

mopinio

Das mobifair-Magazin

AUSGABE 04/2019



AUSSCHREIBUNGEN

*Endlich
fairbessern*



**SCHÜTZE
DEINE
ARBEIT!**

DER DUMPING-MELDER:
0 800-28 44 444

www.mobifair.eu



**UNKONTROLLIERTER
PERSONALEINSATZ?
JETZT MELDEN!**

Unternehmen begehen gezielt Regelverstöße, ignorieren Gesetze. Sie gefährden die Sicherheit auf der Schiene.

Hilf mit, illegale Machenschaften aufzudecken. Wähle den mobifair DUMPING-MELDER. Vertraulich und kostenlos.

»Mehr Infos unter: www.mobifair.eu

Editorial



Liebe Mitglieder und Freunde von mobifair, kurz umgedreht und schon wieder ist ein Jahr rum. Ein bewegtes Jahr mit vielen Sonnen-, aber auch Schattenseiten, insbesondere auf der anderen Seite der Medaille. Damit meinen wir die Seite die eher schmutzig wirkt. Das sind nicht nur die Unternehmen, die sich im Verkehrsmarkt nicht an die Regeln halten und unfair benehmen. Das sind auch die Kontrolleure, die hinweg schauen und immer wieder meinen alles richtig zu machen. Es sind aber auch die, die Regeln aufstellen sollen, aber die Realität nicht wahrnehmen. Also diejenigen, die handeln könnten aber es letztendlich nicht tun. Aber wir wären

nicht mobifair, wenn wir uns damit abfinden würden. Unser Leitsatz bleibt: Wenn man uns vorne rausschmeißt, kommen wir hinten wieder rein. Wir recherchieren, decken auf und zeigen an. Wir legen den Finger in die Wunde und laufen nicht weg. Wir machen Vorschläge, erarbeiten Forderungen und nutzen alle unsere Kontakte. Das werden wir auch im nächsten Jahr tun. Beispielsweise bei den Themen faire Ausbildung und mehr Kontrollen bei Zug und Bus. Aber auch wenn es darum geht prekäre Arbeitsverhältnisse unter teils kriminellen Methoden zu stoppen und Menschen vor Lohnraub und Arbeitsplatzklau zu schützen. Dazu gehört insbesondere auch dafür Sorge zu tragen, dass eine Auftragsvergabe nur faire Unternehmen erreicht und eine Ausschreibung soziale Kriterien beinhalten muss. So vor allem bei der Frage, eines geschützten Personalübergangs für alle Beschäftigten bei Zug und Bus.

Wir freuen uns auf die weitere tolle Zusammenarbeit mit unseren aktiven ehrenamtlichen Helfern vor Ort. Ohne dieses engagierte Team würde es nicht funktionieren. An alle ein herzliches Dankeschön. Vielen Dank auch an alle Mitglieder von mobifair, die uns fördernd unterstützen und unsere Arbeit wertschätzen. Danken wir auch unserem Präsidium, das uns fachlich sowie in der Umsetzung des Vereinsrechts unterstützt und unserem hauptamtlichen Team. Fleißig und kompetent, da ist man als Vorstand richtig stolz darauf. Wir wünschen allen ein schönes, harmonisches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in das Neue Jahr und viel Freude und Erkenntnisse beim Lesen der neuen mopinio. Da ist auch unsere Mitgliederversammlung drin. Tolle Veranstaltung und viele waren da. Das macht uns mächtig stolz.

Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: ENDLICH FAIRBESSERN

Auftragsvergabe:	mobifair Mitgliederversammlung
Happy Birthday, 1370!..... S. 4	2019..... S. 10
Bewegung bei der Auftragsvergabe	GmbH
Zug und Bus..... S. 6	Glückwunsch an WISAG..... S. 12
Wettbewerb zähmen..... S. 8	5 Fragen an Nadine Gersberg .. S. 13
	mobifair International..... S. 14

IMPRESSUM



Herausgeber:

mobifair e. V.
Gutleutstr. 163-167
60327 Frankfurt

Kontakt:

069 / 271 3996-6
info@mobifair.eu
www.mobifair.eu

Vorstand:

Vorsitzender:
Helmut Diener
(verantwortlich)

Redaktion:

Tobias Lipser
presse@mobifair.eu
Layout: A. Bischoff

Druck:

Dierichs Druck+
Media GmbH & Co. KG
Frankfurter Str. 168
34121 Kassel

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555

Happy Birthday, 1370!

Bei Verkehrsausschreibungen führt fast kein Weg an ihr vorbei, und das nun schon seit genau zehn Jahren: Am 3. Dezember 2009 trat die Verordnung 1370/2007/EG in Kraft und wurde seitdem ganz unterschiedlich interpretiert. Die einen, v. a. einige Aufgabenträger in den ersten Jahren nach Inkrafttreten der Verordnung, wurden nicht müde, zu argumentieren, was alles wegen der 1370 nicht gehe. Darunter Dinge wie Lohn- und Sozialstandards, Subunternehmer- und Ausbildungsquoten, Personalübergänge für bestimmte Beschäftigungsgruppen und und und. „Wir würden ja gerne, aber das geht nicht wegen der 1370/2007“ hat mobifair nicht nur einmal gehört.

Auf der anderen Seite standen nicht nur Gewerkschaften und mobifair, sondern auch einige weitsichtigeren Aufgabenträger, die erkannt haben, wie notwendig der Schutz der Beschäftigten vor den Folgen des ungebremsten Wettbewerbs ist und dass er rechtlich durchaus möglich ist. „Doch doch, geht doch.“ So finden sich mittlerweile vereinzelt Vorgaben zu Ausbildungsquoten, Personalreserven und Sicherheit im Zug und auch beim Personalübergang hat sich etwas getan, zumindest im SPNV. Die Formulierung in der Verordnung lautet:

„Unbeschadet des nationalen Rechts und des Gemeinschaftsrechts, einschließlich Tarifverträge zwischen den Sozialpartnern, kann die zuständige Behörde den ausgewählten Betreiber eines öffentlichen Dienstes verpflichten, den Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, die Rechte zu gewähren, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG erfolgt wäre.“ Art. 4 (5).

Diese „Kann“-Formulierung führt leider in der Praxis immer noch in aller Regel dazu, dass beim Bus eben kein Personalübergang vorgegeben wird, auch wenn es positive Ausnahmen gibt wie kürzlich im Landkreis Hildburghausen. Bei der Schiene war es früher genauso. Erst seit im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen für den SPNV eine „Soll“-Formulierung verankert ist, ist der Personalübergang die Regel, zumindest für Triebfahrzeugführer, Zugbegleiter und Disponenten.

Die Einbeziehung weiterer Berufsgruppen, z.B. in der Werkstatt, und der dauerhafte Schutz der bisherigen Lohn- und Sozialstandards über das erste Jahr hinaus sind allerdings immer noch rar.

Eigentlich erstaunlich, wenn man bedenkt, dass bei der Änderung der 1370/2007 durch die Verordnung 2016/2338 vom 14. Dezember 2016 der soziale Schutz ausdrücklich gewollt war:

„Im Rahmen der Schaffung des einheitlichen europäischen Eisenbahnraums sollten die Mitgliedstaaten ein angemessenes Niveau des sozialen Schutzes für das Personal der Betreiber eines öffentlichen Dienstes gewährleisten.“ Erwägungsgrund 12.





mobifair findet daher: „Es darf nicht noch zehn Jahre dauern, bis der Schutz aller Beschäftigten endlich in sämtlichen Verkehrsausschreibungen berücksichtigt wird. Er ist rechtlich möglich, man muss nur politisch wollen. Noch besser wäre es, diesen Schutz gleich auf Landes- und Bundesebene festzuschreiben. Auch das geht. Stichworte Tarifreuegesetze, GWB und Personenbeförderungsgesetz. Die Erfahrung zeigt: Nur wer muss, macht auch.“

*„Wir würden ja gerne,
aber das geht nicht
wegen der 1370/2007.“*

Nicht nur anlässlich des „Jubiläums“ der 1370/2007 lohnt es sich, noch einmal einen Blick in die Verordnung zu werfen, insb. in folgende Passagen:

- **Art. 4 (3-4): Maximale Laufzeit von Verkehrsverträgen.**
- **Art. 4 (5): Personalübergang.**
- **Art. 4 (6): Qualitäts- und Sozialstandards.**
- **Art. 4 (7): Vergabe von Unteraufträgen.**
- **Art. 5 (2): Direkt- und Inhousevergaben im Bereich Bus und Straßenbahn.**
- **Art. 5 (3a+b, 4a+b,6): Direktvergaben im SPNV.**
- **Art. 5 (5): Notvergaben.**
- **Art. 5 (6a): Losaufteilung und -Limitierung.**
- **Art. 5a: Rollmaterial.**



www.mobifair.eu

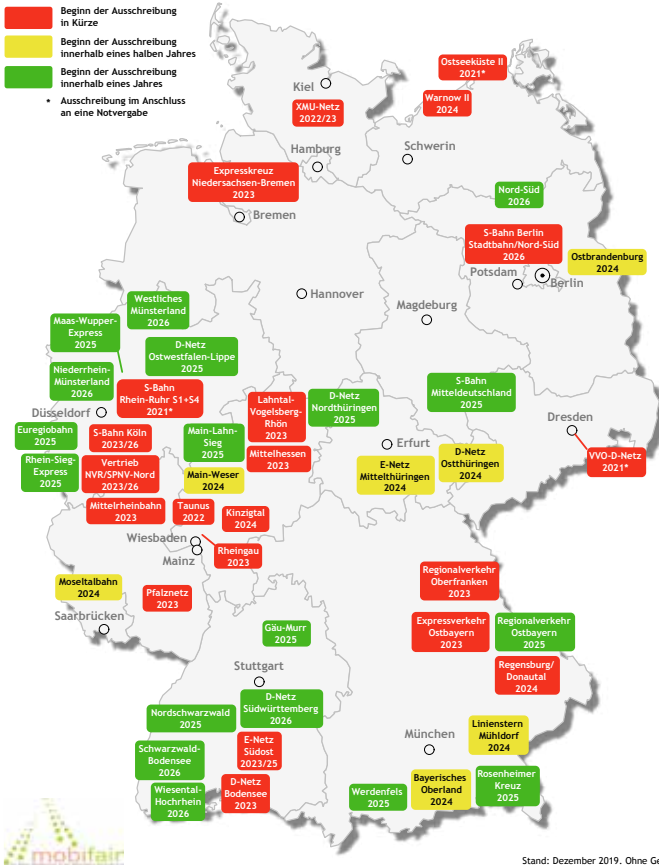
Bewegung bei der Auftragsvergabe Zug und Bus

Das ist gut, reicht aber noch nicht

Nach wie vor liegt der Fokus unserer Projektarbeit auf den Ausschreibungspraktiken bei öffentlichen Verkehrsleistungen und ihren Folgen. Dabei stellen wir leider immer noch fest, dass dem Schutz der Beschäftigten keine hohe Priorität zukommt. Zwar herrscht auf dem Verkehrsmarkt aktuell eine sehr große Nachfrage nach Personal, insb. nach Lokführern und Busfahrern. Wenn es aber am Ende einer Ausschreibung zum Betreiberwechsel kommt, bedeutet dies für viele Beschäftigte nach wie vor, dass sie mit einem „leeren Rucksack“ den Arbeitgeber wechseln oder sich eine Beschäftigung an einem anderen Arbeitsort suchen müssen. Darunter verstehen wir, dass die Weiterbeschäftigung und teilweise über viele Jahre erworbene Lohn- und Sozialstandards beim Betreiberwechsel nicht langfristig geschützt sind oder bestimmte Berufsgruppen nicht einbezogen werden.

Voraussichtlich zwischen 2019 und 2022 startende SPNV-Ausschreibungen mit Jahr der Betriebsaufnahme

Nähere Infos unter vergabe.mobifair.eu



Stand: Dezember 2019. Ohne Gewähr.

Vor diesem Hintergrund bleiben folgende Ausschreibungskriterien notwendig, um bei künftigen Verfahren auch dem Schutz der aktuell und zukünftig in diesen Netzen und Linienbündeln Beschäftigten und zugleich der Betriebsstabilität Rechnung zu tragen. Diese Kriterien sollten in den Ausschreibungsunterlagen künftiger Verkehrsausschreibungen als obligatorische Anforderungen an die Bieter geführt werden. Innerhalb der nächsten Jahre betrifft dies nach unserem Kenntnisstand diese SPNV-Netze (siehe Karte) sowie zu viele Bus-Linienbündel, um sie an dieser Stelle aufzuführen zu können.

Tariftreue und Grundsätze der Vergabe

Die Folge von Ausschreibungen nach dem Billigprinzip sind neben der mangelnden Absicherung der Lohn- und Sozialstandards der bisherigen Beschäftigten oft fehlende Orts- und Sprachkenntnisse von hastig angeworbenen Busfahrern, die dann Haltestellen nicht anfahren oder den Fahrgästen, darunter Schulkinder und Senioren, keine Auskünfte erteilen können. Im schlimmsten Fall kann es wegen des scharfen Wettbewerbs und knapper Kalkulationen zur Insolvenz der beauftragten Unternehmen, den Ausfall sowie anschließend zur (teuren) Notvergabe der Leistungen kommen, wie im Hunsrück geschehen.

Eine bewährte Möglichkeit, die Grundsätze für alle künftigen Ausschreibungen zu regeln, stellen Landestariftreue- und Vergabegesetze dar. Bayern verfügt als einziges Bundesland neben Sachsen noch immer nicht über ein solches Gesetz. Die neue sächsische Regierung hat das Thema jedoch vor Kurzem in ihren Koalitionsvertrag aufgenommen. Gewerkschaften und mobifair fordern schon lange, dass diese Lücken geschlossen werden müssen, da insbesondere im Bereich Bus der Wettbewerb vorwiegend über den Preis ausgetragen

wird, selbst in Zeiten eines überall feststellbaren Fahrer- mangels. In einigen Ländern gibt es auch Nachbesse- rungsbedarf bei bestehenden Gesetzen.

Ein Tariftreuegesetz sollte u.a. die Vorgabe repräsen- tativer Tarifverträge, vergabespezifischer Mindestlöhne, weiterer Sozial- und Umweltstandards sowie eine re- gelmäßige Kontrolle dieser Vorgaben einschließen. Zu- dem sollte ein obligatorischer Personalübergang beim Betreiberwechsel mindestens zu den bisherigen Bedin- gungen für alle Beschäftigten im Bereich Bus und Schie- ne verankert sein.

Personalübergang im Falle eines Betreiber- wechselfs

Dieser sollte jedoch auch heute schon in jeder Ausschrei- bung angeordnet werden, um im Falle eines Betreiber- wechselfs die bisherigen Beschäftigten zu schützen und zugleich ihre Wechselbereitschaft zu erhöhen, unabhän- gig davon, ob sie im, am oder neben dem Zug oder Bus arbeiten. Die Rechtsgrundlagen dazu bieten §131 (3) GWB (nur SPNV) sowie die EU-Verordnung 1370/2007/ EG (SPNV und ÖPNV). Dass beide auch weitere Beschäf- tigten-gruppen als das Fahrpersonal umfassen können, interpretieren ebenfalls die einschlägigen Kommentare zum Vergaberecht so (vgl. Bayreuther 2016, Reidt/Stick- ler 2018). Demnach zählen insbesondere auch Werk- stattbeschäftigte zu den unmittelbar erforderlichen Beschäftigten, ohne die ein Betrieb nicht möglich ist. Weiter erhöhen ließe sich die Bereitschaft zum Wech- sel des Arbeitgebers durch die Vorgabe, dass auch nach einem Jahr beim Neubetreiber die bisherigen Lohn- und Sozialstandards gesichert sind. Zudem sollte bei Neu- einstellungen im Rahmen des Verkehrsvertrags das gleiche Niveau erreicht werden, um die Standards in der Branche zu schützen. Nicht zuletzt müssen Auszu- bildende die Möglichkeit erhalten, ihre Ausbildung beim neuen Betreiber abschließen zu können.

Ausbildung, Qualifikation, Nachunternehmer

Um dem Mangel an qualifizierten (Nachwuchs-) Kräf- ten entgegenzuwirken, fordern wir die Vorgabe einer ausreichenden Personal- und Fahrzeugreserve sowie einer Ausbildungsquote in der Ausschreibung. Die Ver- kehrsunternehmen müssen hier Verantwortung über- nehmen und einen Beitrag zur Verfügbarkeit von ge- eignetem Personal leisten. Die Aufgabenträger sollten hierzu ihrerseits den gesetzlichen Spielraum nutzen und entsprechende verbindliche Vorgaben machen, wie dies die BEG vor Kurzem bei der Ausschreibung des SPNV- Netzes Donau-Isar für den Bereich Lokführer getan hat.

Diesen Schritt in die richtige Richtung begrüßen wir ebenso ausdrücklich wie die Vorgabe eines Betriebs- aufnahmekonzeptes und empfehlen, vergleichbare Re- gelungen künftig bei jeder Ausschreibung vorzusehen und weiterzuentwickeln. Um die Qualität der Ausbildung hoch zu halten, sollten darüber hinaus neben quanti- tativen auch qualitative Vorgaben gemacht werden. Die Beschäftigten im Verkehrsbereich sollten keine An- lernertätigkeiten sein, damit die Branche auch künftig für Nachwuchskräfte attraktiv bleibt.

Durch die Vergabe von Leistungen an Nachunternehmer werden oftmals Lohn- und Sozialstandards untergra- ben. Außerdem ergeben sich häufig Schnittstellenpro- bleme. Wir stellen fest, dass der Besteller oftmals gar nicht genau weiß, wer letztlich die Leistung erbringt und ob das Personal überhaupt ausreichend qualifiziert ist. Eine effektive Kontrolle der Qualität, aber auch der zweckgebundenen Verwendung von Steuergeldern ist damit oft kaum möglich. Wir fordern daher die Vorga- be einer Selbsterbringungsquote von mindestens 80%, wobei in sicherheitsrelevanten Bereichen keine Subun- ternehmerleistungen zugelassen sein dürfen. Durch ein Präqualifizierungsverfahren könnte sichergestellt wer- den, dass die verbleibenden Subunternehmer die glei- chen Anforderungen erfüllen wie eigenes Personal.

Sicherheit von Beschäftigten und Fahrgästen

Um die Sicherheit von Beschäftigten und Fahrgästen gleichermaßen zu erhöhen, sollten regelmäßige Schu- lungen des Sicherheitspersonals zu den Themen Tarif- bestimmungen, Erste Hilfe, Rechtsfragen, Deeskalation, Selbstbehauptung, Kommunikation und interkulturelle Kompetenz vorgeschrieben werden. Außerdem empfeh- len wir, Standards zu Einsatz und Auswertung von Body- cams zu entwickeln und alle Übergriffe und Vorfälle an die Aufgabenträger zu melden mit dem Ziel, dass diese sie zentral erfassen und jährlich auswerten, um Risiko- strecken und andere Auffälligkeiten zu identifizieren. Für den Bereich Bus sollten zudem auf Landesebene eigene Maßnahmen entwickelt werden, wie Busfahrerinnen und Busfahrer besser vor der steigenden Zahl an Übergriffen geschützt werden können.

Wir sind überzeugt, dass diese Vorschläge nicht nur im Sinne der Beschäftigten sind, sondern den öffentlichen Personenverkehr auch für die Fahrgäste noch attrak- tiver machen und somit einen Beitrag zur Verkehrswen- de leisten können.



Wettbewerb zähmen

.....
Nichts läuft mehr rund und dennoch hält man verzweifelt am ungezügeltten Wettbewerb bei Bus und Bahn fest. Das war so sicher nicht gewollt, als man den Markt der Verkehrsdienstleitungen europaweit geöffnet hat. Oder doch? Liberalisierung als Türöffner zum Lohnraub und Arbeitsplatzklau? In Deutschland war man schnell dabei, dem Rechnung zu tragen. Man gründete Aufgabenträger und probierte sich in vielen Strukturen dieser Vergabestellen. Im SPNV-Bereich gab es schließlich etwas zu verteilen. Über 8 Mrd. Euro an Regionalisierungsmitteln alleine für den SPNV. Ein Topf, aus dem man gerne eine kräftige Kelle nimmt.

Doch wie bringt man den Deckel herunter? Klar, mit dem Preis und so hat man schnell aus dem Gedanken, dass der „wirtschaftlich günstigste“ Anbieter den Auftrag erhält, den „billigsten“ gemacht. Das ist leicht zu handhaben. Man gibt etwas vor und schaut dann unterm Strich, wer das alles mit wenig Geld leisten will oder kann. Stopp, da fehlt noch etwas: Dazu braucht es Menschen, wie in „der Wettbewerb muss den Menschen dienen“. Aber hier stellt sich gleich die Frage, ob die Beschäftigten in den Verkehrsunternehmen auch zur Kategorie „Menschen“ gehören? Wohl eher nicht, denn denen geht man immer noch schnell an die Wäsche. Klar, der Verlust der Leistung oder des Auftrags heißt zunächst auch Verlust der Arbeit. Man kann wechseln, aber zu neuen, meist schlechteren Bedingungen, viel schlechteren Bedingungen. Alles bislang Erreichte ist weg und das bei gleicher Arbeit, auf gleicher Strecke, vielleicht sogar mit dem gleichen Zug oder Bus, der nur eine andere Farbe hat. Dass man jahrelang, zuverlässig und verantwortungsvoll die gleiche Strecke gefahren ist, zählt nicht mehr. Auch nicht, dass man in der Region wohnt und dort die Kaufkraft stärkt, dort sein soziales Umfeld hat und die Kinder zur Schule gehen. Egal.

Am Beispiel Bus kann man sagen: Der Kämmerer greift in die Tasche der Beschäftigten, Bürgermeister und Landrat schauen zu. Im Schienenpersonennahverkehr ist das alles noch eine Nummer größer. Aber genauso

schmerzlich für die Betroffenen. Es sei denn man ist ein Aufgabenträger, für den es selbstverständlich ist, die Beschäftigten bei einer Neuvergabe zu schützen. Ein Aufgabenträger, der in der Ausschreibung schon vorgibt, dass Lohn- und Sozialstandards nicht verschlechtert werden dürfen. Das Personal des Altbetreibers ist mit all seinen erreichten Besitzständen zu übernehmen. Das gesamte Personal wohlgerneht. Auch die von der Disposition, vom Vertrieb und von der Werkstatt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit administrativen Aufgaben. Es wäre alles so einfach, weil es geht und weil es tatsächlich den Menschen dient.

Betriebsstart und kein Personal

Mit ausreichend Personal bei einer Neuvergabe an einen anderen Betreiber an den Betriebsstart zu gehen, wird wohl immer mehr zu einem Problem. Das hat natürlich zwei Ursachen: Der Arbeitsmarkt ist leer und der Wille, in ein anderes Unternehmen für weniger Lohn und unter Aufgabe anderer bisher erreichter sozialer Besitzstände zu wechseln, ist sehr gering. Nun kommt der Tag X und viele Züge bleiben stehen. Tolle Ausschreibung, die keinem etwas bringt. Vielleicht wäre es doch nicht so verkehrt gewesen, einen sozial geschützten Personalübergang vorzuschreiben und letztendlich in Zeitschienen vor der Ausschreibung den Status der Personalrekrutierung vom künftigen Betreiber zu verlangen. Der tatsächlich benötigten Personalmenge und nicht der von den

Bieter nach dem Motto „die Beschäftigten des unterlegenen Betreibers werden schon wechseln“ geschätzt. Weit gefehlt, das funktionierte noch nie.

Jüngste Beispiele zeigen das Problem mit aller Härte. Ein Unternehmen in NRW konnte die notwendigen Personale nicht sicherstellen und musste die vorzeitige Kündigung des dortigen Aufgabenträgers entgegennehmen. Der Altbetreiber wurde gebeten, die Leistungen weiter zu erbringen. Ähnliche Probleme in Baden Württemberg. Der dortige Verkehrsminister, ein von seinem Handeln überzeugter selbsternannter „Bahnexperte“, wollte nicht auf uns hören und sorgte schnell dafür, dass im Ländle viele bunte Züge unterwegs sein sollen. Nun fährt nicht viel, denn auch hier schafften es die Neubetreiber nicht, ausreichend Personal zu rekrutieren. Nun kam die glorreiche Idee, in Baden Württemberg einen landeseigenen Lokführerpool zu schaffen, der überall dort Lokführer hinschickt, wo Personalmangel besteht. Das alles in sogenannten „Sitzbereitschaften“. Was für ein Unsinn. Ohne ein personalzuständiges Eisenbahnverkehrsunternehmen geht das schon rechtlich nicht und so sucht der Verkehrsminister bislang vergebens nach einem EVU, das für das Land eine solche Verantwortung übernimmt. Ja, Herr Minister, hätten Sie mal auf uns gehört und zunächst einen guten Personalübergang in die Ausschreibungen aufgenommen. Wir würden uns nun auch nicht wundern, wenn wir Sie mit einer Fahrerlaubnis, ausgestellt von irgendeiner „Schnellbesohlungs-Schule“ für Lokführer, selbst am Führerstand antreffen würden. Allzeit gute Fahrt.

Die geteilte S-Bahn

S-Bahn Berlin, über 3000 Beschäftigte, ein kompaktes, funktionierendes System. Doch der Berliner Senat, allen voran die Verkehrssenatorin, will das Monopol des jetzigen Betreibers, der DB AG, brechen. Zu teuer. Deshalb meint die Senatorin und große Teile des Senats, dass eine Ausschreibung in Losen die Lösung wäre, um dieses Monopol zu brechen. Es könnten sich mehrere EVUs bewerben und letztendlich mit vielen bunten Zügen die Menschen in Berlin befördern. Deutlich wurde diese Meinung auch bei einer parlamentarischen Veranstaltung der Gewerkschaft EVG zum Thema. Da gab es viel Verwunderliches zu hören: „Man müsse die Ausschreibung so machen, sonst drohen Klagen“ oder „Der Monopolist DB hat seine Alleinstellung genutzt und den Preis in die Höhe getrieben“. Was für ein Unsinn. In ihren Statements kam nur selten das Wort Mitarbeiter und Beschäftigtenschutz vor. Erst auf Nachfrage ging man auf die Überholspur und erzählte etwas von einer

Übernahme des Personals durch eine eigene Gesellschaft mit Trägerschaft Berlin und Brandenburg. Letztendlich bleibt nur, eine Stadt wie Berlin wieder zu teilen, das kompakte System einer S-Bahn mit all den schwierigen Taktverbindungen zu brechen und vor allem den Beschäftigten der S-Bahn die Zukunft zu klauen. Das braucht keiner. Was denkt ihr euch da in Berlin? Übrigens, eine neue Werkstatt braucht auch keiner. Es gibt schon ausreichend Werkstätten für die S-Bahn Berlin. Auch hier kann man Geld sparen.

Wenn an einer solchen unsinnigen Ausschreibung festgehalten wird, dann geht das nur mit der Umsetzung der berechtigten Forderungen der EVG zum Schutz der dortigen Beschäftigten:

- Die Übernahme zu möglichen neuen Betreibern muss mindestens zu den bisherigen Beschäftigungsbedingungen erfolgen. Für alle Beschäftigten.
- Dies gilt neben dem Einkommen auch für alle sonstigen Bedingungen, wie z.B. Urlaub, das EVG-Wahlmodell und die Arbeitszeitregelungen.
- Beschäftigte, die von einem möglichen neuen Betreiber neu eingestellt oder aus anderen Unternehmensbereichen übernommen werden, müssen zu mindestens gleichen Bedingungen beschäftigt werden wie die bisher bei der S-Bahn beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zum Schluss noch ein Vorschlag an die verantwortlichen Politiker: Fragt die Eisenbahner, die insbesondere bei der S-Bahn Berlin einen hervorragenden Job machen. Die haben viel Ahnung. So blamiert ihr euch auch nicht.





mobifair Mitgliederversammlung 2019

Die Mitgliederversammlung von mobifair, wie immer ein Highlight im Jahr. Die magische Zahl „100“ wurde hinsichtlich der Teilnehmer übertroffen, das Interesse dabei zu sein ist immer sehr groß. Es gab ja auch viel zu berichten, interessante Diskussionspartner und natürlich mussten im Sinne des Vereinsrechts notwendige Beschlüsse gefasst werden. So geschehen der Jahresabschluss 2018, erläutert durch den Wirtschaftsprüfer Herrn Hans Rath von der WST Hansberatung Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der Revisionsbericht, vorgetragen von Revisor Herrn Andreas Lung. Beide Berichte führten zu einer einstimmigen Entlastung des Präsidiums und der Rechnungsprüfer. Somit wurde dem Gremium eine gute Arbeit bescheinigt. Danke!

Wichtige und zukunftsweisende Worte richtete der neu-gewählte Vorsitzende der Gewerkschaft EVG, Torsten Westphal, an mobifair. Mit den Worten „mobifair hat es geschafft Dinge ans Licht zu bringen, wo andere gerne gehabt hätten, dass sie im Dunkeln weiter schlummern“ appellierte er an die Versammlung genau hier weiter zu machen. „mobifair ist wichtig, für die Gesellschaft und auch für die Arbeit der EVG“. Er umriss in seinem Referat die Schwerpunkte der künftigen EVG-Gewerkschaftsarbeit, die Probleme und Themen, denen sie mit klaren Worten und Taten begegnen werden. Dabei wird das derzeitige mobifair-Thema „Personalübergang“ einer der Schwerpunkte der Arbeit bleiben. Dazu gehört auch der Kampf gegen prekäre Arbeitsplätze, die vor allem ihren Ursprung im Zusammenhang mit der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmen finden. Torsten Westphal stimmte mobifair-Vorstand Helmut Diener zu, der zu diesem Thema forderte, auf Werkverträge zu verzichten um wieder „selber machen“ in den Vordergrund zu bringen. „Wer Subebenen bis in den vierten Grad zulässt schaut nicht nur zu, sondern unterstützt auch noch das System, wie Menschen betrogen werden“, so Diener und richtete diese Feststellung insbesondere an die betroffenen Arbeitgeber. Er appellierte an den Vorsitzenden der EVG dem einen Riegel vorzuschieben.

Ein weiterer Höhepunkt der Veranstaltung war sicher auch das Referat von Herrn Patrick Kurth als Leiter der Abteilung Politik bei FlixBus. Seine Eingangsfrage, wer schon mal mit dem FlixBus gefahren ist, brachte schnell eine Ernüchterung. Nur einer hat sich zögerlich gemeldet, was zur Aussage von Herrn Kurth führte, dass dies normalerweise umgekehrt sei. In seinen Ausführungen stellte er die Struktur des Unternehmens vor und die immer größere Ausdehnung des Angebots in Europa und in den USA. Die Fragen der Mitglieder waren aber andere. Zum Beispiel wie die Arbeitszeiten der Beschäftigten bei den vielen, vielen Sub-Unternehmen, die für FlixBus oder FlixBus die Arbeit machen, überwacht werden. Oder warum immer noch jede vierte kontrollierte Busfahrt gegen den sozialen Arbeitsschutz verstößt. Ebenso wie geregelt ist, dass nur besonders qualifiziertes Personal eingesetzt werden darf, oder ob die Subunternehmen eine Tarifgebundenheit nachweisen können und über Betriebsräte verfügen. Der Vorstand von mobifair legte nach und forderte den Entzug von Konzessionen bei Verstößen, eine besondere Ausbildung der Busfahrer im Linienfernverkehr und eine Sozialmaut mit einem Cent pro Kilometer zur Verwendung der Verbesserung der Sozialstandards und des Arbeitsschutzes für die Busfahrer. Nach der Aussage von Herrn Kurth sei es aber wichtiger, dass die beabsichtigte Halbierung der Mehrwertsteuer nicht nur für den Zug, sondern insbesondere auch für den Bus gelten muss. Natürlich fand diese Aussage keinen Zuspruch von den mobifair-Mitgliedern. Aber wir alle ziehen ein Resümee daraus, denn wenn Vertreter aus Unternehmen oder Institutionen mit



anderer Meinung zu Veranstaltungen von mobifair kommen, dürfen sie diese selbstverständlich auch vertreten. Das ist gut und fair so und deshalb auch hier Danke.



In seinem Rechenschaftsbericht zum Thema Projektarbeit und Recherche ging Helmut Diener als Vorsitzender des Vorstands insbesondere auf die Themen der „unsicheren“ Zugfahrten ein. Auf die wachsende hohe Anzahl der Signalverfehlungen und der immer schlechteren Ausbildungen von Lokführern. Hier insbesondere auch auf die Verschwendung von öffentlichen Mitteln an die viel zu hohe Anzahl an Bildungseinrichtungen, die letztendlich die „Goldgrube Bildungsgutscheine“ als gutes Geschäftsmodell voll „ausnutzen“. Der Bundesrechnungshof schaut zu, der Bund für Steuerzahler zeigt wenig Interesse und das zuständige Ministerium drückt sich vor dem Problem. Nun ist die Sendung „Mario Barth deckt auf“ gefragt, so Helmut Diener und wartet auf Antwort vom Sender RTL.

Vorstand Heinz Fuhrmann informierte die Versammlungsteilnehmer über den Haushaltsplan 2020 von mobifair und über die Mitgliederentwicklung. „Mit 1260 Mitgliedern können wir durchaus zufrieden sein, wenn gleich es etwas mehr sein dürfte“, so Heinz Fuhrmann.

Spende für großes Engagement

Die Versammlung beschäftigte sich auch mit einem sehr traurigen Thema. Frau Diana Stein von der „Bärenherz Stiftung“ in Wiesbaden stellte das Kinderhospiz „Bärenherz“ vor und erzählte von der wichtigen sozialen Arbeit der Einrichtung, die sich hauptsächlich aus Spendeneinnahmen finanziert. Die Mitarbeiter betreuen, pflegen und begleiten schwerkranke Kinder und deren gesamte Familie. Während ihrem Aufenthalt können die betroffenen Eltern und Geschwisterkinder einmal zur Ruhe kommen und den täglichen Herausforderungen entfliehen und wissen dabei ihr Kind stets gut aufgehoben. Wir als Verein mobifair sind mittlerweile gemeinsam mit unserem Mitglied Frank Dieter, der mit seinen

„Unsere Mitgliederzahlen halten sich zwar konstant, und somit auch die Einnahmen daraus“. Angesichts steigender Kosten, aber auch um den Vereinszwecken weiterhin gerecht werden zu können, hat der Vorstand entschieden, ab 2020 den Mitgliedsbeitrag um einen Euro pro Monat zu erhöhen, also von derzeit 24 Euro auf 36 Euro als Regelbeitrag im Kalenderjahr.

mobifair ist international und so konnte der Vorsitzende des Präsidiums, Dirk Schlömer, auch den Vorsitzenden von mobifair in Luxemburg, Guy Greivelding, und seinen Vertreter Nico Wennmacher begrüßen. Auch dort sieht man die Notwendigkeit mit einem Verein wie mobifair ein weiteres Standbein der Kontrolle aufzubauen um rechtzeitig unfairen Wettbewerb begegnen zu können. Das gilt auch für Österreich. Hier hatte mobifair den ersten Fall aufgedeckt und in die Medien gebracht. Es ging dabei um die „Westbahn“ und deren wohl nicht so den Regeln entsprechenden Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen. Das ist nun alles in der Prüfung. Warten wir das Ergebnis ab. Letztendlich gilt es für alle Länder: Gut, dass es mobifair gibt.

Der Vorsitzende des Präsidiums, Dirk Schlömer, führte souverän durch das straffe Programm und blickte auch in die Zukunft. Dort wird es im politischen Teil um Einflüsse auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gehen, aber auch um die Verbesserungen in den Tariftreuegesetzen in den Bundesländern. In Sachsen ist man bereits auf dem Weg ein solches nun endlich zu schaffen. Bayern bleibt dann das einzige Land ohne ein solches Gesetz zum Schutz von guten und tarifgeschützten Beschäftigungsbedingungen.

Marathonläufen bereits seit Jahren spendet, Unterstützer geworden und so konnten wir im Einverständnis der Mitgliederversammlung 1.000 Euro an die Bärenherz Stiftung spenden.



GLÜCKWUNSCH AN WISAG SICHERHEIT & SERVICE HOLDING GMBH & CO. KG

Den Guten eine Chance! Gerade im Bereich der Sicherheitsbranche ist das langjährige Motto der mobifair GmbH aktueller und notwendiger denn je. Somit überrascht es nicht, dass das Unternehmen WISAG Sicherheit & Service Holding GmbH & Co. KG nunmehr bereits zum dritten Mal von der mobifair GmbH mit ihrem Sozialzertifikat zertifiziert worden ist.

Verbunden mit der Auszeichnung der WISAG Sicherheit & Service Holding GmbH & Co. KG für faire Lohn- und Sozialstandards, freut sich die mobifair GmbH nicht nur über das langjährige Interesse an dem Zertifikat, sondern insbesondere darüber, dass man im Unternehmen den Lohn- und Sozialstandards mit Respekt begegnet. Das funktioniert am besten mit einer Tarifbindung und einer Kontrolle durch Betriebsräte. Beides ist für die WISAG selbstverständlich.

Die WISAG hat das Selbstverständnis, dass kontinuierliche Mitarbeiterwertschätzung hilft, qualifiziertes und motiviertes Personal im Unternehmen zu halten. Gleichzeitig wird die Gewinnung von gut ausgebildetem und motiviertem Personal unterstützt. Kontinuierliche Wertschätzung der Beschäftigten und die damit verbundene Mitarbeiterbindung wirken unterstützend, bei dem Vor-

haben, Unternehmensziele zu erreichen und insbesondere die Kundenzufriedenheit zu steigern. Qualifiziertes und motiviertes Personal ist gutes Personal.

Eine qualitativ hochwertige Dienstleistung im Umfeld der bestehenden Wettbewerbsdichte in der Sicherheitsbranche ist ein geeignetes Werkzeug, um sich von den Mitbewerbern fair abzugrenzen. Unter dem Motto „Den Guten eine Chance!“, hilft die mobifair GmbH nunmehr im zwölften Jahr mit ihrem Sozialzertifikat, die „Guten“ (Arbeitgeber) bei diesem Vorhaben zu unterstützen.

Dem geprüften Unternehmen attestieren unsere Prüfer tarifgeschützte Beschäftigungsbedingungen, hohe Eigenleistungsquoten, faire Lohn- und Sozialstandards sowie gut organisierte Aus- und Weiterbildungsangebote.

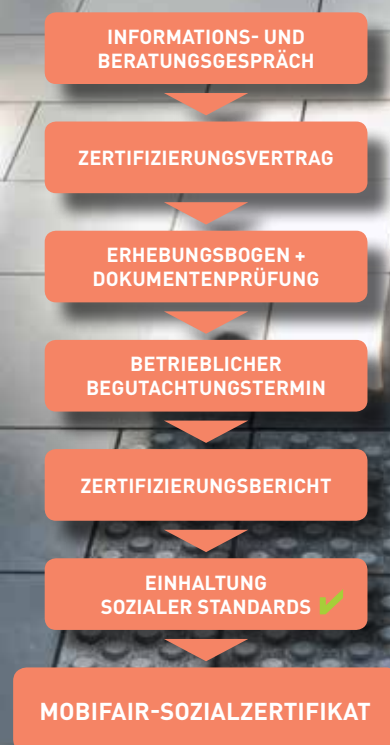
DER WEG ZUM MOBIFAIR-SOZIALZERTIFIKAT

NUTZEN FÜR DAS UNTERNEHMEN:

- Auftraggeber, vor allem Öffentliche Auftraggeber, verlangen vermehrt Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards. Ziel ist es, durch das mobifair-Sozialzertifikat dem Unternehmen gegenüber Mitbewerbern eine bessere Ausgangssituation bei der Ausschreibung von Leistungen bei der Ausschreibung von Leistungen und bei der Personalgewinnung zu verschaffen.
- Hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dokumentiert das zertifizierte Unternehmen seine Wertschätzung für gute Arbeit und garantiert faire Arbeitsbedingungen.

NUTZEN FÜR DEN KUNDEN:

- Kunden gegenüber wird aufgezeigt, dass für das Unternehmen ein sicherer und qualitativ hochwertiger Transport mit bestens ausgebildetem Personal höchsten Stellenwert besitzt.



5 Fragen an Nadine Gersberg

Mitglied des hessischen Landtags

1. Du bist jetzt Landtagsabgeordnete, wie hat sich dadurch dein Leben verändert?

Ich muss sagen, dass mir die Arbeit als Landtagsabgeordnete sehr viel Spaß macht. Ich komme mit vielen unterschiedlichen Menschen zusammen, arbeite mich in neue Themenfelder ein. Einen Arbeitsalltag gibt es nicht mehr wirklich. Jeder Tag ist anders und hat seine eigenen Herausforderungen. Ich mag das.

2. Als langjähriges Mitglied von mobifair, verfolgst du politisch auch ähnliche Ziele. Was sind deine Schwerpunkte im Landtag?

Ich bin datenschutzpolitische Sprecherin der SPD-Fraktion. Mir geht es hier besonders um den Schutz der Beschäftigten im Zuge der zunehmenden Digitalisierung. Außerdem müssen Vereine und einzelne Verbraucher eine bessere Beratung zum Thema DSGVO bekommen.

3. Wie kann mobifair dich bei deiner Arbeit unterstützen?

Als Abgeordnete bin ich dankbar über Hinweise von mobifair, an welchen Stellen es Probleme im Bereich „Schutz von Beschäftigten“ gibt.

4. Welche Rolle spielen Verkehr und Ausschreibungen in deiner Arbeit?

Das Thema Mobilität ist seit Jahren eines der Schwerpunkte der SPD-Fraktion. Es gilt, Stadt und Land viel besser als bisher zu verbinden. Das geht nur mit einer gut funktionierenden Infrastruktur und Verkehrsanbietern, die verlässlich sind. Verlässlichkeit erreicht man jedoch nicht, wenn Ausschreibungen die günstigsten Anbieter bevorzugen. So sind Fahrzeuge dann nicht auf dem neuesten technischen Stand und bei den Beschäftigten wird an Lohn- und Sozialstandards gespart.

5. Wie sind die Pläne in Hessen zur Sicherung und dem Ausbau der Sozialstandards und der Sicherung der Beschäftigtenbedingungen, insbesondere der Busfahrerinnen und Busfahrer?

*Wie die schwarz-grüne Landesregierung die Lohn- und Sozialstandards sichern oder gar ausbauen möchte, ist mir nicht bekannt. Wichtig ist aus meiner Sicht, dass Städte oder städtische Betriebe auch durch die hessische Landesregierung finanziell in die Lage versetzt werden, Busfahrer*innen angemessen zu entlohnen und die*

Bedingungen für ihre Arbeit deutlich zu verbessern. Sie brauchen unter anderem längere Pausenzeiten (bessere Taktung der Busse), Pausenräume und Sanitäranlagen. Außerdem sollte bei Betreiberwechsel immer ein Personalübergang und eine Ausbildungsquote vorgegeben werden. Geschieht dies nicht, wird der Fachkräftemangel in diesem Bereich deutlich zunehmen ist meine Prognose. Das ließe sich im Rahmen des Hessischen Vergabe- und Tariftreugesetzes (HVTG) regeln.



Nadine Gersberg, Mitglied des hessischen Landtags

In Niedersachsen geboren und aufgewachsen, studierte sie Sozialwissenschaften in Göttingen. Der SPD trat sie 2002 bei und ist seit 2007 hauptberuflich in der Kommunalpolitik tätig. In Offenbach am Main ist Nadine stellvertretende Vorsitzende der SPD-Fraktion und gehört dem Bundesvorstand der sozialdemokratischen Frauen (ASF) an. Das Ziel ihrer politischen Arbeit ist es, allen Menschen in Hessen die gleichen Lebenschancen zu bieten. Die Forderung des langjährigen mobifair-Mitglieds ist, „Teilhabe darf weder vom Geldbeutel noch vom Wohnort abhängen.“ Seit dem 4. September verfolgt sie ihre Ziele auch als hessische Landtagsabgeordnete.



mobifair International soll wachsen

mobifair International will weiter wachsen. Österreich und Luxemburg haben bereits in ihren Ländern mobifair gegründet. Interesse zeigt Ungarn und auch mit der Schweiz will man erste Gespräche führen. So haben sich die europäischen nationalen mobifair-Vereine in einer gemeinsamen Kooperationsvereinbarung zur Aufgabe gemacht, für einen gerechte Verkehrs- und Mobilitätswirtschaft zu kämpfen. Die Spanne der dazu abzuarbeitenden Aufgaben ist weit gezogen und geht vom Umwelt- und Emissionsschutz bis hin zur Aufdeckung von unseriösen, sittenwidrigen oder kriminellen Verhalten im Geschäftsleben.

Der Vorstand von mobifair International hat dazu in seiner ordentlichen Sitzung am 31. Oktober 2019 in Frankfurt am Main wichtige Entscheidungen getroffen. So soll auch die Zusammenarbeit mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) ausgebaut werden und in einen Handlungsrahmen gegossen werden. Hierzu wird mobifair International eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Recherchen der ETF übergeben, um das gemeinsame Ziel zum Ausbau und Erhalt tarifgeschützter Beschäftigungsbedingungen zu unterstützen. Dazu gehört der Schutz vor prekärer Arbeit durch Werkverträge und Leiharbeit, der Ausbau von Kontrollen von Zugfahrten mittels digitaler Überwachungssysteme und die Forderung einer nachhaltigen Evaluierung der

Triebfahrzeug-Führerscheinverordnung. Viele Regeln sind veraltet und müssen dringend angepasst werden. Aus gegebenem Anlass machte der Vorstand im Rahmen seiner Sitzung nochmals deutlich, dass die nationalen mobifair Vereine und mobifair International klar und deutlich politischen oder religiösen Extremismus ablehnen. Gleichzeitig stellte der Vorstand fest, dass politischer Populismus oftmals Wegbereiter von Extremismus ist und deshalb ebenfalls entschieden abgelehnt wird. Dem Vorstand von mobifair International gehören an: Helmut Diener, mobifair Deutschland (Sprecher), Gerhard Tauchner, mobifair Österreich und Guy Greivelding, mobifair Luxemburg. Weiter im Bild eine erste Expertenrunde zum Thema Kontrollen von Zugfahrten.

mobifair Luxemburg stellt erste Weichen

Im Casino Syndical de Bonnevoie in Luxemburg zog mobifair eine Bilanz über die ersten 100 Tage seit Gründung des Vereins. Die Themen sind genannt, die ersten Gespräche geführt und das Netzwerk ist im guten Aufbau, teilte der Vorsitzende von mobifair in Luxemburg, Guy Greivelding, den Teilnehmern der ersten offenen Vorstandssitzung mit.

Besonders verwies er auf die guten Gespräche mit dem Ministerium für Mobilität, dem Zoll, der Polizei, verschiedener Eisenbahnverkehrsunternehmen und Vertretern der Güterverkehrsbranche. Das Resümee war sehr positiv. Die Vereinsziele von mobifair sind wichtig und werden schnell an Bedeutung gewinnen. Greivelding stellte fest: „Wir sind keine Gewerkschaft, aber eine gute

Ergänzung mit bester Zuarbeit. Wir konzentrieren uns auf die Unternehmen und wollen mithelfen, dass die am Markt, die gute Beschäftigungsbedingungen schätzen, auch fair in der Auftragsvergabe behandelt werden. Es darf kein öffentlicher Auftrag an Unternehmen vergeben werden, die ihren Respekt für tarifgeschützte und kontrollierbare Arbeitsplätze nicht nachweisen können.“



Tatort Führerstand in Österreich

.....
Erster Fall für mobifair-Österreich. mobifair deckt auf und schlägt damit hohe Wellen in den Medien. Im Fokus der Anschuldigungen ist die Westbahn, ein großer privater Betreiber der die Strecke zwischen Wien und Salzburg bedient. Zwei ehemalige Lokführer erheben schwere Vorwürfe. mobifair Österreich bekam Hinweise über unzureichende Ausbildung von Lokführern und Verstöße gegen den Arbeitsschutz.

So ergaben die Recherchen, Lokführereinsätze mit Schichtlängen von 15 Stunden und mehr. Außerdem sollen positive Prüfungsbescheinigungen ausgestellt worden sein, denen weder ein Unterricht noch eine Prüfung vorausgegangen waren. Weiter kamen Mängel an Brandschutzvorschriften in den Zügen ans Tageslicht. Die Staatsanwaltschaft ermittelt bereits. Der Vorsitzende von mobifair in Österreich, Gerhard Tauchner, stellte in mehreren Interviews fest, „dass mobifair hier an etwas Größeren kratzt und man davon ausgehen muss, dass auch in den anderen, mittlerweile 68 in Österreich gemeldeten Eisenbahnverkehrsunternehmen, einiges im Argen liegt.“ Das wird man sich genauer anschauen. mobifair Österreich ruft alle Beschäftigten auf sich

vertraulich zu melden, wenn Auffälligkeiten zu den Themen Beschäftigungsbedingungen, Sicherheit und Verstöße gegen Gesetze und Verträge festgestellt werden. mobifair steht für einen fairen Wettbewerb im Verkehrsmarkt, der aber nur möglich ist, wenn sich alle an die Regeln halten. Auch hier gilt, wie in Deutschland: „Wer bescheißt, entgleist“. Dran bleiben – Gute Arbeit mobifair Österreich.



Dirk Schlömer, Vorsitzender des Präsidiums von mobifair in Deutschland, unterstützte in seinem Vortrag diese Aussage. „mobifair ist eine Institution, die tiefer rein geht“, betonte Dirk Schlömer. Er nannte in seinem Vortrag die Beweggründe mobifair zu gründen und betonte die vielen Erfolge der Recherchen des Vereins in Deutschland. „Lohnraub und soziale Benachteiligung, Arbeitsplatzklau und Ausbeutung weiten sich überall aus. Das wird nicht vor Ländergrenzen Halt machen und deshalb ist es von großer Wichtigkeit überall präsent zu sein.“, so Dirk Schlömer weiter. Mit mobifair International hat man eine perfekte innere Vernetzung der Vereine in den Ländern geschaffen. Neben Deutschland ist mobifair in Luxemburg und in Österreich aktiv. Das wird weiter ausgebaut, weil es notwendig ist. Alles Gute mobifair Luxemburg.



v. l.: Nico Wennmacher, Jean-Marie Thoma, Dirk Schlömer und Guy Greivelding



Personalübergang Bus: Geht eben doch

Beim Thema Verkehrsausschreibungen weist mobifair meistens auf die schlechten Fälle hin. Aber es gibt auch positive Beispiele, die umso mehr hervorgehoben werden müssen. Das Landratsamt Hildburghausen im Süden Thüringens hatte im Februar 2019 Busverkehrsleistungen ausgeschrieben und dabei etwas gemacht, was leider immer noch viel zu selten passiert. Die Ausschreibung von 30 Linien mit rund 2,7 Mio. Kilometer pro Jahr enthielt die Vorgabe, dass die bisherigen Beschäftigten mitsamt ihren arbeits- und tarifvertraglichen Rechten und solchen aus Betriebsvereinbarungen auf den neuen Betreiber übergehen können, wenn sie dies wünschen.

Ein verpflichtender Personalübergang zu den bisherigen Bedingungen im Busbereich also, in dem viele Aufgabenträger die „Kann“-Formulierung aus der EU-Verordnung 1370/2007 als Freibrief für Vergaben ohne Schutz des bisherigen Personals auslegen. Außerdem bemerkenswert: In die Personalübernahme sind nicht nur die auf dem Arbeitsmarkt knappen Busfahrer einbezogen, sondern die Liste mit den insgesamt 79 Beschäftigten umfasst auch Werkstattmitarbeiter, Disponenten und kaufmännische Beschäftigte.

Zum Schutz der Qualität kommen außerdem zwei weitere Vorgaben zum Tragen, die seit Langem zu den Forderungen von mobifair gehören: Die „sichere Beherrschung der deutschen Sprache“ entsprechend Stufe B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens sowie „ausreichende Grundkenntnisse hinsichtlich der Netz- und Tarifstruktur sowie Mindestkenntnisse hinsichtlich der Ortskundigkeit (wichtige Straßen und Plätze, wichtige Gebäude“ schon vor der Betriebsaufnahme.

mobifair begrüßt diese Entscheidung des Aufgabenträgers für den Schutz der Beschäftigten und der Qualität und hat dies auch dem Landrat Thomas Müller in einem Anschreiben mitgeteilt. In den Schreiben heißt es u.a. „Wir hoffen, dass weitere Aufgabenträger Ihrem Beispiel folgen“. Helmut Diener, Vorstand von mobifair, betont aber auch: „Auf die positive Ausschreibung müssen nun

auch regelmäßige Kontrollen durch den Aufgabenträger folgen. Nur so wird aus der guten Theorie auch gute Praxis.“

Vor Kurzem wurde in Folge eines Nachprüfungsantrags die endgültige Vergabeentscheidung bekannt gegeben. Am 01. Januar 2020 kommt es zum Betreiberwechsel von WerraBus (Transdev) zu Regionalbus Arnstadt (RBA), die bisher beteiligte Südthüringer Busgesellschaft (SBG), ein Zusammenschluss aus vier lokalen Busbetrieben, wird auch künftig einbezogen. Auf die Betriebsaufnahme darf man gespannt sein.

