



LEIHARBEIT

Handel mit der Ware Mensch



**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



Diese Ausgabe der mopinio hat den Schwerpunkt Leiharbeit und Werkverträge. Diese Instrumente der Arbeitsmarktpolitik werden nun scheinbar auch im Verkehrsbereich immer stärker von Unternehmen genutzt, um im Verdrängungswettbewerb die Nase vorne zu haben. Vermutlich aber auch, um Lohn- und Sozialstandards auszuhebeln und damit dem eigenen Risiko „Beschäftigung“ aus dem Weg zu gehen. Wir halten davon gar nichts. Auch wenn man derzeit versucht, die entsprechenden Gesetze zu novellieren, um zu etwas mehr Gerechtigkeit für diese Formen der Arbeit zurückzukehren. Unseres Erachtens darf es Leiharbeit, die länger als drei Monate dauert, nicht geben. Unterschiedliche Löhne bei gleicher Arbeit schon gar nicht. Und dort, wo Sicherheit eine besondere Rolle spielt, also beispielhaft bei Zug- und Busfahrten hat Leiharbeit überhaupt nichts zu suchen.

Gleiches gilt für Werkverträge, mit denen man Arbeit aus dem Unternehmen ausgliedert und somit bisher gute Beschäftigungsbedingungen in die eine oder andere „Schmuddelfirma“ schiebt. Negativstes Beispiel scheint derzeit das EVU National Express zu sein, das mit der Firma Stölting Trainservice GmbH zusammenarbeitet, zu sein. Eine weitere Tochter der Stölting Gruppe bot ihren Mitarbeitern Prämien an, wenn sie aus der Gewerkschaft austreten. Dies ist doch nicht mehr als ein riesengroßes „Pfui“ wert. Betriebsräte aufgepasst: Lasst euch nicht eure Mitbestimmungsrechte nehmen. Ihr habt Einfluss – nehmt diesen wahr! Zu einem fairen Wettbewerb gehören gute und tariflich geschützte Beschäftigungsbedingungen mit direkter Anstellung im Unternehmen.

Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand

Aus dem Inhalt



**TITELTHEMA:
LEIHARBEIT - HANDEL MIT DER
WARE MENSCH**

**Verleiher, Entleiher,
Menschenhandel..... S. 4**

**Hintergrund:
Leiharbeit, Werkvertrag,
Dienstvertrag S. 6**

**Die Schattenseite des
Arbeitens S. 7**

**„Milchmädchenrechnung“
Werkverträge S. 9**

**Fernbus – Rollendes Risiko
Mitfahren auf eigene Gefahr.... S. 11**

**Fernbus – Drastischer Anstieg der
Beanstandungen..... S. 12**

Europäische Bürgerinitiative . S. 14

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

Handel mit der Ware Mensch

von Helmut Diener

Leiharbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) von einem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) gegen Entgelt für begrenzte Zeit überlassen werden. Was für ein trauriger Vorgang. Menschen werden verliehen. Ein Geschäft, ein Handel mit der Ware Mensch. Das lässt sich kaum anders bezeichnen als mit den Begriffen „Menschenhandel“ und „Menschenhändler.“

Leiharbeit & Werkverträge müssen auf den Prüfstand

Leiharbeit oder Zeitarbeit ist in der Arbeitswelt leider angekommen. Und hat entsprechende negative Auswirkungen. Wer Leiharbeit hört, denkt nicht an „interessante und abwechslungsreiche“ Arbeitsverhältnisse. Eher kommen Stichworte wie „Ausbeutung, Lohndumping oder Zwei-Klassen-Belegschaften“ in den Sinn. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – weit gefehlt. Die so genannte Höchstüberlassungsdauer beträgt 18 Monate und gleiche Bezahlung gibt es nicht. Bislang nur eine kleine Chance darauf: wenn Union und SPD ihre Versprechen einhalten und den Leiharbeitnehmer gleichen Lohn für gleiche Arbeit nach neun Monaten gewähren. Da sträubt sich aber die CSU dagegen. Auch den Zeitraum von neun Monaten kann wohl keiner erklären – warum dürfen hier Lohnunterschiede gemacht werden? Warum darf Leiharbeit solange dauern? Neun Monate in einem Betrieb ist doch schon fast ein Regelarbeitsverhältnis. Das wäre für diesen Zeitraum auch möglich, etwa mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Aber dann bestünden ja sofort gleiche Lohnansprüche und eventuell ein Recht auf mögliche betriebliche Leistungen. Das passt natürlich nicht ins „Personalsparprogramm“.

Als man 1972 Leiharbeit in einem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG) gesetzlich regelte, war die maximale Überlassungsdauer auf drei Monate befristet. Aber schnell ging es nach oben. Das Geschäftsmodell

mit Menschen zeigte Erfolg und die Einsatzdauer wurde schrittweise auf 24 Monate verlängert. Der Höhepunkt wurde 2010 erreicht. Der damalige Minister für Wirtschaft und Arbeit Wolfgang Clement, hob zur „Flexibilisierung“ des Arbeitsmarktes gesetzliche Regeln des AÜG auf, darunter auch die zeitliche Beschränkung der Höchstüberlassungsdauer. Künftig sollte das über Tarifverträge geregelt werden. Ein Türöffner für die „gelben“ Gewerkschaften, die mit den Ausbeutern der Branche Dumping-Tarifverträge abschlossen, um an Mitglieder zu kommen. Es wird Zeit, massiv in diesem Bereich aufzuräumen. Leiharbeit darf in unserer Gesellschaft keinen Platz haben. Leiharbeit gehört eigentlich ganz abgeschafft. Es müssen dringend neue Regeln her. Regeln, die eine „Arbeitnehmerüberlassung“ nur für den Einsatz von unvorhergesehenen Produktionsspitzen oder krankheitsbedingten Ausfällen erlauben. Beschränkt auf höchstens drei Monate und nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich. Leiharbeit muss für die Betriebe teurer werden, denn sie ist ein kurzfristiger „Zukauf von Beschäftigung, um den Mehrwert zu schützen“. In Frankreich ist das üblich. Also „Nein“ zum Equal pay - Leiharbeit muss mehr kosten.

Wer die Augen offen hat, sieht, dass sich mittlerweile in den Betrieben, die Leiharbeit und Werkverträge (aus-)nutzen, eine zweite Lohnstruktur bildet, die unter dem jeweiligen Tarifniveau liegt. Das ist nicht nur ungerecht, sondern gefährdet den sozialen Frieden in den Unternehmen und in der Gesellschaft. Es fördert



Sozialdumping und bestehende Beschäftigungsverhältnisse geraten zunehmend unter Druck.

LEIHARBEIT UND WERKVERTRAG BEI BAHN UND BUS

Auch in der Verkehrsbranche, zum Beispiel bei Bahn und Bus, nimmt Leiharbeit und Werkvertrag zu. Klar, der Leiharbeiter wird nicht krank und hat keinen Urlaub. Der Leiharbeiter ist ja auch nicht wirklich ein „Mensch“. Er ist ein „Artikel“, eine „Ware“, die immer da ist, weil man nicht für die Person bezahlt, sondern nur für die Erledigung eines Auftrages.

mobifair hat über 120 Personaldienstleister ausfindig gemacht, die Lokführer verleihen. Viele davon auch Werkmeister, Werkstattarbeiter, Dienstenteiler und Zugbegleiter. Also Einsatz von „außen“ in sicherheitsrelevanten Beschäftigungsbereichen. Das EVU National Express scheint derzeit ein Vorreiter des Systems. In Nordrhein-Westfalen wurde auf die direkten Arbeitsplätze der Kundenbetreuer im Nahverkehr verzichtet und sie mit anderen Beschäftigten eines für mobifair prekären Sub-Unternehmens ausgetauscht. Es geht um die Firma Stölting Trainservice GmbH, die ein Tochterunternehmen der Stölting Service Group in NRW ist. Bezeichnend ist, dass eine andere Tochter der Gruppe vor kurzem versucht hat, Mitarbeiter mit einer Prämie von 50 Euro zum Gewerkschafts-Austritt zu bewegen. Was sollen Mitarbeiter von einem solchen Arbeitgeber halten? Im vorliegenden Fall jedenfalls konnten sie eindeutige Einkommensverluste und den Wegfall von sozialen Besitzständen erwar-

ten. Sieht so die Zukunft der Schiene aus? Den Zug fährt ein Leihlokführer und im Zug findet man einen Beschäftigten eines Sub-Unternehmens. Keiner kennt sich und oft weiß das auftraggebende Unternehmen nicht, wer da überhaupt im Zug tätig ist. Ob Eignung und Befähigung stimmen und ob Arbeitszeit, Ruhezeiten und Pausen eingehalten werden. Die Verkehrsgewerkschaft EVG fordert, dass „Beschäftigte mit betrieblichen Aufgaben in einem direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen müssen, das für die Zugfahrt auch verantwortlich ist“. Eine Forderung, die mehr als richtig ist. Der Unfall von Mannheim am 1. August 2014 hat bewiesen, dass das Zusammenspiel „holländisches Logistikunternehmen, deutsches EVU, österreichische Lok und deutscher Leihlokführer“ offensichtlich nicht funktioniert.

Bei den Bussen sieht es nicht anders aus. Der gesamte Fernbuslinienverkehr besteht überwiegend aus Sub-Unternehmen. Die sogenannten „Betreiber“ fahren für die „Anbieter“. Die Konzession für die Linie hat man, die Verantwortung wird abgegeben. Nun auch in andere Länder. Immer mehr Busse sind mit ausländischen Kennzeichen unterwegs. Es gibt Linien von Sarajevo bis Dortmund, von Zagreb nach Berlin und von Prag nach Nürnberg oder München. Scheinbar kann man sich so besser an Busfahrern bedienen, die aus so genannten Billiglohnländern kommen. Zwar nicht verboten, aber hier wird die „Freiheit“ des Personaleinsatzes genutzt, um den Verdrängungswettbewerb besser zu beherrschen.

HINTERGRUND: LEIHARBEIT, WERKVERTRAG, DIENSTVERTRAG

DIE GEWERBSMÄSSIGE ARBEITNEHMER-ÜBERLASSUNG IST BEKANNTER UNTER DEM NAMEN „LEIHARBEIT“.

Der Leiharbeitnehmer ist aufgrund eines Arbeitsvertrages bei einem Verleihunternehmen beschäftigt. Das Verleihunternehmen „überlässt“ den Leiharbeitnehmer für eine befristete Dauer gegen Entgelt an einen anderen Unternehmer (= Entleiher). Der Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber (= Verleihunternehmen) das arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt. Von dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das das Verleihunternehmen vom Entleiher bezieht und dem geringeren an den Arbeitnehmer zu zahlenden Lohn „lebt“ das Verleihunternehmen. Der Leiharbeitnehmer wird für den Überlassungszeitraum voll in den Betrieb des Entleihers eingegliedert wie ein eigener Arbeitnehmer. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmern gegenüber ein Weisungsrecht in Bezug auf Ort, Zeit und Art der auszuführenden Arbeiten. Der Leiharbeiter wird also in dem Betrieb des Entleihers tätig wie ein eigener Arbeitnehmer. Er ist aber kein eigener Arbeitnehmer, denn er bezieht zum einen seinen Lohn von seinem eigenen Arbeitgeber, dem Verleih-Unternehmen, der Lohn ist im Übrigen in der Regel auch wesentlich geringer als derjenige der Stammbeschäftigten. Beliebte Leiharbeiter sind im Niedriglohnsektor, hier zum Beispiel im Bereich Sicherheitspersonal oder Reinigungspersonal. Aber auch als Triebfahrzeugführer oder Fahrdienstleiter finden sich mittlerweile Personale aus Arbeitnehmerüberlassung.

WERKVERTRAGSARBEITNEHMER

Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte unterscheidet sich ein Werkvertragsarbeitnehmer von einem Leiharbeiter vor allen Dingen dadurch, dass er nicht in den

Betrieb des Entleihers eingegliedert ist. Zwar arbeitet er in dem Betrieb des Entleihers mit, er ist aber diesem gegenüber nicht weisungsgebunden. Ort, Zeit und Art der Arbeit bestimmt nach wie vor der eigene Arbeitgeber, der Werkvertragsarbeitgeber. Auch hat der eigene Werkvertragsarbeitgeber dem Werkvertragsarbeitnehmer Material, Arbeitskleidung und Ähnliches zu stellen. Wenn dies geschieht und noch dazu ein Vorgesetzter oder Vorarbeiter die Dienstanweisungen für den Werkvertragsarbeitnehmer gibt, spricht einiges dafür, dass es sich nicht um einen Leiharbeitnehmer handelt. In einem Werkvertrag schuldet der Auftragnehmer die Erstellung eines Werkes, eines Erfolges. Klassisch wäre hier der Dachdecker zu nennen, der das Dach des Stellwerkes abdichtet. Bei Triebfahrzeugführern, die eine Zugleistung als „Werkvertrag“ erbringen, liegt der Verdacht einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung nahe.

DIENSTVERTRAGSARBEITNEHMER

Bei einem Dienstvertrag schuldet der Vertragspartner gerade keinen Erfolg. Er verpflichtet sich nur, seine Dienste zur Verfügung zu stellen. Ein Arbeitsvertrag ist eine besondere Form des klassischen Dienstvertrages. Dienstverträge werden in der Regel mit Ärzten oder auch Anwälten geschlossen. Weder der Zahnarzt noch der Hausarzt werden sich dazu verleiten lassen, dass ihre Vergütung nur fällig wird, wenn der Patient die Praxis geheilt wieder verlässt. Allerdings schulden die Ärzte ihre Bemühungen, dass der Patient wieder gesund wird. Aber der Patient kann die Zahlung nicht verweigern, wenn der Erfolg nicht eintritt. Dienstverträge finden sich zum Beispiel auch im Bereich Pförtnerdienste oder Catering und Prüfdienste im Zug.

BETRIEBSRÄTE – MISCHT EUCH EIN!

Leiharbeit und Werkverträge brauchen neben neuen Regeln auch Kontrollen und vor allem Mitbestimmung. Letztendlich geht es um die Menschen, die im Betrieb ihre Arbeit leisten. Vielleicht auch solche Arbeit, die mit einem Regelarbeitsplatz besetzt war und nun verliehen oder outgesourct wurde. mobifair und die EVG fordern die Betriebsräte auf, alle indirekten Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb zu prüfen. Ob Leiharbeit oder über einen Werkvertrag tätig. Wenn erkennbar ist, dass keine repräsentativen Lohnstrukturen vorgewiesen werden

können oder Regelarbeitsplätze verdrängt werden, kann die Aufkündigung des Vertrages verlangt werden. mobifair appelliert: Verlangt eine soziale Präqualifizierung von Werkvertragsunternehmen. Fordert eine Betriebsvereinbarung im Umgang mit solchen Beschäftigten im Betrieb. Möglich wäre eine Prüfung oder Empfehlung durch ein paritätisch besetztes Gremium. Im Kernbereich der Wertschöpfung sollte es keine Werkverträge geben. mobifair bietet in jedem Fall Unterstützung an.

FORDERUNGEN:

- Stoppt den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen
- Leiharbeit und Werkvertrag dürfen keine Regelarbeitsplätze verdrängen
- Keine Leiharbeit länger als drei Monate und nur für Einsätze von unvorhergesehenen Produktionsspitzen oder krankheitsbedingten Ausfällen
- Keine Leiharbeit und Einsatz durch Werkvertrag im sicherheitsrelevanten Beschäftigungsbereichen, z.B. Lokführer und Busfahrer
- Equal pay plus Zuschlag (z.B. für die Flexibilität) ab dem ersten Beschäftigungstag

DIE SCHATTENSEITE DES ARBEITENS

von Ansgar F. Dittmar

.....
Die von Gewerkschaften seit langem geführte Diskussion um Leiharbeit und Werkverträge hat das politische Berlin erreicht. Bundesarbeitsministerin Nahles erklärt in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung: „Es gibt einen breiten gesellschaftlichen Konsens, dass bei der Leiharbeit und den Werkverträgen etwas schief läuft. Beide Instrumente brauchen wir, aber sie dürfen kein Deckmantel für Ausbeutung sein“.

Die zunehmende Nutzung von Werkverträgen führt vor allem in der betrieblichen Mitbestimmung zu erheblichen Problemen. Woher kommt das Problem?

Werkverträge sind seit jeher ein Mittel der Auftragsvergabe. Das Bürgerliche Gesetzbuch unterscheidet zwischen Dienstverträgen, zum Beispiel Arbeitsverträgen, in welchen eine Dienstleistung geschuldet wird und Werkverträgen, bei denen ein Erfolg unabhängig von der aufgewendeten Zeit verlangt wird. So ist zum Beispiel jeder Reparaturauftrag, der durch ein externes Unternehmen bearbeitet wird, ein Werkvertrag. Früher erledigte man über Werkverträge Tätigkeiten außerhalb des Kerngeschäfts - wie solche Reparaturen. Heute greifen jedoch Werkverträge zunehmend auch in die Kernbereiche ein und zergliedern die Arbeit. Immer öfter werden einerseits Arbeiten von der Stammbesatzung abgezogen, gepaart mit einem schleichenden Personalabbau. Zugleich wird versucht, Arbeitsverträge zu installieren jenseits tariflicher Regulierung, mit pauschaltem Entgelt, an der Mitbestimmung von Betriebsräten vorbei. Viele Arbeitgeber und arbeitgebernahe Institute fei-

ern die Werkverträge als Möglichkeit, hochspezialisierte Selbständige mit hohem Verdienst und Flexibilität einzusetzen. Das ist aber nur die Sonnenseite des neuen flexiblen Arbeitens. Die Schattenseite wird nicht betrachtet. Präkäre Beschäftigung, unterhalb von Tariflöhnen, ohne kündigungsrechtliche Absicherung ist leider ebenso die Regel solcher Beschäftigungsverhältnisse. Deswegen ist es richtig, dass die Politik Rahmenbedingungen für die unzähligen Erscheinungs- und Organisationsformen von Arbeitsverhältnissen schaffen will.



Aber auch die Mitbestimmung muss ins Blickfeld geraten. Die neuen Beschäftigungsformen gehen mit einer Veränderung der Betriebsratsarbeit einher. Reduzierung der Stammebelegschaft bedeutet kleinere Gremien, solange Werkvertragsarbeitskräfte nicht bei der Berechnung der Mandatszahlen berücksichtigt werden. Betriebsräte haben schon heute viele Möglichkeiten, mit denen sie die Beschäftigungssituation von Werkvertrag-Beschäftigten verbessern sowie die Kontrolle behalten können, um eine Verdrängung der Stammebelegschaft zu verhindern. Diese müssen sie nutzen:

Grundsätzlich kann der Betriebsrat über die Informationsrechte in § 80 BetrVG schon heute eine umfassende und rechtzeitige Unterrichtung verlangen. § 80 Abs. 2 BetrVG führt ausdrücklich auf, dass sich die Unterrichtung auch auf die Beschäftigung von Personen erstreckt, die kein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber haben. Der Betriebsrat muss also nicht untätig daneben stehen oder sich mit „da habt ihr kein Mitzubestimmungsrecht“ abzuspeisen, sondern kann die Informationsrechte einfordern. **So zum Beispiel:**

- **zu vorhandenen Werkverträgen (Vertragsinhalte): Forma, Laufzeit, Einsatzdauer, Beschäftigtenzahl**
- **hinsichtlich der Arbeitsverfahren und -abläufe in Abhängigkeit vom Fremdfirmeneinsatz (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)**
- **in Bezug auf eine betriebswirtschaftlich begründete Personalplanung (§ 92 BetrVG), die Auswirkungen auf die Stammebelegschaft oder auf die Kernkompetenzen des Unternehmens hat**
- **in Bezug auf Outsourcing-Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf Arbeitnehmer im Rahmen des Wirtschaftsausschusses (§ 106 Abs. 1 - 3 BetrVG)**
- **wo Fremdvergabe und Outsourcing-Maßnahmen eine Betriebsänderung mit sich bringt (§ 111 BetrVG Nr. 1 u. 4) und entsprechend bei Interessenausgleich/ Sozialplan (§ 112 BetrVG)**
- **in Bezug auf die Abgrenzung von Werkvertrag oder Leiharbeit, weil andere Rechte, wie z.B. § 99 BetrVG dadurch beeinträchtigt wären.**



Darüber hinaus können Betriebsräte Ausschüsse gem. § 28 Abs. 1 BetrVG gründen und Vorschläge zur Beschäftigungssicherung gemäß § 92a BetrVG einreichen.

Die Betriebsräte der Unternehmen der Stahl- sowie der Automobilindustrie haben von diesen Möglichkeiten intensiv Gebrauch gemacht, so dass die Fremdvergabe über Werkverträge einer genauesten Überprüfung unterworfen ist. Ferner ist im Rahmen eines Tarifvertrages über den Einsatz von Werkverträgen grundlegende Vereinbarungen zur Absicherung der Beschäftigten mit Werkverträgen geschaffen worden. Solche Regulation brauchen auch die weniger gut organisierten Bereiche, insbesondere in der Dienstleistungsbranche durch eine klare gesetzliche Regelung. Werkverträge müssen wirksam reguliert werden. Gewerkschaften, Betriebsräte aber auch mobifair behalten die Entwicklung genau im Auge um Lohn- und Sozialdumping über Werkverträge Einhalt zu gebieten.

Ansgar F. Dittmar
ist Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht und Wirt-
schaftsmediator in Frankfurt.
Er berät mobifair seit dessen
Gründung in arbeits- und ver-
einsrechtlichen Fragen.



„Milchmädchenrechnung“ Werkverträge

Die Hans-Böckler-Stiftung kommt in einem „Trendbericht Werkverträge“ zu dem Ergebnis, dass viele Unternehmen eine Milchmädchenrechnung aufmachen, wenn sie meinen, mit außerbetrieblichen Vergaben Geld sparen zu können. Oft genug gehe die Kalkulation auf Kostenvorteile durch Werkverträge gar nicht auf. Den vermeintlichen Ersparnissen stünden versteckte Kosten und Risiken gegenüber, schreibt der Sozialwissenschaftler Jan-Paul Giertz. Die Unternehmer verwiesen häufig nur auf die vordergründigen Ausgaben, etwa die Höhe der Entgelte für Beschäftigte. Andere Kostenfaktoren, die erst durch die Vergabe an Fremdfirmen entstehen, würden dagegen leicht übersehen. Meist werde nicht einkalkuliert, dass sich „zwangsläufig ein höherer Verwaltungsaufwand sowie rechtliche Risiken“ ergeben. Auch der Verlust von Kompetenzen, der sich durch die Auslagerung ergibt, könne Konsequenzen haben; vor allem dann, wenn Kernbereiche des Geschäfts aus der Hand gegeben werden.

DER TRENDBERICHT LISTET AUF:

- **Transaktionskosten für Anbahnung, Koordinierung und Kontrolle der geleisteten Tätigkeit,**
- **Kosten für die rechtssichere Gestaltung und Prüfung der Verträge,**
- **Kosten infolge von Abstimmungsproblemen zwischen Stammebelegschaft und Werkvertragsarbeitern, die sich erst im Verlauf des Arbeitsprozesses zeigen,**
- **Kosten, die durch den Verlust der Kontrolle über den gesamten Prozess der Wertschöpfung entstehen, etwa infolge von Fehlern, Unfällen, Qualitätsmängeln oder Betrug,**
- **Kosten für Infrastruktur und Arbeitsschutz, die bei einer Fremdvergabe bestehen bleiben, aber häufig nicht eingerechnet werden,**
- **Kosten eines Sozialplans, der eventuell durch Outsourcing notwendig wird, und nicht zuletzt auch**
- **Kosten durch Konflikte mit Gewerkschaften, die sich gegen das Lohndumping vieler Werkvertragsunternehmen wehren.**

Unter dem Aspekt der Mitbestimmung gesehen kann hier für Betriebsräte eine Möglichkeit liegen, die Vergabe von Aufträgen einzugrenzen. Denn der Betriebsrat hat laut Betriebsverfassungsgesetz „auch ökonomische Verantwortung“ für sein Unternehmen. „Sein Ziel ist der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Stammarbeitsplätze und hierzu setzt er seine betriebsverfassungsrechtlichen Mittel ein“, schreibt Sozialwissenschaftler Giertz. Betriebsräte müssten daher nicht nur das Recht und

die Möglichkeit haben, zu überprüfen, ob Werkverträge rechtlich einwandfrei gestaltet sind, sondern auch, ob sie in Bezug auf Risiken und Kosten wirtschaftlich Sinn ergeben. Auf diese Weise könnten sie die Vergabe eingrenzen – und letztlich Nachteile für die Firma und die Beschäftigten abwenden. Zwar sei Kontrolle von Werkverträgen auf Grundlage der aktuellen Gesetze schwierig und aufwendig, dennoch gebe es einige Möglichkeiten, betont Giertz. Zum Beispiel gelte das Informationsrecht des Betriebsrates nach einschlägigen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts auch für Beschäftigte, die bei Fremdfirmen angestellt sind. Arbeitnehmervertreter dürfen ein betriebswirtschaftlich begründetes Personalkonzept anfordern, wenn durch einen Werkvertrag Auswirkungen auf die Stammebelegschaft oder die Kernkompetenzen des Unternehmens zu erwarten sind. Bei bereits geschlossenen Verträgen dürfen sie Laufzeit oder Beschäftigtenzahl einsehen. Der Betriebsrat hat außerdem das Recht, fortlaufend zu prüfen, ob sich die Vertragspartner tatsächlich an die vereinbarten Regeln halten.

In den meisten Unternehmen ist allerdings der Betriebsrat unzureichend in diese Entscheidungen eingebunden. Lediglich eine kleine Anzahl hat dazu Vereinbarungen getroffen, zeigt der Trendbericht der Stiftung. So sichere zum Beispiel in der Stahlindustrie ein Tarifvertrag den Betriebsräten Mitsprachemöglichkeiten, die über die geltende gesetzliche Regelung hinausgehen. Ausschüsse und Arbeitsgruppen nehmen Mitbestimmung wahr. Die Sicherheit am Arbeitsplatz habe sich dadurch erhöht, die Einhaltung des Mindestlohns sowie des Arbeitszeitgesetzes sei verbessert, bilanziert die Hans-Böckler-Stiftung. Jan-Paul Giertz: „In vielen Branchen und Unternehmen wird nach Lösungen für eine faire Gestaltung von Werkverträgen gesucht“. Dies ändere aber nichts daran, dass eine strengere gesetzliche Regulierung in diesem Bereich notwendig sei.



Union blockiert Gesetzentwurf zu Leiharbeit und Werkverträgen

Mehr als 350 Vertreterinnen und Vertreter von Betriebs- und Personalräten aus ganz Deutschland haben mit der SPD-Bundestagsfraktion im Februar über den Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen sowie die Gestaltung der Arbeit der Zukunft diskutiert. Thema war auch ein Gesetzentwurf zum Thema Leiharbeit und Werkverträge. Die Vorschläge aus dem Arbeitsministerium sehen unter anderem eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, gleiche Bezahlung nach neun Monaten und das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitern als Streikbrecher vor.

Darüber hinaus beinhaltet der Entwurf ein Verbot der Vorratsverleiherlaubnis, eine klare Abgrenzung zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit sowie die Stärkung der Informationsrechte der Betriebsräte über die Anwendung von Werkverträgen im jeweiligen Betrieb. In Bezug auf die Leiharbeit soll Betrieben mit tariflichen Regelungen zur Leiharbeit mehr Flexibilität eingeräumt werden.

Die erste Parlamentarische Geschäftsführerin der SPD-Bundestagsfraktion, Christine Lambrecht, bezeichnete es als einen Affront gegenüber der Bundesarbeitsministerin, die Ressortabstimmung der Neuregelung von Werkverträgen und Leiharbeit zu blockieren, denn dieses Vorhaben sei im Koalitionsvertrag klar und eindeutig verankert.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, erläuterte, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktuell und in die Zukunft gerichtet erwarteten, dass die Arbeitswelt gerecht und sicher sei.

Zu einer gerechten Arbeitswelt gehöre es auch, dass endlich Schluss gemacht werde mit den Lohndumping-Strategien mittels Leiharbeit und Werkverträge. Dazu müsse der Koalitionsvertrag eingehalten werden, forderte Hofmann anlässlich der Blockadehaltung durch die Union.

ROLLENDES RISIKO: „MITFAHREN AUF EIGENE GEFAHR“

.....
Verkehrssicherheit scheint bei vielen Busunternehmen immer mehr ein Fremdwort zu werden. Polizeikontrollen von Reisebussen im Weihnachtsverkehr brachten eine erschreckend hohe Zahl von Verstößen zu tage. Gleiches ergaben vor wenigen Wochen Überprüfungen von Fernbussen im Linienverkehr.

Polizeibeamte aus Hessen und Baden-Württemberg überprüften bei einer Kontrollaktion im Dezember insgesamt 37 Reisebusse. Erschreckende Bilanz: Nur zwei wurden nicht beanstandet. Der Rest sorgte für insgesamt 43 Verstöße und entsprechende Anzeigen. Wie die Polizei Karlsruhe mitteilte, gab es fünf Geschwindigkeitsüberschreitungen, sieben Verstöße gegen das Personenbeförderungsgesetz, 26 Verstöße gegen die Lenk- und Ruhezeiten, einen Verstoß gegen technische Vorschriften, drei Verwarnungen und eine Meldung an die Finanzbehörde. Ein kroatischer Omnibus wurde wegen einer defekten Tür gleich komplett gestoppt.

Das Ergebnis der Kontrollen ist alarmierend, aber kaum noch überraschend. Wie mobifair bereits berichtete, wurde bei Überprüfungen von Bussen im Fernbuslinienverkehr Ähnliches festgestellt. Beispiel Freiburg: 15 kontrollierte Fernbusse, zwölf Anzeigen. Gründe unter anderem: Fehlende Genehmigungen für den gewerblichen Personenverkehr oder den nationalen Linienverkehr, falsch kalibrierte Kontrollgeräte, fehlende ordnungsgemäße Kennzeichnung mit Firmennamen, falsch ausgestellte Bescheinigungen über lenkfreie Tage. Ein Fahrer führte gleich Blankobescheinigungen mit sich, die er bei Bedarf selbst ausfüllen konnte.

Dazu kamen die beinahe schon üblichen Vergehen: Keine ausreichenden Ruhezeiten und Überschreitung der Lenkzeiten. Wenige Wochen davor sah es in Frankfurt nicht besser aus: Von 27 kontrollierten Fahrzeugen waren nur drei in Ordnung. Ansonsten: technische Defekte von porösen Reifen bis zu kaputten Lenkkopflagern. Und natürlich: Arbeitszeitverstöße.

„So lange derartige Mängel festgestellt werden, ist Busfahren nicht sicher“, stellt Helmut Diener fest. Billige Tickets gingen nun einmal auf Kosten der Sicherheit, Opfer eines ruinösen Wettbewerbs seien im Endeffekt alle Verkehrsteilnehmer. Übermüdete Fahrer, defekte

Fahrzeuge – eigentlich müsse man die Passagiere vor dem Einsteigen warnen, so Diener. mobifair meint, hier sind rollende Risiken unterwegs.

Diener fordert die Branchenvertreter wie den BDO oder die Anbieter im Fernbuslinienverkehr auf, sich öffentlich gegen die schwarzen Schafe im Markt aufzustellen. Es genüge nicht, immer nur von „Ausnahmefällen“ zu sprechen. „Sicher ist alles Ausnahme, was nicht erlaubt ist“, sagt Diener, aber: „Jeder Ausnahmefall kann gefährlich werden und schadet dem Ansehen der Branche.“ mobifair sieht im Busverkehr eine wichtige Säule des Verkehrsmarktes. Man dürfe es nicht zulassen, dass diese Säule weiter bröckelt, nur weil einige meinen Gesetze, Vorschriften und anständige Beschäftigungsbedingungen ignorieren zu können, so Diener.

Auch die Aufgabenträger seien in der Pflicht, solchen Unternehmen keine Aufträge mehr zu erteilen oder die Konzessionen zu entziehen. „Nicht der Billigste ist immer der Beste sondern der faire und ehrliche Unternehmer am Markt“.



DRASTISCHER ANSTIEG DER BEANSTANDUNGEN

Das Bundesamt für Güterverkehr registrierte im ersten Halbjahr 2015 einen deutlichen Anstieg der Beanstandungen bei Kontrollen im Fernbusverkehr. Verglichen mit 2014 lagen die Zahlen laut Veröffentlichungen des BAG bereits in diesem Zeitraum zum Teil höher als im gesamten Vorjahr.

In einer Marktanalyse des Fernbuslinienverkehrs listet das Bundesamt seine Kontrolltätigkeiten für das Jahr 2014 und die ersten sechs Monate 2015 auf. Die Beanstandungsquote ist innerhalb dieses Zeitraums drastisch angestiegen. mobifair-Vorstand Helmut Diener: „Die Zahlen bestätigen einmal mehr unsere Warnungen vor Sicherheitsrisiken im Busverkehr“.

2014 wurden nach Angaben des BAG 2745 Omnibusse kontrolliert, darunter 278 im Fernbuslinienverkehr eingesetzte Fahrzeuge. Die Beanstandungsquote lag dabei insgesamt bei 14,75 Prozent. Insgesamt wurden 41 Fahrzeuge beanstandet, darunter 36 deutsche sowie fünf ausländische Fernbusse.

Im ersten Halbjahr 2015 wurden weitere 876 Fahrzeuge kontrolliert, darunter insgesamt 245 Fernbusse. Mit 26,94 Prozent fiel die Beanstandungsquote deutlich höher aus als im Gesamtjahr 2014. Deutsche Fernbusse (217) wiesen dabei mit 28,11 Prozent eine leicht überproportionale Beanstandungsquote auf. Dabei erreichte allein die Anzahl der festgestellten Verstöße im Bereich der Lenk- und Ruhezeiten mit 53 nahezu die Summe

des Gesamtjahres 2014. Die Anzahl der Verstöße bei den Vorschriften über Arbeitszeitnachweise lag in diesem Zeitraum mit 246 hingegen bereits deutlich oberhalb des Gesamtjahresergebnisses 2014. Die Verstöße bei den Vorschriften über Arbeitszeitnachweise entfielen nahezu ausschließlich auf deutsche Fahrzeuge und konzentrierten sich überwiegend auf die nicht ordnungsgemäße bzw. die Nichtverwendung von Schaublättern bzw. Fahrerkarten (168). In 52 Fällen fehlte die Bescheinigung über berücksichtigungsfreie Tage, in 22 Fällen wurde das Kontrollgerät nicht ordnungsgemäß betrieben, so das BAG in seiner Marktanalyse.

Die Kontrollen zur Einhaltung verkehrs- und genehmigungsrechtlicher Vorschriften, der Lenk- und Ruhezeiten und der technischen Sicherheit im Fernbuslinienverkehr werden in Deutschland gemeinsam durch die Länder (Polizei, Gewerbeaufsichtsämter) und das Bundesamt für Güterverkehr durchgeführt. mobifair fordert seit langem häufigere Kontrollen im Fernbusverkehr und schärfere Sanktionen bei Verstößen. „Das BAG-Ergebnis gibt dieser Notwendigkeit nochmals Recht“, so Diener.





Die „110“ bei Lohn- und Sozialdumping

Die Plakataktion, mit der mobifair bei Busfahrern und Passagieren das Bewusstsein für faire Arbeitsbedingungen und damit auch die Sicherheit im Verkehr wecken will, ist im Februar in eine weitere Phase gegangen. An Fernbusbahnhöfen und Haltstellen bundesweit waren die grünen Plakate, die bereits im Dezember an Großflächen klebten, wieder zu sehen.

WIEDER EIN FERNBUS AUS DEM VERKEHR GEZOGEN

Zur Zwangspause in Karlsruhe verpflichtet wurden zwei ukrainische Busfahrer. Kontrollierende Polizisten stellten am Busbahnhof fest, dass die Männer bereits seit 31 Stunden unterwegs waren. mobifair meint: „Es reißt nicht ab. Hier ist die Sicherheit im Straßenverkehr in Gefahr“.

Nach einem Bericht des „Roten Renner“ waren die Fahrer auf dem Weg von Kiew nach Stuttgart und bereits seit 31 Stunden unterwegs. Sie gaben gegenüber der Polizei an, erst in Polen losgefahren zu sein, konnten aber durch Schaublätter überführt werden. Die Beamten stellten fest, dass die Fahrer mehrfach ohne ausreichende Pausen aus der Ukraine nach Deutschland und zurück gefahren waren. Das kostete die Fahrer zunächst neun Stunden Zwangspause, Sicherheitsleistung von 4000 Euro und Anzeigen sowohl gegen sie als auch gegen das Busunternehmen. Das Polizeipräsidium Karlsruhe teilte nach Angaben des Roten Renner mit, dass dieser Fall des ukrainischen Busses leider kein Einzelfall sei. Immer wieder käme es zu gravierenden Beanstandungen, was die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten sowie den technischen Zustand von Fahrzeugen angeht sowie zu Stilllegungen von verkehrsunsicheren Bussen. Wieder einmal belegen die Kontrollergebnisse der Polizei die



Forderungen von mobifair nach strikten Kontrollen im Busbereich. Neben der Gesundheit der Beschäftigten stehen auch die Sicherheit der Fahrgäste und des gesamten Straßenverkehrs auf dem Spiel.

GEMEINSAM FÜR EUROPA

.....
 EVG und ver.di haben anlässlich des Tages für soziale Gerechtigkeit am 20.02.2016, gemeinsam mit dem DGB für die Unterstützung der Europäischen Bürgerinitiative „Fair Transport Europe“ aufgerufen. Sie unterstützen die Initiative, die bei der Europäischen Kommission erreichen soll, dass die Arbeitsbedingungen in der Transportbranche europaweit verbessert werden.

Jahr für Jahr steigen die Zahlen im Transportgewerbe, die Sozial-Spirale hingegen dreht sich weiter abwärts. „Wir brauchen anständige Arbeitsbedingungen im Nahverkehr überall in Europa. Sie sind Voraussetzung für fairen Wettbewerb und damit für sicheren Transport. Lenk- und Ruhezeiten müssen eingehalten werden, sonst werden sie zum Sicherheitsrisiko auf Straßen und Schienen.“, fordert DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann. In Europa arbeiten 11 Millionen Beschäftigte in der Transportbranche. Der Wettbewerb wird hauptsächlich auf ihren Schultern ausgetragen. „Die EU-Kommission muss endlich ran an das Thema. Dafür setzen wir uns ein mit dieser Europäischen Bürgerinitiative – auch in Deutschland. Denn Deutschland ist nicht nur als Transitland besonders betroffen. Mit zwei Millionen Beschäftigten ist das deutsche Transportwesen auch das größte in der EU“, macht Stefan Körzell, DGB-Bundesvorstand für Verkehrswesen, deutlich. Für den EVG-Vorsitzenden Alexander Kirchner droht die Transportbranche zu einer Dumping-Branche zu werden – eine Folge jahrzehnte-



langer neoliberaler Politik insbesondere der EU-Kommission: „Wettbewerb wird heute vor allem über Löhne und Sozialstandards geführt. Wettbewerb ja, er muss aber fair sein. Es darf keinen Wettlauf um die niedrigsten Löhne und Sozialstandards geben.“

„Alle Länder in Europa sind gleichermaßen betroffen“, ergänzt das für Verkehrspolitik zuständige ver.di-Vorstandsmitglied Christine Behle. In Deutschland bestünden derzeit die größten Probleme im Bereich des Öffentlichen Personennahverkehrs. „Vor einigen Jahren hat die Europäische Kommission geregelt, unter welchen Bedingungen Gemeinden ihre Verkehrsleistungen ausschreiben müssen. Dabei hat sie aber komplett vergessen, dass es dabei auch um soziale Kriterien gehen muss.“

5 FÜR 5 – DIE GEWINNER

.....
 Unterschriftensammeln für die Europäische Bürgerinitiative Fair Transport lohnt sich. Beim mobifair Gewinnspiel aus der mopinio Ausgabe 4/2015 wurden im Januar die Preise verlost.

- 1. Preis: 1 eBook-Reader und 5 eBook-Gutscheine,
Gewinner: Rolf Nördershäuser
- 2. Preis: 5 iTunes-Gutscheine im Wert von je 10 €
Gewinner: Sven Breuer
- 5 mobifair-Tassen, Gewinner: Franz Pycha
- 5 Schlüsselanhänger, Gewinner Nelli Beller
- 5 Plüschschafe, Gewinnerin: Yvonne Eisenhuth

Herzlichen Glückwunsch allen Gewinnern!





JETZT UNTERSCHREIBEN! FÜR FAIRE ARBEIT

BITTE ALLE FELDER LESEKLICH
AUSFÜLLEN - SONST NICHT GÜLTIG!



- Die auf diesem Formular angegebenen Unterzeichner haben ihren Wohnsitz in oder sind Staatsbürger von (im Ausland lebende Bürger, sofern sie die zuständigen Behörden ihres Landes über ihren Wohnsitz in Kenntnis gesetzt haben): DEUTSCHLAND
- REGISTRIERNUMMER DER KOMMISSION: ECI(2015)0000002
- DATUM DER REGISTRIERUNG: 14/09/2015
- EU-INTERNETADRESSE DIESER BÜRGERINITIATIVE: <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/initiatives/ongoing/details/2015/0000002>
- BEZEICHNUNG DIESER BÜRGERINITIATIVE: Fair Transport Europa – Gleichbehandlung aller Verkehrsbeschäftigten
- GEGENSTAND: Legislative und nichtlegislative Vorschläge für fairen Wettbewerb und Gleichbehandlung der Arbeiter in den verschiedenen Verkehrsbereichen
- WICHTIGSTE ZIELE: Das Ziel der »Fair Transport Europe« Kampagne ist

es, die nichtakzeptablen Geschäftspraktiken zu beenden, die in Sozial- und Lohndumping münden. Wir rufen die Europäische Kommission dazu auf, fairen Wettbewerb in den verschiedenen Verkehrsbereichen sicherzustellen sowie zu garantieren, dass die Gleichbehandlung der Arbeiter unter Berücksichtigung von gleichem Lohn und gleichen Arbeitsbedingungen erfolgt, unabhängig vom Herkunftsland.

8. NAMEN UND E-MAIL-ADRESSEN DER KONTAKTPERSONEN:
Lars LINDGREN: FairTransportEurope@ETF-Europe.org
Jan VILLADSEN: FairTransportEuropeSubstitute@ETF-Europe.org

9. NAMEN DER ORGANISATOREN: Lars LINDGREN, Jan VILLADSEN, Ijgors PAVLOVS, Alexander KIRCHNER, Zoltan PAPP, Ekaterina YORDANOVA, Fatima AGUADO QUEIPO

10. WEBSITE DER BÜRGERINITIATIVE: www.fairtransporteurope.eu

HIERMIT BESTÄTIGE ICH, DASS DIE VON MIR IN DIESEM FORMULAR EINGETRAGENEN ANGABEN ZUTREFFEND SIND UND DASS ICH DIESE GEPLANTE BÜRGERINITIATIVE NUR EINMAL UNTERSTÜTZT HABE.

1. VOLLSTÄNDIGE VORNAMEN	2. FAMILIENAMEN	3. WOHNSTZSTRASSE, HAUSNUMMER	4. PLZ, ORT / LAND	5. GEBURTSDATUM	6. GEBURTSORT	7. STAATSANGEHÖRIGKEIT	8. DATUM	9. UNTERSCHRIFT
1. MAXIMILIAN MATTHIAS		163-167	DEUTSCHLAND	23-06-1985	HAMBURG	DEUTSCH	14-09-2015	
2. MUSTERMANN		60327 FRANKFURT/M.	DEUTSCHLAND					M. Mustermann
↓ NÄCHSTER UNTERZEICHNER								
1.								
2.								
↓ NÄCHSTER UNTERZEICHNER								
1.								
2.								
↓ NÄCHSTER UNTERZEICHNER								
1.								
2.								
↓ NÄCHSTER UNTERZEICHNER								
1.								
2.								

ERKLÄRUNG ZUM DATENSCHUTZ: Gemäß Artikel 10 der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr werden die auf diesem Formular für die Organisationen der geplanten Initiative bereitgestellten personenbezogenen Daten nur der zuständigen Behörde für die Zwecke der Prüfung und Beschneidung der Zahl der eingegangenen gültigen Unterstützungen für die geplante Bürgerinitiative zur Verfügung gestellt (siehe Artikel 8 der Verordnung (EU) Nr. 211/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Februar 2011 über die Bürgerinitiative) und, sofern dies notwendig ist, für die Zwecke der rechtlichen oder verwaltungsrechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit der geplanten Bürgerinitiative weiterverarbeitet (siehe Artikel 12 der Verordnung (EU) Nr. 211/2011). Die Angaben dürfen für keine anderen Zwecke verwendet werden. Die betroffenen Personen haben das Recht auf Zugang zu ihren personenbezogenen Daten. Alle Unterstützungsbelegungen werden spätestens 18 Monate nach Registrierung der geplanten Bürgerinitiative oder - wenn entsprechende rechtliche oder verwaltungstechnische Verfahren laufen - spätestens eine Woche nach Abschluss der betreffenden Verfahren vernichtet.

3 gute Gründe für die Europäische Bürgerinitiative

„Fair Transport YES“

1. Der Wettbewerb muss die Beschäftigten im
Blick behalten.

Ausschreibungen müssen Lohn- und Sozialstandards sichern.

2. Bestehende Regelungen müssen besser
kontrolliert werden.

Verstöße gegen Arbeits- oder Ruhezeiten gefährden die Sicherheit.

3. Kein Abbau von Ausbildungsstandards.
Nur eine gute Ausbildung bringt Sicherheit.

