



VERGABE

*Auf der Strecke
geblieben*



**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



Für die aktuelle Ausgabe ist das Schwerpunktthema die Vergabepolitik im Schienenpersonennahverkehr. Ein Thema, das mobifair schon viele Jahre beschäftigt. So ging es vor allem darum, dass die für die Ausschreibung verantwortlichen Aufgabenträger in den Zuschlagskriterien den Lohn- und Sozialstandards der Beschäftigten einen hohen Stellenwert zukommen lassen müssen. Dabei legte mobifair immer wieder den Finger in die Wunde und unterstützte insbesondere die Gewerkschaft EVG bei ihrem Engagement, das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen anzupassen, um

soziale Besitzstände bei einem Betreiberwechsel einzufordern. Die SPD-Betriebsgruppe Eisenbahn hat zudem erfolgreich politischen Einfluss genommen, damit in den Ländern notwendige Tariftreuegesetze verabschiedet wurden. Bis auf die Länder Sachsen und Bayern ist das überall gelungen. Dennoch gibt es immer wieder Ausreißer bei den Ausschreibungen, die nach wie vor Lücken suchen, um einer Beschäftigungssicherung mit sozialen und materiellen Besitzständen auszuweichen. mobifair blieb wachsam.

Ein weiteres Thema ist der Fernbuslinienverkehr. Auch hier ist mobifair aktiv in der Marktbeobachtung und der Recherche, welches Busunternehmen die Lenk- und Ruhezeiten besonders schlampig handhabt. Dabei geht es auch darum, dass die Ticketpreise schnell angehoben werden müssen. Länger mit den Billigangeboten unterwegs zu sein, wird für weitere Betreiber-Unternehmen den Ausstieg aus dem Fernbuslinienverkehr bedeuten.

Am 26. Oktober 2016 findet in Fulda die Mitgliederversammlung von mobifair statt. Schwerpunktthema wird Leiharbeit und Werkverträge sein. Dazu gibt es Gelegenheit, mit dem stellvertretenden Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes, dem mobifair-Mitglied Stefan Körzell, zu diskutieren. Die Einladungen sind unterwegs. Wir hoffen auf reges Interesse unserer Mitglieder.

Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: VERGABE – AUF DER STRECKE GEBLIEBEN

**Kreatives Sparen am Personal –
Die traurige Vergabepaxis in
Deutschland** S. 4

**Man muss nur wollen –
Vergaberecht und
Sozialstandards** S. 6

Tariftreue in Deutschland S. 8

Standards für Lokführer:
Dringender Handlungsbedarf.. S. 10

„Respektiert den Mindestlohn“
mobifair schreibt offenen Brief
an bdo S. 12

Einmal Sarajevo-Frankfurt
Fernbusrecherche mit Lob
und Tadel S. 13

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



Kreatives Sparen am Personal – Die traurige Vergabep Praxis in Deutschland

Seit die Bahnreform von 1994 dem Wettbewerb im SPNV den Weg geebnet hat, haben die Eisenbahnbeschäftigten einiges erlebt, leider insbesondere eine erstaunliche Kreativität auf Seiten einiger Bahnunternehmen und Aufgabenträger darin, wie man Lohn- und Sozialstandards drücken kann. Auch heute kennt der Einfallsreichtum kaum Grenzen.

Deutschland gehört zusammen mit Großbritannien zu den Staaten in der EU, in denen der Wettbewerb am stärksten ausgeprägt ist. So sind derzeit 317 Eisenbahnunternehmen beim EBA im Bereich Personenverkehr gemeldet, 95 Prozent des Leistungsumfangs verteilen sich auf die neun größten Unternehmen der Branche, der Anteil der NE-Bahnen und die Konkurrenz untereinander wächst dabei stetig. Bei Gesprächen mit Eisenbahnkollegen aus den Nachbarländern blickt mobifair regelmäßig in erstaunte Gesichter, wenn der Verein von der Situation in Deutschland berichtet.

Der Wettbewerb auf der Schiene findet dementsprechend in Deutschland überwiegend zwischen Tochterfirmen europäischer Staatsbahnen statt. Viele der anfangs agierenden kommunalen und privaten Eisenbahnunternehmen sind mittlerweile von größeren Unternehmen aufgekauft worden oder vom Markt verschwunden. Gleichzeitig treten immer noch neue Wettbewerber auf, wie zuletzt das britische EVU Go-Ahead, das seinen ersten Auftrag in Deutschland gleich einmal im Stuttgarter Netz erhält – mit rund 8,1 Millionen Zugkilometern pro Jahr. Bestellerprinzip und Regionalisierungsmittel, die der Bund den Ländern zur Finanzierung des SPNV zur Verfügung stellt, sorgen dafür, dass der Markt stabil und für Unternehmen lukrativ bleibt.

Zum Problem wird der Wettbewerb dann, wenn er nicht fair abläuft, sondern auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Also immer dann, wenn sich bei einem Betreiberwechsel für die Beschäftigten eben nicht nur

die Farbe des Zuges ändert, sondern auch die Höhe der Löhne, der Zusatzleistungen und der Sozialstandards. Um das zu verhindern, wurde das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) vom Gesetzgeber reformiert (s. Beitrag von Professor Wolfgang Trautner in dieser Ausgabe). Es bleibt aber bei dieser „Soll“-Regelung ein Hintertürchen, das sicher die Kreativität einiger Aufgabenträger beflügelt. Möglichkeiten, Lohn- und Sozialstandards zu schützen und einen Personalübergang anzuordnen gibt es schon lange, genutzt wurden sie aber nur selten. Gerade die Anordnung eines Personalübergangs war bisher die Ausnahme. Zumindest das sollte sich jetzt ändern.

Auch darüber hinaus ist Wachsamkeit gefragt, denn zunehmend soll Eisenbahn ohne Eisenbahner betrieben werden: Anstelle von gut ausgebildeten Zugbegleitern kommen teilweise Sicherheits- und Servicekräfte von externen Subunternehmern zum Einsatz, die keinerlei betriebliche Aufgaben übernehmen und dem EVU Vorteile bringen, da sie z.B. nicht durch Krankheiten ausfallen, sondern durch den Subunternehmer jederzeit ersetzt werden können. Daneben werden Leistungen, die früher aus einer Hand stammten, aufgeteilt: Verkehrsleistung, Beschaffung und Instandhaltung der Fahrzeuge sowie der Vertrieb werden zum Teil separat ausgeschrieben. Viele Zahnräder müssen ineinandergreifen, damit dieses System funktioniert, und die Beschäftigten stehen mit-tendrin. Ihr konzerninterner Arbeitsmarkt wird kleiner, ein Wechsel innerhalb des Unternehmens damit unwahrscheinlicher.

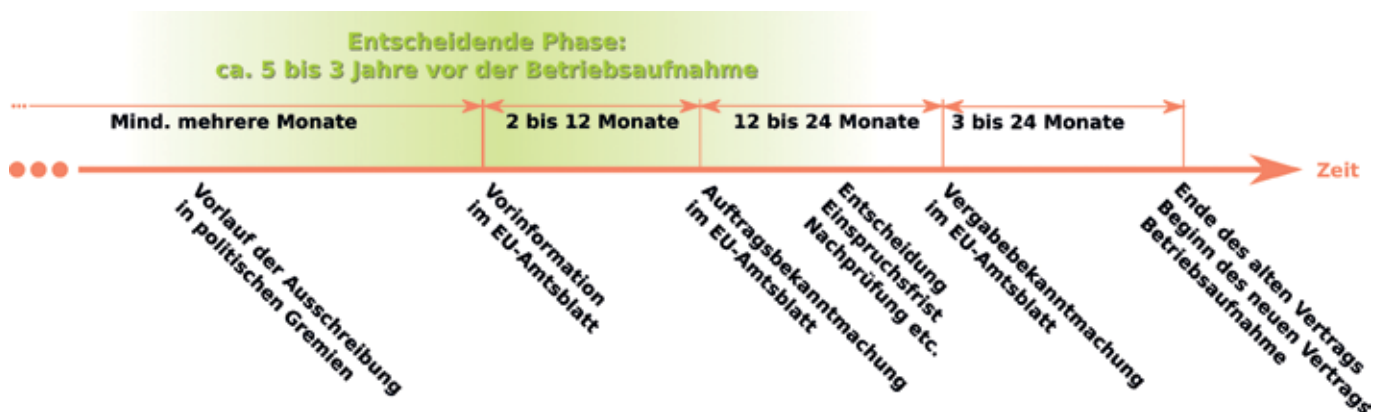


Vergabekalender als Frühwarnsystem

Deshalb beobachtet mobifair mit seinem Vergabekalender ganz genau, wie die Aufgabenträger ihre Ausschreibungen gestalten. Es werden nicht nur die derzeit laufenden und zukünftigen Ausschreibungen erfasst, sondern auch hinsichtlich Sozialstandards bewertet. Außerdem wird ersichtlich, an welcher Stelle im Verfahrensablauf sie sich aktuell befinden. Diese Information ist von entscheidender Bedeutung, wenn Betroffene Einfluss auf den Schutz ihrer Beschäftigungsbedingungen nehmen wollen. Hier gilt allgemein: Je früher, desto besser. Drei bis fünf Jahre vor Betriebsaufnahme nehmen

Ausschreibungen Gestalt an, hier entscheidet sich, ob der Wettbewerb fair oder auf Kosten der Beschäftigten abläuft. Fairer Wettbewerb im SPNV ist leider auch 2016 noch lange keine Selbstverständlichkeit.

Der Vergabekalender ist online auf der mobifair-Website in einer Basisversion verfügbar. Individuelle Zusammenstellungen, z.B. nach Aufgabenträger oder Status der Ausschreibung, sowie ergänzende Angaben erhalten von Ausschreibungen Betroffene und andere Interessierte auf Anfrage.



Vergaberecht und Sozialstandards

MAN MUSS NUR WOLLEN

Von Prof. Wolfgang Trautner (Heussen Rechtsanwälte)

.....
Um es vorweg zu nehmen: Ja, man kann Sozialstandards bei der Vergabe von SPNV-Leistungen umsetzen. Man muss es als Aufgabenträger nur wollen. Die am 18. April 2016 in Kraft getretene Vergaberechts-Reform hat den Handlungsspielraum der öffentlichen Auftraggeber in diesem Bereich sogar noch deutlich vergrößert.

Dabei spielt nicht nur die viel diskutierte Regelung des § 131 Abs. 3 GWB (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) zur Anordnung eines Betriebsübergangs beim Betreiberwechsel eine zentrale Rolle. Nach dieser Vorschrift „sollen“ die öffentlichen Auftraggeber bei der neuen Ausschreibung der Leistungen nach Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 verlangen, dass bei einem Wechsel der neue Betreiber die beim bisherigen Betreiber für die Erbringung der Leistungen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Bedingungen wie bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB beschäftigt. In der ursprünglichen Gesetzesfassung war eine „Kann“-Formulierung enthalten. Die ist durch ein „sollen“ ersetzt worden. Vereinfacht gesagt: Der öffentliche Auftraggeber „muss“ künftig die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs in der Ausschreibung vorsehen. Wenn er davon abweichen will, muss er dies überzeugend begründen. Erste Ausschreibungen lassen aber befürchten, dass die Aufgabenträger eine Menge Fantasie darauf verwenden, diese Regelung zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuhebeln. Neben dieser Regelung zum Betriebsübergang sieht das neue Vergaberecht an vielen Stellen die intensivere Berücksichtigung von sozialen Aspekten vor. So wird in den Grundsätzen des Vergaberechts, beispielsweise ausdrücklich in § 97 Abs. 3 GWB, darauf verwiesen, dass bei der Vergabe von Aufträgen neben den Aspekten der Qualität und der Innovation auch soziale und umweltbezogene Aspekte berücksichtigt werden sollen. Damit soll den öffentlichen Auftraggebern die Möglichkeit gegeben werden, die öffentliche Auftragsvergabe verstärkt zur Unterstützung strategischer Ziele zu nutzen. So zumindest die amtliche Begründung des Gesetzes.

Konkret sieht § 127 GWB vor, dass der Zuschlag auf das wirtschaftlichste Angebot erteilt wird. Das heißt aber nicht, dass es das billigste sein muss. Natürlich können die Auftraggeber weiterhin das Angebot mit dem niedrigsten Preis aussuchen. Jedoch räumt § 127 Abs. 1 GWB ausdrücklich den Spielraum ein, beim wirtschaftlichsten Angebot auch soziale Aspekte zu berücksichtigen. Wenn

soziale Aspekte einfließen, kann es sich eben auch um das Angebot mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis handeln.

Auch die Vergabeverordnung (VgV), in der die Einzelheiten für die Vergabeverfahren geregelt werden, sieht diese Möglichkeiten an den entsprechenden Stellen vor. Nach § 31 Abs. 2 VgV können auch soziale Aspekte zur Leistungsbeschreibung herangezogen werden. Folgerichtig regelt § 58 VgV, dass diese Aspekte dann bei der Entscheidung über das wirtschaftlich günstigste Angebot herangezogen werden können. Dabei ist der Verordnungsgeber noch einen Schritt weiter gegangen: Der Auftraggeber kann sogar einen festen Preis für das Angebot vorgeben. Dann entscheidet sich das wirtschaftlichste Angebot ausschließlich nach qualitativen, umweltbezogenen und eben auch sozialen Zuschlagskriterien. Hier könnten die öffentlichen Auftraggeber Dumping-Vergaben einen Riegel verschieben - wenn sie es wollten.

§ 129 GWB macht zudem deutlich, dass weiterhin durch Landesgesetze insbesondere Tarifverträge als Ausführungsbestimmungen verbindlich vorgegeben werden können. Vor dem Hintergrund des deutlich größeren Handlungsspielraums müssen sich Auftraggeber unangenehme Fragen gefallen lassen, wenn sie weiterhin nur auf einen möglichst niedrigen Preis bei ihren Ausschreibungen für Leistungen im SPNV und ÖPNV abstellen.



Rechtsanwalt und Notar Prof. Wolfgang Trautner ist Partner bei HEUSSEN Rechtsanwälte am Standort Frankfurt am Main. Er beschäftigt sich seit vielen Jahren mit Vergaberecht und europäischem Beihilferecht. Er ist Professor an der Technischen Hochschule Mittelhessen. Der Fachanwalt für Vergaberecht unterstützt mobifair e.V. in vergaberechtlichen Fragestellungen.

Zum Nachdenken

Die Betroffenheit bei den Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern im Schienenpersonennahverkehr ist groß. Teils werden Existenzängste spürbar.

Schuld daran sind Ausschreibungen von Verkehrsleistungen im Schienenpersonennahverkehr, die in den meisten Fällen das Unternehmen gewinnt, das den „billigsten“ Preis anbietet. So tummeln sich viele bunte Züge auf den Schienennetzen in Deutschland, die alle ein großes Stück Kuchen von den jährlich über 8 Milliarden Euro Regionalisierungsmitteln, die der Bund den Ländern für die Erbringung der SPNV-Leistungen zur Verfügung stellt, abhaben wollen. Mit dieser hohen Anzahl von Wettbewerbern (317 für den SPNV beim Eisenbahn Bundesamt registriert) ist Deutschland einzigartig. Andere Länder liegen da im niedrigen zweistelligen Bereich oder weit darunter.

Vorbildlich ist das eher nicht, denn wer in diesem ganzen Vergabewirrwarr den Menschen vergisst, der die Aufgaben letztendlich auch erledigt, der handelt eher verantwortungslos als ordentlich. Dabei geht es schon lange nicht mehr darum, mit welcher Zugfarbe die Eisenbahner unterwegs sind oder letztendlich, bei welchen Unternehmen sie angestellt sind. Es geht vordergründig darum, dass diese Eisenbahner ihren Beruf ohne soziale Abstriche in einem tarifgeschützten Beschäftigungsverhältnis weiter ausüben können.

„... ein Angstgefühl geht durch die Runde ...“

Bei einer Veranstaltung in Nordrhein-Westfalen fragt eine Kundenbetreuerin, was sie denn in den 20 Jahren falsch gemacht habe, weil nun ein anderes Unternehmen mit externem Personal „ihren“ Zug fährt. Sie konnte nicht wechseln, denn das hätte für sie weniger Geld bedeutet, auf das sie als allein erziehende Mutter nicht verzichten kann. Dank der Tarifverträge der EVG sei sie nicht arbeitslos geworden, berichtet sie, aber sie habe nun viel längere Anfahrtszeiten. Ein Lokführer erzählt, dass ein „Angstgefühl durch die Runde geht“, wenn der Aufgabenträger VRR zu einer neuen Ausschreibung „ausholt“. Keiner sei sich sicher, ob er dann noch „hier“ seine Arbeit verrichten könne und es verstehe auch keiner, dass man in der Ausschreibung nicht die Lohn- und

Sozialstandards in voller Höhe absichert. „Aber dann wird es wohl nichts mit der Billigvergeberei“, meint er. Ein Kollege aus dem Regio-Werk in Nürnberg erzählte von der „Sprachlosigkeit“ der Kolleginnen und Kollegen, die mit der Auftragsvergabe der S-Bahn an ein englisches Unternehmen eingetreten ist. Die Motivation sei dahin. Wörtlich fügt er hinzu: „Was sind das nur für Leute bei der Bayerischen Eisenbahngesellschaft, die uns Eisenbahnern die Arbeit klauen. Sie sollten sich was schämen und die CSU-Regierung, die das zulässt, gleich mit.“

Es ginge auch anders. Kein Aufgabenträger kann davon abgehalten werden, die Sozialstandards für einen Beschäftigtenübergang so festzuschreiben, dass die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner einen Betreiberwechsel ohne finanziellen und sozialen Verlust überstehen können. Wer das nicht macht, wer ständig irgendwelche Lücken in den Vergaberegeln sucht und wem die Eisenbahner egal sind, der wäre in einem Modellbahnclub besser aufgehoben als in der wirklichen Eisenbahnwelt.



Bewertung der Landestariftreuegesetze



Einen detaillierten Vergleich der gesetzlichen Regelungen gibt es auf www.mobifair.eu

Tariftreue in Deutschland

Von Dirk Schlömer, MdL Nordrhein-Westfalen und mobifair-Präsidiumsmitglied

Mit einem Blick zurück auf die vergangenen sechs Jahre lässt sich feststellen, dass sich bei den Tariftreuegesetzen in Deutschland viel Positives getan hat. Nach dem Schock, der durch Urteile des EuGH 2008 zum Außerkraftsetzen aller Landestariftreuegesetze in Deutschland führte, machten sich ins besondere die heutige EVG und ver.di für neue, EU-konforme und qualitativ gute Landestariftreuegesetze stark. Insbesondere die damals neue Möglichkeit zur Vorgabe repräsentativer Tarifverträge im Nahverkehr spornte beide Gewerkschaften an. Im Jahr 2010 wurden zunächst in Bremen und Berlin neue Tariftreuegesetze verabschiedet. Durch eine kontinuierliche politische Einflussnahme zum Wohle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnte erreicht werden, dass nun 14 von 16 Bundesländer Tariftreue- und Vergabegesetze beschlossen haben. Nur Bayern und Sachsen sperren sich nach wie vor gegen einen Sozialschutz bei öffentlichen Aufträgen. Auch die Inhalte der Gesetze wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiterentwickelt. Nachdem zunächst möglichst gute Formulierungen zur Vorgabe von Tarifverträgen im Nahverkehr im Fokus standen, kam später der landes-

bezogene Mindestlohn hinzu. Auch nach Inkrafttreten des bundesweit gültigen gesetzlichen Mindestlohns, der ohne die vorherigen Initiativen auf Landesebene kaum beschlossen worden wäre, werden die Mindestlöhne in den Ländern weiter angehoben. Der höchste Mindestlohn wird derzeit mit 9,18 € in Schleswig-Holstein gezahlt. Eine neue Entwicklung zeichnet sich auch bei der Vorgabe einer Personalübernahme bei Betreiberwechsel ab. Die bisherigen freiwilligen Regelungen werden konkreter gefasst. Das neue Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen legt bereits eine sogenannte „Soll“-Regelung fest. Demnach ist die Personalübernahme durch neue Betreiber künftig eher Regel als Ausnahme. Leider zeichnet sich derzeit ab, dass dies nicht alle Verantwortlichen so sehen. Deshalb ist das neue Tariftreuegesetz in Rheinland-Pfalz vorbildlich. Es schreibt zwingend vor, dass ein neuer Betreiber das Personal des Altbetreibers zu den gleichen Konditionen übernehmen muss. Ziel muss es nun sein, eine solche verbindliche Regelung in alle anderen Landesregelungen zu übertragen. Es gibt also noch viel zu tun, aber wir können stolz darauf sein, was wir bereits erreicht haben.

§ 131 GWB – Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen

VERGABE VON ÖFFENTLICHEN AUFTRÄGEN ÜBER PERSONENVERKEHRSLEISTUNGEN IM EISENBAHNVERKEHR

(3) Öffentliche Auftraggeber, die öffentliche Aufträge im Sinne von Absatz 1 vergeben, sollen gemäß Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007

verlangen, dass bei einem Wechsel des Betreibers der Personenverkehrsleistung der ausgewählte Betreiber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim bisherigen Betreiber für die Erbringung dieser Verkehrsleistung beschäftigt waren, übernimmt und ihnen die Rechte gewährt, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang gemäß § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgt wäre. Für den Fall, dass ein öffentlicher Auftraggeber die Übernahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Sinne von Satz 1 verlangt, beschränkt sich das Verlangen auf diejenigen Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmer, die für die Erbringung der übergehenden Verkehrsleistung unmittelbar erforderlich sind. Der öffentliche Auftraggeber soll Regelungen vorsehen, durch die eine missbräuchliche Anpassung tarifvertraglicher Regelungen zu Lasten des neuen Betreibers zwischen der Veröffentlichung der Auftragsbekanntmachung und der Übernahme des Betriebes ausgeschlossen wird. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung durch den öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, alle hierzu erforderlichen Angaben zu machen.

DRINGENDER HANDLUNGSBEDARF

mobifair fordert seit langem einheitliche und verbesserte Standards für Lokomotivführer. Das betrifft sowohl die Ausbildung als auch Qualifikation und Einsatz – insbesondere im Hinblick auf die Sicherheit im Schienenverkehr. Dabei steht auch die „Triebfahrzeugführerscheinrichtlinie für Lokomotivführer“ auf dem Prüfstand.



Kirsten Lüthmann, Abgeordnete des Deutschen Bundestags und verkehrspolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion nimmt in diesem Gastbeitrag für mopinio zum Thema Stellung:

Dringender Handlungsbedarf besteht zunächst bezüglich der „Triebfahrzeugführerscheinrichtlinie für Lokomotivführer“. Zwar gibt es seit dem 29. Oktober 2011 eine behördliche Fahrerlaubnis für Lokomotivführende, mit dem eine entsprechende EU-Richtlinie von 2007 in deutsches Recht umgesetzt wurde. Hier sind Mindeststandards vorgeschrieben, die aber in der Praxis für einen sicheren Eisenbahnbetrieb nicht ausreichen. Die SPD-Bundestagsfraktion unterstützt daher die Forderungen der Gewerkschaften nach besseren Ausbildungs-, Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Die bisherige Beschränkung der Lerninhalte zur Erlangung der Fahrerlaubnis auf zwölf Tage Ausbildung „Grundwissen“ ohne Fahrpraxis kann nicht ausreichen, um eine Fahrerlaubnis zu erhalten, da die weiteren (auch praktischen) Qualifikationsinhalte, genauso wie die Dauer, von den Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) sehr unterschiedlich gehandhabt werden und somit die Gefahrenpotenziale auf dem Schienennetz faktisch unkontrollierbar sind. Eine geregelte vollständige Ausbildung zur erstmaligen Erlangung der Fahrerlaubnis muss Voraussetzung dafür sein, Schienenfahrzeuge führen zu dürfen. Sowohl im Straßen-, Luft- als auch im Wasserstraßenverkehr wird erst nach einer erfolgreichen Ablegung einer theoretischen und praktischen Prüfung die entsprechende Lizenz erstellt. Dieser Grundsatz muss auch im Schienenverkehr gelten

mobifair spricht zu Recht an, dass die Kontrollen der Fahr- und Ruhezeiten von Lokführenden analog zur Straße umgesetzt werden müssen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. In vielen kleineren EVU und bei Personaldienstleistern, die Lokführende an EVU verleihen, gibt es keine Gewerkschaften und Betriebsräte, die die Kontrolle der Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften überwachen könnten. Die SPD-Bundestagsfraktion überprüft derzeit, inwieweit eine standardisierte Aufzeichnung von

Fahr- und Ruhezeiten national vorgeschrieben werden kann. Ziel muss eine europaweite elektronische Aufzeichnungspflicht sein.

Die zuständigen Gewerbeaufsichtsbehörden scheinen laut Aussagen von Vertretern aus der Branche bei der Durchführung der Kontrollen aufgrund fehlenden Personals und spezieller Qualifikation überfordert zu sein. Hier bietet sich eine Übertragung aller Kontrollen auf das Eisenbahnbundesamt (EBA) an, dessen Personal auch über entsprechende eisenbahnspezifische Kompetenz verfügt. Gerade wenn es um sicherheitsrelevante Bereiche im Schienenverkehr geht, darf es keine Denkverbote geben. Insbesondere beim Einsatz von Leiharbeitnehmenden besteht häufig eine Intransparenz bezüglich der Einhaltung von Arbeitszeitregeln, der Qualifikation, der Streckenkenntnisse und der gesundheitlichen Eignung. Der Unfall in Mannheim zeigt, dass das verantwortliche Eisenbahnverkehrsunternehmen keine ausreichenden Informationen bezüglich der Qualifikation des Lokführers vorweisen konnte. Hier muss in den einschlägigen Verordnungen klargestellt werden, dass das für die Zugfahrt zuständige Unternehmen letztendlich auch für den Einsatz des sicherheitsrelevanten Eisenbahnbetriebspersonals verantwortlich ist. Wichtig ist auch die beschleunigte Einrichtung eines nationalen und internationalen Triebfahrzeugführerscheinregisters, mit dem der Informationsaustausch, z.B. über entzogene Fahrerlaubnis, sichergestellt werden kann. Hier gibt es auch auf politischer Ebene noch viel Arbeit und Überzeugungskraft zu leisten.

Ein Ziel der Bahnreform war und ist nach wie vor, den diskriminierungsfreien Wettbewerb auf der Schiene zu fördern. Der Bund hat dafür Sorge zu tragen, dass die Schieneninfrastruktur allen Wettbewerbern zu gleichen Konditionen und angemessenen Preisen zur Verfügung steht. Der Staat trägt zugleich Verantwortung für die Beschäftigten im Bahnsektor. Er muss dafür sorgen, dass Regulierungen, die mehr Wettbewerb schaffen, nicht zu ihren Lasten gehen. Der Wettbewerb im Bahnsektor darf nicht über Lohnunterbietung und Dumpinglöhne sowie der Unterschreitung von Sozialstandards auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

mobifair-Mitgliederversammlung

Am 26. Oktober treffen sich die Mitglieder von mobifair zur jährlichen Mitgliederversammlung in Fulda. Tagungsort ist das Hotel Esperanto, die Veranstaltung beginnt um 10.30 Uhr. Stefan Körzell, Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes, wird der Hauptredner des diesjährigen Treffens sein.

DIE VORLÄUFIGE TAGESORDNUNG:

TOP 1: Eröffnung der Mitgliederversammlung durch Jörg Krüger, Vorsitzender des mobifair-Präsidiums

TOP 2: Feststellung der Beschlussfähigkeit, Annahme der Tagesordnung und der Geschäftsordnung

TOP 3: Jahresbericht des Vorstands (Vereinsentwicklung, Recherche- und Projektarbeit) gemäß § 6 (2) der Satzung. Es berichten die Vorstände Helmut Diener und Heinz Fuhrmann.

TOP 4: Referat von Stefan Körzell, Mitglied des DGB-Bundesvorstands, zum Thema „Leiharbeit und Werkverträge – muss das sein?“

TOP 5: Vorstellung des Jahresabschlusses 2015 durch Hans-J. Rath, WST Hansberatung und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

TOP 6: Revisionsbericht der Rechnungsprüfer gemäß § 6 (2) a der Satzung von mobifair e.V.

TOP 7: Entlastung des Präsidiums und der Rechnungsprüfer gemäß § 6 (2) a der Satzung von mobifair e.V.

TOP 8: Vorstellung des Haushaltsplans 2017

TOP 9: Beratung der Anträge

TOP 10: Schlusswort

Anträge für die Mitgliedsversammlung (Satzungsanträge und Sachanträge) sind laut § 6 (7) der Satzung von mobifair mindestens sieben Kalendertage vor der Versammlung beim Präsidium schriftlich, durch Telefax oder E-Mail einzureichen. Änderungs- oder Ergänzungsanträge zu Tagesordnungspunkten können jederzeit gestellt werden.



Hubert Heil wird 85

mobifair gratuliert dem „schwarzen“ Hubert zum 85. Geburtstag.

Hubert Heil aus Fulda bleibt auch in Zukunft ein zuverlässiger Ratgeber, Aufpasser und Türöffner für unseren Verein. Weiter alles Gute und beste Gesundheit. Vorstand Helmut Diener gratulierte Hubert Heil und ernannte ihn zum Ehren-VP von mobifair.



„RESPEKTIERT DEN MINDESTLOHN“ – mobifair schreibt offenen Brief an den bdo

mobifair hat sich mit einem offenen Brief an den Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmer (bdo) gewandt und kritisiert darin den Umgang der Organisation mit dem Mindestlohn. mobifair fordert den bdo auf, die verantwortungsvolle Arbeit der Busfahrer zu respektieren und angemessen zu bezahlen. Der Brief im Wortlaut:



*Sehr geehrte Frau Leonard, sehr geehrte Frau Ludwig,
sehr geehrte Damen und Herren,*

leider werden immer wieder Vorstöße von Ihrer Seite öffentlich, den Mindestlohn zu torpedieren. Es drängt sich der Eindruck auf, dass es Ihnen unglaublich schwer fällt, diese gesetzliche Vorgabe zu respektieren. Sei es die Ablehnung der EU-Entsenderichtlinie innerhalb der Transport- und Beförderungsbranche oder die harsche Kritik an der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zur Entlohnung von Bereitschaftszeiten.

Lieber bdo, was ist falsch daran, Busfahrer gerecht zu bezahlen? Warum ist es so schwer, ordentliche Arbeit zu respektieren und entsprechend fair zu entlohnen? Aus welchem Grund sollen Menschen, die zum Beispiel in Deutschland oder Frankreich arbeiten – auch wenn sie mit ihren Bussen aus den osteuropäischen Nachbarländern kommen – nicht nach geltendem Mindestlohn bezahlt werden? Wenn in einem Land höhere Lohn- und Sozialstandards gelten, müssen diese angewandt werden. Sonst ist das Lohndumping.

Deutschland liegt mit seiner Wirtschaft, seinem Bruttoinlandsprodukt, an der Spitze der europäischen Staaten. Mit der Höhe seines gesetzlichen Mindestlohns allerdings gerade mal auf Platz 7. Auch die ab kommendem Jahr geplante Erhöhung um 34 Cent pro Stunde ändert daran nichts. Und das ist Ihnen immer noch zu hoch? Verdient der Einsatz der Busfahrer in einem für Menschenleben verantwortlichen Arbeitsumfeld, das hohe Konzentration verlangt, keine angemessene Bezahlung? Eine Bezahlung, die nach unserer Ansicht weit über dem Mindestlohn liegen müsste und die keine Aufstockung durch Sozialkassen erfordert. Also gerecht, angemessen und allgemeinverbindlich ist.

Wir können nicht glauben, dass Sie das wirklich so meinen. Wir können auch nicht glauben, dass Ihre Mitglieder, darunter etablierte Traditionsunternehmen, das so sehen. Deshalb appellieren wir an alle 3000 in Ihrem Verband zusammengeschlossenen Unternehmen: Bitte respektieren Sie den Mindestlohn und helfen sie endlich mit, die Ausbeutung zu stoppen.

Im Sinne der Fairness informieren wir Sie, dass wir diesen Brief als offenen Brief verstehen und veröffentlichen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Fernbus: NRW greift hart durch

Über mehrere Wochen hat das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium Unternehmen im Fernbuslinienverkehr überprüft. Kontrolliert wurden rund 40 Firmen mit 600 Fahrern. Ergebnis: Insgesamt wurden 1215 Mängel festgestellt. In jedem fünften Fall ging es um die Überschreitung der täglichen Arbeitszeit (22,1 Prozent). Damit werden ein weiteres Mal die Warnungen von mobifair bestätigt. Untersucht wurden nach Angaben des Ministeriums die Fahrtennachweise aller Fahrerinnen und Fahrer über einen Zeitraum von jeweils mehr als 60 Fahrtagen mit besonderem Augenmerk auf Arbeits- und Lenkzeiten sowie Pausen- und Ruhezeiten.

Dass wiederum gravierende Verstöße gegen diese Vorschriften registriert werden mussten, bezeichnet mobifair-Vorstand Helmut Diener als „traurige Tatsache“. Sicherheitsgefährdung werde von vielen Unternehmen leider billigend in Kauf genommen.

Busunternehmen dürfen die maximal zulässige Arbeitszeit unter bestimmten Bedingungen auf zehn Stunden ausweiten. Wie bei den Kontrollen in NRW festgestellt wurde, wird selbst diese Ausnahmeregelung oft nicht eingehalten. In 148 Fällen (12,2 Prozent) wurden die Tagesruhezeiten unterschritten. In 82 Fällen (6,7 Prozent) wurden die erlaubten Lenkzeiten überschritten, die bei höchstens neun bzw. zehn Stunden täglich liegen dürfen. 445 Mal (36,6 Prozent) wurden Pausen verkürzt oder zu spät eingelegt. Allerdings bleibt festzuhalten: Fast die Hälfte aller Verstöße entfiel auf nur drei Betriebe. Bei den besonders auffälligen Unternehmen wurden gehäuft auch schwerwiegende Mängel festgestellt. Sechs Bußgeldverfahren wurden eingeleitet.

Helmut Diener betrachtet dieses Ergebnis als Indiz dafür, dass die meisten Busunternehmen am Markt fair unterwegs seien. Die schwarzen Schafe müssten allerdings gefunden und bestraft werden.

Die Verantwortlichen in den Betrieben müssten mit Geldstrafen rechnen, die bis in den hohen vierstelligen Euro-Bereich hineingehen, so der zuständige Minister Rainer Schmeltzer.

Der Arbeitsschutz werde diese Betriebe ganz besonders im Blick behalten und auch künftig bei Verstößen rigoros vorgehen, kündigte er an.

Im Rahmen der Überwachungsaktion wurde auch ermittelt, wie die Zusammenarbeit zwischen Betreibern von Fernbuslinien und beauftragten Subunternehmen funktioniert, ob die Auftraggeber mit Sorge dafür tragen, dass die Sozial- und Arbeitszeitvorschriften eingehalten werden. Hier hat sich nach dem Eindruck der Arbeitschutzbehörde in der jüngeren Vergangenheit einiges zum Positiven entwickelt. Man werde die Entwicklung weiter aufmerksam beobachten, teilte das Ministerium mit.

„Gerade im Personentransportgewerbe gilt Null-Toleranz, wenn Vorschriften missachtet werden, die die Fahrtüchtigkeit der Fahrerinnen und Fahrer beeinträchtigen“, sagte Schmeltzer. „Weder die Gesundheit der Beschäftigten noch die Sicherheit der Fahrgäste und anderer Verkehrsteilnehmer dürfen gefährdet werden.“



SARAJEVO – FRANKFURT (DORTMUND)

Fernbusrecherche mit Lob und Tadel

Zwei Testfahrer gingen im Auftrag von mobifair per Fernbus auf die Tour von Sarajevo nach Frankfurt. Die Strecke wird von der Deutschen Touring täglich nach Dortmund angeboten, die übliche Reisedauer bis zum Reiseziel beträgt für die 1572 km rund 32 Stunden. 137 Euro kostet die einfache Fahrt, Betreiber ist die Centrotrans Sarajevo. Ziel der Testfahrt war unter anderem, herauszufinden, ob ausreichend Fahrer eingesetzt, Lenk- und Ruhezeiten eingehalten werden und mit welcher Entlohnung die Busfahrer unterwegs sind.

Los ging es um 8 Uhr in der bosnischen Hauptstadt. Die Route führte über Kroatien, Slowenien und Österreich - Grenzübergang Salzburg/Freilassing - weiter über München, Ulm, Stuttgart, Karlsruhe und Frankfurt nach Dortmund. Bei dieser Fahrt wurde Frankfurt bereits nach 22 Stunden Fahrzeit um 6 Uhr erreicht. Diese verkehrsbedingten Fahrplanabweichungen sind kein Problem, da ein Zustieg zwischen Start und Ziel nicht vorgesehen ist. Wäre das möglich, würde für die Busfahrer in den durchquerten Ländern mit Ein- und Ausstiegshalten ein dort gültiger gesetzlicher Mindestlohn als Entlohnung fällig. So erhalten die drei Busfahrer aus Bosnien-Herzegovina nach eigener Auskunft gerade mal 600 Euro im Monat. Der Existenzlohn in Bosnien-Herzegovina ist mit 767 Euro angegeben. In Kroatien wären für die 240 km Landesdurchfahrt statt der 600 Euro zwar nur 380 Euro Mindestlohn zu zahlen, aber in Slowenien wird das schon mit 730 Euro (220 km) teurer. Für die 180 km in Österreich wären mindestens rund 1600 Euro zu zahlen und für die 770 km in Deutschland mindestens 1360 Euro.

Es waren mit den mobifair-Testfahrern 25 Reisende an Bord. Bei einem Fahrpreis von 137 Euro also Einnahmen in Höhe von 3425 Euro. Setzt man die üblichen 1,50 Euro pro Buskilometer entgegen, bleiben rund 1000 Euro Gewinn. Bei 1,80 Euro pro Buskilometer wären es noch 600 Euro Gewinn. Mit geringen Lohnkosten lässt sich das schon rechnen. Denn Busabschreibungen, Maut, Kraftstoffe usw. sind kaum zu beeinflussen. Das ist der Tadel.

Lob erteilen unsere Testfahrer den drei für die Tour eingeteilten bosnischen Busfahrern. Sie hielten alle Lenkzeiten ein, machten vorgeschriebene Pausen, gingen während der Ruhezeiten auch keiner anderen Tätigkeit nach und waren sehr freundlich und hilfsbereit. Da gab es keine Beanstandungen. Allerdings ist die Ausbleibezeit schon als sehr sportlich zu beurteilen.

In der Gesamtbewertung ist kein Verstoß festzustellen. Allerdings muss man schon darüber nachdenken, ob es richtig sein kann, dass die Fahrer zwei Drittel der Tour teils weit unter den ortsüblichen Löhnen unterwegs sind. Deshalb bleibt die mobifair-Forderung weiter richtig: Die Mindestlöhne der Länder sind immer zu respektieren, wenn das Entgelt aus dem Herkunftsland geringer ist. Das muss auch für den Busverkehr gelten.



mobifair bedankt sich bei den Testfahrern Jürgen Söll und Achim Schraml für diese erfolgreiche Recherche.

Würden die durchquerten Länder die Löhne der Busfahrer beeinflussen, müssten bei der Berechnungsgrundlage einer 40-Stundenwoche folgende Mindestlöhne gezahlt werden:

Land	durchf. Kilometer	Mindestlohn	durchschn. Busfahrerlohn
Bosnien-Herzegovina	240	–	–
Kroatien	160	380 Euro	750 Euro
Slowenien	220	730 Euro	800 Euro
Österreich	180	Kollektivverträge	1800 Euro
Deutschland	770	1360 Euro	2000 Euro

ENDSPURT FÜR DIE EBI FAIR TRANSPORT EUROPE JETZT NOCH BIS 13.9.2016 UNTERSCHREIBEN

Jedes Jahr steigt die Zahl der Beschäftigten, die zu Hungerlöhnen und unter unmenschlichen Lebensbedingungen im europäischen Verkehrssektor arbeiten. Sicherheit, gerechte Löhne und Zukunftsperspektiven bleiben dabei auf der Strecke.

Deshalb ist es wichtig, die europäische Bürgerinitiative „Fair Transport Europe“ mit einer Unterschrift zu unterstützen. Damit kann die EU-Kommission gezwungen werden, endlich europaweit für faire Arbeits- und Sozialbedingungen zu sorgen.

Es ist an der Zeit, Wettbewerb mit dem Ziel zu verknüpfen, gute Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen. Wir brauchen faire Wettbewerbsbedingungen, damit der Wettbewerb nicht über Kostensenkungsmaßnahmen und wiederum erhöhten Druck auf die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ausgetragen wird.

Ihr habt es in der Hand, ob mit dem Kuli oder digital - jetzt unterschreiben:

<https://www.fairtransporteurope.de/unterschreiben>

DU BIST GEIL?!

**... AUF GEREGLTE
ARBEITS- UND
RUHEZEITEN UND
AUF ANGEMESSENE
BEZAHLUNG?**

Du bist der Richtige für
unsere Unterschriftenaktion.
Alle Infos dazu unter
www.fairtransporteurope.de
oder unterschreibe unsere
Forderungen direkt hier:





Kontakt:

**Campaign „Fair Transport Europe“ /
European Citizens Initiative
(Europäische Bürgerinitiative)
c/o mobifair**

Gutleutstraße 163-167

60327 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (69) 271 39 96 – 6

info@mobifair.eu





Und weitersagen nicht vergessen!

Unterstützt die Kampagne über euer berufliches und privates Netzwerk per Newsletter, Website und Facebook!



DU BIST SCHÖN

**... BLÖD, WENN DU
DICH NICHT WEHRST.**

**SCHLUSS MIT
UNLAUTEREM WETT-
BEWERB DURCH
BILLIGANBIETER**

Wer anständig
arbeitet, muss auch
anständig bezahlt werden.
Alle Infos dazu unter
www.fairtransporteurope.de
oder unterschreibe
unsere Forderungen
direkt hier:



**FAIR
TRANSPORT
YES!**