobifair war durch seinen ersten Vorsitzenden Jörg Krüger bei der Preisverleihung vertreten. „mobifair unterstützt solche Initiativen“ sagte Krüger, „weil diese Entwicklungen einleiten, die den ÖPNV stärken und der Umwelt dienen und das gehört auch zu unserem Satzungsauftrag.“

Lohnraub im Busbereich

Gemeinsam mit mobifair demonstrierten rund 800 Mitglieder der EVG solidarisch mit den Beschäftigten der Omnibusgesellschaft Franken GmbH, OVF in Erlangen. Auch ver.di und die IG Metall unterstützten die Aktion.

Anlass der Demonstration: Die DB AG bietet Mitarbeitern unbefristete Arbeitsverträge nur an, wenn sie zu einer Tochtergesellschaft wechseln und Lohneinbußen hinnehmen. Lohnraub, so die Gewerkschaften, den die DB AG im Bereich der Busbetriebe bundesweit nach vorne peitscht und die Geschäftsführung der OVF GmbH engagiert Folge leistet. „Das wäre die 3. Absenkung eines Tarifvertrages und kann niemals toleriert werden", rief mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener den betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu. „Wenn das die Kreativität der Bahn ist, um dem Wettbewerb zu begegnen, dann sollten sich die Führungskräfte über so wenig Einfallsreichtum schämen." Heute die Absenkung und morgen der Arbeitsplatz mit Busfahrern aus Billiglohnländern, warnte er. Klar und deutlich forderte Karl-Heinz Zimmermann als Vorsitzender der Betriebsgruppe Eisenbahn in der SPD die Ablösung der Führungsverantwortlichen bei der DB AG.

Solche Angriffe auf die Lohn- und Sozialstandards der Beschäftigten zeigen auf, wie notwendig Tariftreuegesetze sind. Nordrhein-Westfalen macht es beispielhaft vor: Hier ist bei Ausschreibungen ein repräsentativer Tarifvertrag anzuwenden, der den Busfahrern ein monatliches Vollzeiteinkommen je nach Betriebszugehörigkeit zwischen 2060 und 2600 Euro garantiert. „In Bayern undenkbar", so mobifair-Vorstandsmitglied und EVG-Gewerkschaftssekretär Johann Gebhardt, „da regelt alles nach Meinung der Staatsregierung der Markt oder die Geschäftsführer der Busgesellschaften". „Es sei denn, es geht um Vergünstigungen für Hotelketten. Dann macht das die FDP."

mobifair fordert: Finger weg von den Busfahrern. Die Politik ist aufgefordert, endlich dafür Sorge zu tragen, dass bei Ausschreibungen Angriffe auf Lohn- und Sozialstandards verboten werden und die Busunternehmer sind aufgefordert, anständige Branchentarifverträge zu vereinbaren, damit endlich für gleiche Arbeit gleiches Geld bezahlt wird. Helmut Diener: „Werdet endlich aktiv, Arbeitgeberverbände und fangt eure Mitgliedsfirmen ein".

Ausbeutung für Luxusbauten

Mit einer Mahnwache demonstrierten rumänische Bauarbeiter in Frankfurt gegen unmenschliche Arbeitsbedingungen. Stundenlohn 1,09 Euro, 10-Stunden-Tage: Ausbeutung pur. Sie bauten Luxuswohnungen im neuen Frankfurter Europaviertel. mobifair hat die vom DGB-Projekt Faire Mobilität organisierte Mahnwache aktiv unterstützt.

Der Sub-Sub-Unternehmer, der die Arbeiter in Rumänien anheuerte, versprach 1300 Euro Lohn, plus Zuschläge für Verpflegung und Unterkunft. Alles Fehlanzeige. Im Gegenteil: Hungerlöhne und Lohnabzug für die 3-Zimmer-Unterkunft für 13 Personen in Höhe von 1500 Euro. Nach den Protesten spitzte sich die Lage weiter zu: Den Bauarbeitern wurde vom Arbeitgeber, der Firma Borza, der Dienstwagen und ein Satz Wohnungsschlüssel abgenommen. Weil sie das Angebot ablehnten, sich mit einer Zahlung von 3000 Euro für die gesamte Gruppe abzufinden, sollte die Wohnung geräumt werden. Den betrogenen Arbeiten blieb weder Geld für Lebensmittel noch die Möglichkeit, nach Hause zu fahren. Nach einer Woche zeigten Verhandlungen der IG Bau mit dem Generalunternehmer des Bauvorhabens Erfolg: Die Männer bekamen ihr Geld.

Leider ist die Notlage der Arbeiter kein Einzelfall. Immer wieder werden Beschäftigte - die meisten aus Osteuropa - von windigen Vermittlerfirmen um ihren verdienten Lohn gebracht. Die Rechte von ausländischen Arbeitnehmern werden mit Füßen getreten. mobifair und das Projekt Faire Mobilität des DGB fordern die konsequente Anwendung eines Tariftreuegesetzes, um diesen Machenschaften Einhalt zu gebieten.

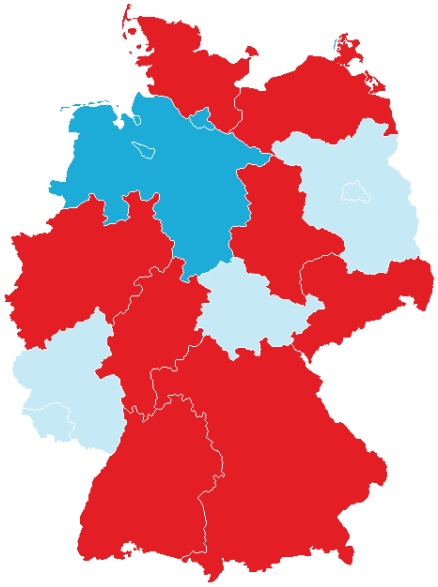
Gemeinsam für ein faires Tariftreuegesetz

In Saarbrücken versammelten sich Mitglieder von EVG, ver.di, des DGB und mobifair vor dem saarländischen Parlament, um für die Umsetzung eines Tariftreuegesetzes mit Lohn- und Sozialstandards zu demonstrieren. Zeitgleich fand die Anhörung zum Entwurf des Tariftreuegesetzes vor dem Wirtschaftsausschuss statt.

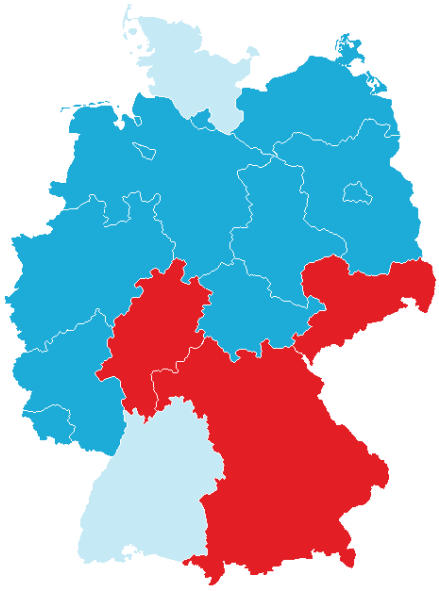
Während dieser Anhörung legten Vertreter von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Gewerkschaften ihre Position zum Entwurf des Tariftreuegesetzes dar. mobifair begrüßt diesen Gesetzentwurf, da ein Mindestlohn von 8,50 Euro enthalten ist. Dennoch fehlen grundlegende Inhalte, die im Gesetzestext aufgenommen werden sollten. Karl-Heinz Zimmermann vertrat mobifair und forderte, auch im Namen der EVG, bei seinem Vortrag vor dem Wirtschaftsausschuss des Saarlands die Festlegung eines repräsentativen Tarifvertrages. In anderen Bundesländern, wie z. B. Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen, wurde diese Forderung im Gesetz übernommen. Ein Präqualifikationsverfahren würde bei Ausschreibung sicherstellen, dass Unternehmen, die Lohn- und Sozialstandards achten, den Wettbewerb unter sich ausmachen. Weitere Ergänzungen, wie z. B. eine Ausbildungsverpflichtung und Frauenförderung, wären zu begrüßen. Zimmermann forderte zusätzlich eine Kompatibilität zum Tariftreuegesetz von Rheinland-Pfalz, da es länderüberschreitenden Personennahverkehr gibt. Mit diesen Forderungen befinden sich mobifair und EVG auf einer Seite mit ver.di Saar, DGB Saar und des WSI der Hans-Böckler-Stiftung.

Tariftreue auf dem Vormarsch

Juni 2010



November 2012



Seit dem ersten Vergleich der Landestariftreuegesetze im Jahr 2010 hat sich viel getan. Bei der ersten Betrachtung der Gesetze und Initiativen konnte lediglich die Hansestadt Bremen mit einem wirkungsvollen Landestariftreuegesetz aufwarten. Die beiden weiteren in Kraft befindlichen Vergabegesetze in Niedersachsen und Hamburg (die beide heute noch unverändert sind) konnten und können qualitativ nicht überzeugen. Zum gleichen Zeitpunkt befanden sich in fünf weiteren Bundesländern (Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen) Tariftreuegesetze in der Diskussion.

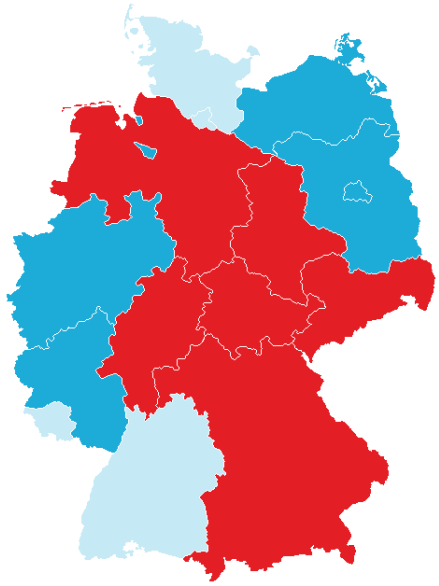
Am deutlichsten wird die Entwicklung der vergangenen Jahre im grafischen Vergleich. Um die Länder, die Tariftreue weiterhin ignorieren (Bayern, Hessen und Sachsen), ist es mittlerweile einsam geworden. Die Gesetze der Bundesländer unterscheiden sich in Strukturen und Besonderheiten, der Regelungsinhalt ist vielfach vergleichbar.

Vergabespezifische Mindestlöhne in Deutschland

Länder mit Mindestlöhnen (blau):
Nordrhein-Westfalen: 8,62 €
Berlin, Bremen, Rheinland-Pfalz: 8,50 €
Brandenburg: 8,00 €
Mecklenburg-Vorpommern nur bei der Vergabe des Landes: 8,50 €

Länder mit Gesetzesinitiativen zu Mindestlöhnen:
Baden-Württemberg, Hamburg, Saarland, Schleswig-Holstein

Länder ohne Mindestlöhne oder Initiativen (rot):
Bayern, Hessen, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen



Niedrige Reisepreise, niedrige Löhne

Die Fernbusse dürfen ab dem nächsten Jahr rollen, so hat es der Bundesrat entschieden. Was die Politik großzügig ignorierte, sind die Rechte der Arbeitnehmer in den Betrieben und der faire Wettbewerb. So müssen die Bahnen Trassengebühren zahlen, die Busse aber keine Maut.

Billige Fernbuslinienverkehre, wie sie mit der Änderung des Personenbeförderungsgesetzes nun möglich sind, lassen vor allem eines befürchten: Niedrige Reisepreise bedeuten zugleich niedrige Löhne. Damit werden dauerhaft die Lohn- und Sozialstandards in der Busbranche gefährdet. Bereits jetzt gibt es deutsche Busunternehmen, die nur noch Fahrer aus dem europäischen Ausland einstellen - selbstverständlich mit dem Lohnniveau ihres Heimatlandes. Erst 2017 soll dann mal nachgeschaut werden, welche Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung die Liberalisierung des Marktes hat. Viel zu spät, kritisiert mobifair. Die Absicherung der Arbeitnehmer hätte bereits im Vorfeld erfolgen müssen.

Damit die Busse wirklich billig fahren können, nimmt man - politisch gewollt - eine Wettbewerbsverzerrung in Kauf. Der Schienenverkehr zahlt Trassengebühren, die Busse dürfen ohne Maut über die Autobahnen rollen. Von dem vielversprechenden neuen Markt wollen sich zahlreiche Akteure ein Stückchen sichern: die Anbieter für regelmäßige Busdienste zwischen den Großstädten stehen in den Startlöchern. Wie intensiv der Preiskampf auf den Linien werden wird, bleibt abzuwarten - dass Billigangebote aber auf Kosten der Beschäftigten gehen, scheint vorprogrammiert.

Trauer um Bernd Oleynik

Im Alter von nur 41 Jahren verstarb am 17. November unser Kollege Bernd Oleynik. Wir trauern um einen engagierten Weggefährten, der sich stets für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen einsetzte. Bernd Oleynik war Mitglied des Beirats von mobifair und in „seinem" Landesbezirk Saar der Gewerkschaft ver.di in vielen Bereichen aktiv. Sein plötzlicher Tod lässt uns fassungslos zurück. Wir werden ihm immer ein ehrendes Andenken bewahren. Unser Mitgefühl gilt seiner Familie.

Gewerkschaftsprogramm bis 2017

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG hat sich während ihres Gewerkschaftstages in Berlin erstmals ein Programm geben. Im „EVG-Programm 2012-2017" werden die verkehrspolitischen Positionen der EVG beschrieben und Vorschläge für eine weitere Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft vorgelegt.

Thema ist unter anderem eine „ökologische Verkehrswende". Eine Energiewende sei dringend notwendig, doch nicht zu haben ohne ökologische Verkehrswende, heißt es. Dies aber bedeute zwingend: mehr Verkehr gehört auf die Schiene. Nur so könne auch in Zukunft die Mobilität von Menschen und Gütern garantiert werden. Notwendig, so die EVG, sind eine bedarfsgerechte Infrastrukturentwicklung, die Rücknahme der Kürzung der Regionalisierungsmittel, die Förderung der Elektromobilität auf der Schiene und die Entlastung der Schiene von steuerlichen Belastungen.

Auch das Thema Lärm spielt eine große Rolle in diesem Zusammenhang. Die EVG fordert, die bereits seit sieben Jahren in der Erprobung befindlichen LL-Sohlen endlich zum Standard im Güterverkehr zu machen. Sie würden die Bremsgeräusche deutlich reduzieren.

Außerdem fordert die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft unter anderem den Ausbau von Mitbestimmungsrechten, aber auch den Ausbau der Bürgerbeteiligung. Die Menschen fühlten sich mehr und mehr von politischen Entscheidungen abgekoppelt und klagten über mangelnde Transparenz der Entscheidungsprozesse. Konkret sollen zum Beispiel europäische Rahmenbedingungen zum Abschluss länderübergreifender Tarifverträge geschaffen werden und generell ein Ausbau der europäischen Mitbestimmung erfolgen. Auch müsse ein europäischer Schwerbehindertenausweis entwickelt werden.

Leiharbeit mit Spätfolgen

Wer mit befristetem Arbeitsvertrag oder einer Beschäftigung in einem Leiharbeitsunternehmen ins Arbeitsleben startet, hat oft dauerhaft mit mangelnden Berufsperspektiven zu rechnen. Dass dies für immer mehr Menschen zum Normalfall wird, bestätigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Danach werden immer weniger Berufsanfänger in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt. Wenn in den ersten drei Jahren ein solcher Einstieg nicht zu korrigieren sei, begleiten geringe Einkommen und mangelnde Perspektiven die Betroffenen möglicherweise ein Leben lang, so das IAB. Ebenso ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko. Der Trend, dass die ersten Berufsjahre durch Leiharbeit, Praktika, Befristungen oder von Werkvertragsstellen geprägt sind, verschärft sich weiter. Nach Angaben des DGB waren im Jahr 2000 40 Prozent der Berufseinsteiger von atypischer Beschäftigung betroffen, ist es heute bereits die Hälfte aller Bewerber.