

# mopinio

Das mobifair-Magazin

AUSGABE 01/2020



SCHIENENGÜTERVERKEHR

# Wer sitzt vorne?



**SCHÜTZE  
DEINE  
ARBEIT!**

DER DUMPING-MELDER:  
**0 800-26 44 444**

[www.mobifair.eu](http://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](http://www.mobifair.eu)

# Editorial



Das Corona-Virus hat uns voll im Griff und stellt uns alle vor ganz neue Herausforderungen. Hoffen wir, dass es uns weltweit bald gelingt diesen Angriff auf die Gesundheit und das Leben von Menschen abzuwehren. Unser Dank gilt allen, die in dieser schweren Zeit Solidarität zeigen und alle Kräfte gebündelt haben, um zu helfen. Das gilt für das Gesundheitswesen gleichermaßen, wie für die Bereiche Produktion, Transport und Verkauf und allen anderen die zum Wohle der Daseinsvorsorge großartige Leistungen, trotz schwieriger Rahmenbedingungen erbringen. Danke!

Beim Team mobifair, welches ihre Aufgaben derzeit, wie viele andere auch, weitgehend in Homeoffice und mit Hilfe von Telefonkonferenzen erledigt, haben sich personelle Veränderungen ergeben. Unser langjähriger Jurist Dieter Schäffer ist zum 01. März hauptamtlich in die Rechtsabteilung der Gewerkschaft EVG gewechselt. Wir wünschen Dieter viel Erfolg in seiner neuen beruflichen Herausforderung und bedanken uns gleichzeitig bei Dieter für insgesamt 10 Jahre engagierte und fachlich kompetente Zusammenarbeit. Dieter war schon ein wichtiger Teil vom Team mobifair. Neu an Bord von mobifair ist seit 01. April Dirk Schlömer. Dirk ist eines der Gründungsmitglieder unseres Vereins und war bislang unser Vorsitzender des Präsidiums. Diese Aufgabe wird bis zur satzungsgemäßen Neuwahl des Gremiums der stellv. Vorsitzende des Präsidiums Jörg Krüger übernehmen. Wir heißen Dirk willkommen und freuen uns auf die Zusammenarbeit, auf sein Engagement und neue Ideen für unsere weitere Vereinsarbeit.

In dieser Ausgabe unserer mopinio gehen wir auf die Themen Ausschreibungen und Personalübergänge, Entsendung von Mitarbeitern und Faire Zugfahrten ein. Wir eröffnen zudem eine Kampagne mit dem Titel „Wer sitzt vorne?“ und wollen damit allen Lokführern Gelegenheit geben und motivieren, uns ihre Erlebnisse mitzuteilen, bspw. wenn andere „ihren“ Zug wegfahren. Nach einer Anzeige von mobifair wegen eines Arbeitszeitverstößes bei einer Zugfahrt wurde das EBA schnell aktiv und hat in Zusammenarbeit mit der Landesbehörde für Arbeitsschutz die Ermittlungen aufgenommen. Stets Aufpassen und gesund bleiben!

*Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand*

## Aus dem Inhalt



Titelbild: Tim Janotta

### TITELTHEMA: ENDLICH FAIRBESSERN

**Wer sitzt vorne?:**  
Lokführer Manfred aus NRW..... S. 4

EBA – Kontrolle ist besser als nur zu vertrauen..... S. 6

Wegweisendes EuGH-Urteil zum Betriebsübergang..... S. 8

Bus-Chaos wegen Billigvergabe ..... S. 10

**Saarland:**  
Erst ausgeschrieben, dann ausgefallen ..... S. 12

Neue Chancen gegen Niedriglöhne ..... 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



## Lokführer Manfred aus NRW

.....  
„Es ist doch unsere Arbeit“, teilt uns enttäuscht ein Lokführer aus NRW mit und zeigt uns ein Foto auf seinem Handy von zwei Lokführern mit Rucksäcken und Koffern, die auf eine DB-Lok steigen. Es ist Manfred\* aus NRW, der uns seine Geschichte erzählt. Manfred selbst hat Angst, dass er wegen der Corona-Krise in Kurzarbeit muss und Sorge, die Rückzahlung des Darlehens für sein Haus nicht leisten zu können. Er ist zudem verärgert, dass er ständig Lokführer trifft, die er gar nicht als Kollegen kennt und die ihm scheinbar aus dem Weg gehen.

\*Vollständiger Name ist der Redaktion bekannt

Manfred ist nun schon über 30 Jahren mit Stolz Lokführer bei DB Cargo und hat schon Vieles erlebt. Mal zu viel Personal, wo man an anderer Stelle gerne mal ausgeholfen hat, mal zu wenig Personal, wo die eine oder andere Überstunde selbstverständlich zusätzlich erbracht wurde. Doch nun erlebt man so einen richtigen „Arbeitsklau durch diese Verleihfirmen“, wie Manfred die Besetzung „seiner Loks“ mit fremdem Personal durch sogenannte Personaldienstleister nennt. „Die nehmen einem die Lok unterm Hintern weg“, betonte er mehrmals.

Lokführer Manfred erfährt aus der Zeitung und von seinen Kumpels aus der Nachbarschaft von der Absicht, dass in den Stahlkonzernen bald Kurzarbeit angeordnet wird. Die Automobilindustrie liegt schon brach und das Fernsehen berichtet von einem Lkw-Stau nach dem anderen. Das sind tolle Zukunftsaussichten, berichtet

er ängstlich. Vor allem wenn man sich als gestandener Lokführer vom „eigenen Laden“ auf die „Reservebank“ versetzt fühlt. „Wir füllen nur noch Lücken“, stellt Manfred fest. „Teilweise fahren wir für teures Geld mit dem Taxi durch die Gegend, um einen Zug zu übernehmen, welchen wir nicht mal zu Gesicht bekommen. Da sitzt schon wieder ein Anderer drauf und so fahren wir wieder heim“. Dafür werden wir von den Medien als „unproduktiv“ dargestellt. Ich sage dazu als „faul beschimpft“. Ob diese Lokführer auch Kollegen sind, weiß ich nicht. Man kennt sie nicht und die gehen uns auch aus dem Weg. Sie sind da und schnell wieder weg. Mit unserer Arbeit. Wenn das sinnvoll ist, dann ist das wohl ein Grund, warum wir als DB Cargo nicht so gut dastehen. Vor allem auch eine Ursache dafür, dass es mit der Wertschätzung des eigenen Personals nicht so weit her sein kann. „Schade, war mal eine tolle Bude, diese DB“.

Manfreds Wahrnehmung soll der Einstieg sein. Erzählt uns kurz eure Erlebnisse über falsche Einsatzplanungen, Begegnungen mit Lokführern von Personaldienstleistern, über falsche Eintragungen in den Übergabebüchern auf den Loks, über Feststellungen von viel zu engen Fahrzeiten. Natürlich auch über positive Erlebnisse, über Hilfsbereitschaft und Kollegialität.

Letztendlich geht es darum gute Beschäftigungsbedingungen zu schützen und diese „Wanderarbeit“ der Lokführer in der Branche zu stoppen. Wir

meinen, dass man in dem Unternehmen, das für den Transport die Verantwortung trägt, auch direkt als Lokführer beschäftigt sein muss. Das wird sicher das Unternehmen sein, welches auch die Trasse bestellt.

### Schütze deine Arbeit

Teilt mobifair eure Erlebnisse mit:  
info@mobifair.eu oder 0800 2844444



### Hallo, mein Name ist Rolf Nördershäuser,

ich bin seit 1985 Lokführer bei der DB Cargo AG in Oberhausen. Meine Arbeit macht mir viel Freude. Allerdings nur dann, wenn ich auch meine Arbeit machen darf. Da habe ich immer mehr meine Zweifel, denn auf unseren Zügen sind Lokführer unterwegs, die gar nicht zu DB Cargo gehören. Da trifft man schon mal auf Typen, von denen man nicht so richtig weiß, ob die eine gute und ausreichende Ausbildung genossen haben. Vor kurzem stellte ich in Oberhausen West eine Lok ab, während neben mir eine weitere Lok zum stehen kam. Ein junger Mann stieg ab und rannte ohne nach links und rechts zu schauen aufgeregt über die Gleise. Ich war neugierig und ging hinterher und fragte ihn was er hier mache und für welches Unternehmen er unterwegs sei. In gebrochenem Deutsch nannte er mir immer wieder den Firmennamen, konnte mir aber nicht so richtig sagen wohin oder mit welcher Zugnummer seine Reise weitergehen sollte. Auf dem Weg zum Melderaum traf ich auf zwei weitere Lokführer eines Fremddienstleisters, gut bepackt mit Koffern. Sie sind meistens in zehntageschichten im Einsatz. Quer durch Deutschland und sicher nicht immer nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes. Der Eine übernahm einen Zug nach Lübeck Skandinavienkai und der Andere nach Hamburg Hohe Schaar. Sicher auch Züge von uns der DB Cargo AG, die andere für uns fahren. Muss das denn sein? Sind wir so schlecht und teuer? Kann ich gar nicht glauben, denn wir sind gut ausgebildet und immer für unser Unternehmen da. Allerdings fahren wir nicht zwölf Stunden und länger ohne Pausen durch die Gegend. Wir verstoßen nämlich nicht gegen Gesetze und wir halten uns an die Regeln.

Erst kürzlich hat mobifair wieder ein solches Vergehen eines Fremddienstleisters angezeigt. Das kommt immer „gut“ an beim EBA, die nach der Einschätzung von mobifair gar nicht erfreut sind, wenn sie solche Fälle auf dem Tisch bekommen. Ja, wer viele Unternehmen zulässt, der muss halt auch viele Unternehmen kontrollieren. Wie mobifair recherchiert hat, gibt es bereits über 130 solcher Firmen, die Lokführer bereitstellen. Wir begegnen diesen Firmen jeden Tag und fragen uns als Lokführer bei DB Cargo immer wieder warum man unsere Züge mit fremden Personalen besetzt. Wir hören täglich wie schlecht es dem Unternehmen geht, Marktanteile gehen verloren und einige Strecken sind unrentabel. Da frage ich mich schon, warum man mehr und vor allem anderes teures Personal braucht, wenn die Aufträge weniger werden. Wir sind doch da.

Nun, ihr seht mich auf dem Foto, unterwegs auf Fahrgastfahrt und wie ihr seht hatte ich den Zug nahezu für mich alleine. Es ist eine schwierige Zeit, die uns diese Corona-Krise beschert. Und so ziehe ich mein Resümee: Wir fahren in leeren Zügen zu unseren Zügen, die andere fahren. Vielleicht geht es mit dem Taxi gleich wieder zurück. Das muss man nicht verstehen, ist aber irgendwie so. Traurig.



Bleibt gesund.  
Euer Rolf

# Das EBA-Kontrolle ist besser als nur zu vertrauen

.....  
Es scheint etwas Bewegung in die Umsetzung der Forderungen vom Verein mobifair zum Thema Kontrollen der Personaldienstleister für Lokführer zu kommen. Das Eisenbahn- Bundesamt (EBA) hat in ihren Schwerpunktthemen 2020 zur Überwachung der Eisenbahnverkehrs- und Infrastrukturunternehmen (EVU und EIU) die Kontrolle der Dienstleister/Personalüberlassung aufgenommen. Das war im Ergebnis unseres Gespräches mit dem parlamentarischen Staatssekretär, Herrn Enak Ferlemann, am 19. Februar im Ministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur in Berlin und am 07. Mai vergangenen Jahres mit den Herren Wolfgang Louis vom BMVI und Jörg Hübler vom EBA in Bonn so vereinbart. Wie aus dem Schreiben des EBA hervorgeht, waren auch die vielen Hinweise von „Betriebspersonalen“ von Bedeutung für die Aufnahme dieses Schwerpunktes. Gehen wir mal davon aus, dass hier insbesondere der Verein mobifair für diese aufschlussreiche Zuarbeit gemeint ist.

So zielt die Überwachung des EBA darauf ab, ob bspw. beim Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung tatsächlich auf den Dienstleister auch noch weitere SMS-relevante Tätigkeiten ausgelagert wurden. Gemeint sind hier die Personaldisposition, die Eignungs- und Tauglichkeitsüberwachung, die Planung, die Durchführung sowie Evaluation von Fortbildung und Training sowie die Überwachung von Personalen. Das EBA verlangt ein zugehöriges Kompetenzmanagement. Dieses muss zur Beachtung der relevanten Regeln befähigen und kann nicht dem Dienstleister unkoordiniert selbst überlassen werden. Gemeint sind hier beispielsweise externe Disponenten, Organisatoren von Schulungsleistungen und Überwachungspersonale.

Für die Kontrolle der Dienstleister verlangt das EBA zugehörige Überwachungskonzepte und stellt fest, dass das EVU auch weiterhin selbst die Sicherheitsleistung des Dienstleisters überwacht. Zum Beispiel durch sich vorbehaltene eigene Überwachungen. Dabei soll es auch von Bedeutung sein, dass der Einsatz der überlassenen Personalen nicht mit umgebenden Dienstsichten für andere EVU vom Standpunkt der Betriebssicherheit in Konflikt steht. Dabei wird auf den § 47 Abs. 6 EBO verwiesen. Dort wird die Aufstellung klarer Regeln verlangt, die insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften der Arbeitszeitgestaltung gewährleisten.

Mit diesen Aussagen des EBA sieht mobifair die Kontrolle der Arbeitszeiten auf den Fahrzeugen und die Einhaltung der Pausen und Ruhezeiten sowie die Sicherstellung der Eignung und Befähigung der Lokführer als eine vorrangige Aufgabe der EVUs an, die Lokführer von Dienstleistern einsetzen oder per Personalüberlassung beschäftigen. Das war sicher bisher auch so. Doch nun

ist der Fokus der Kontrolle, ob dies auch tatsächlich in aller Nachhaltigkeit stattfindet, verschärft.

Wir sind noch lange nicht durch. Wir müssen noch stärker auf die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben zugehen und diese auffordern, Auffälligkeiten zu melden, Darunter zählen bspw. Arbeitszeitverstöße, fehlende Befähigungen, unkorrekte Eintragungen in den Dokumenten auf der Lok und vieles mehr. Mit dieser Zuarbeit unterstützen wir die Kontrollen des EBA. Letztendlich muss die Behörde auch ganz konkret wissen, wo es funktioniert und vor allem wo nicht.

So bleibt mobifair dabei: Wir brauchen keine Lokführerverleiher, die negativen Einfluss auf das Berufsbild der Lokführer und deren tarifgeschützte Beschäftigungsbedingungen nehmen.

Weiter wird das EBA in Sachen „unerlaubte Vorbeifahrt an haltzeigenden Signalen“ aktiv. Waren es 2017 noch 543 Vorbeifahrten an haltzeigenden Signalen, so stieg die Anzahl im Jahre 2018 um 13 Prozent auf 614 an. Diesen „Mehrwert“, wie es das EBA nennt, vermutet die Behörde in der Ursache der gleichzeitigen Fahrzeugbedienung und der Kommunikation im Betrieb. Das wissen wir. Ebenso hat mobifair die Erkenntnis und das EBA scheinbar nicht, dass auch die Qualifikation der Lokführer gesunken ist. Dies vor allem durch schlechte Ausbildungen und unzureichender Eignungsprüfung. Das ist durchaus auch als sicherheitsrelevant zu bewerten.

mobifair bleibt dabei: Nicht die Masse zählt, Lokführer dürfen nur die Besten werden!



## mobifair zeigt an – das EBA ermittelt

mobifair hat erneut ein Unternehmen aus dem Bereich der Personaldienstleister beim Landesamt für Arbeitsschutz und dem Eisenbahn-Bundesamt angezeigt. Über 14 Stunden Arbeitszeit und über 12 Stunden ohne Pause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes auf der Lok. mobifair konnte keinen Personalwechsel während der Zugfahrt feststellen. Das Eisenbahn-Bundesamt hat mobifair mitgeteilt, dass unser Hinweis die Eisenbahnaufsicht erreicht hat und die Ermittlungen aufgenommen werden. Der Fall wird vom Standpunkt der Sicherheit (Gefahren aus Überlastung und Übermüdung) verfolgt. Das EBA wird den Fall auch an die Arbeitsschutzbehörde weitergeben und gemäß der Regularien der Eisenbahn-Sicherheitsrichtlinie nachfragen ob dort weitere Auffälligkeiten bekannt sind. Das ist der richtige Weg.

Die Hinweise und Ergebnisse der mobifair-Recherchen sind weder Einzelfälle noch richten sie sich gegen alle Unternehmen in der Branche. Gemeint sind die schwarzen Schafe, die durchaus in der Branche bekannt sind und immer wieder mit Regelverstößen auffallen. Diese Unternehmen gefährden die Sicherheit im Schienenverkehr und nehmen negativen Einfluss auf gute und tarifgeschützte Beschäftigungsbedingungen.

So muss man vermuten, dass die Kontrollen der Auftraggeber gegenüber ihren Fremddienstleistern nicht ausreichend sind. Oder drückt man hier und da gerne mal ein Auge zu, wenn der Preis passt? Das wissen wir nun nicht so genau, aber irgendwas muss dem Anreiz ja gerecht werden, dass man die Auffälligen in der Branche gut mit Aufträgen versorgt.

Hört auf damit, mobifair tut es nämlich nicht. mobifair unterstützt keinen Weg, der Lokführer in die leider teils vorhandene „Schmuddelecke“ der Lkw-Fahrer führt. Wer die Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes verletzt, der nimmt eine unsichere Zugfahrt in Kauf. Das gilt für die Unternehmen gleichermaßen wie für die Lokführer, die ebenfalls Verantwortung tragen, wenn es um die Einhaltung der Regeln und Gesetze geht.

Kontrolle ist besser als nur zu vertrauen. Deshalb fordert mobifair die Erweiterung des europäischen Lokführerscheins als „Fahrerkarte“, bei der die Eignung und Befähigung und die Arbeits- und Ruhezeiten und die Pausen ausgelesen werden können. Für diese Forderungen hat mobifair bereits viele Unterstützer bei den Eisenbahner- und Lokführergewerkschaften in Europa gewinnen können.



# Lokführer gesucht!

.....  
Es ist kein Geheimnis. Vom Verein mobifair wird der Mangel an gut ausgebildeten Lokführern schon seit Jahren beanstandet. Das gemeinnützige Verkehrsbündnis „Allianz pro Schiene“ unterstreicht das mit der Auswertung von Daten der Bundesagentur für Arbeit. Danach habe sich der Fachkräftemangel 2019 noch einmal verschärft. Im Jahresdurchschnitt stehen 100 offenen Stellen nur 25 arbeitssuchend gemeldete Lokführer gegenüber.

Die Bahn erlebt einen Aufschwung als klimafreundliches Verkehrsmittel. In Zukunft soll der Transport von Personen und Gütern auf der Schiene noch weiter deutlich steigen, um die Umwelt zu entlasten. Der Bund investiert mehr, die Eisenbahnverkehrsunternehmen sind dabei, die Anzahl der Stellen zu erhöhen, aber es müssen auch die Menschen da sein, die diese Stellen besetzen und die Loks fahren, die den Umschwung herbeiführen sollen. Dirk Flege, Geschäftsführer der Allianz pro Schiene aber warnt: „Der Fachkräftemangel hat das Potential, den Aufschwung der kunden- und klimafreundlichen Schiene in Deutschland zu gefährden. Deshalb brauchen wir jetzt auch die Unterstützung der Politik, um mehr Menschen für die Zukunftsberufe in der Schienenbranche zu gewinnen. Der Bund muss sich stärker bei der Ausbildung von Lokführern engagieren“, so Flege.

Der Verein mobifair unterstützt den Aufruf der Allianz pro Schiene. Bei der Suche nach Lokführern darf aber nicht die Qualität der Ausbildung in den Hintergrund geraten. Es muss eine ausreichende und gute Ausbildung erfolgen. Denn zurzeit ist es so, dass Lokführer nicht gleich Lokführer sind. Zum Teil sind sie unzureichend ausgebildet. Schnell, schnell ist da keine Lösung, auch wenn der Arbeitsmarkt die neuen Kolleginnen und Kollegen dringend benötigt. Ein einheitlicher Rahmenlehrplan, eine zentrale Prüfungsdatenbank und die Prüfungsabnahme durch eine externe Stelle sind dafür grundlegend. Die beste Ausbildung ist der Grundstein für sichere Zugfahrten. Die Aufweichung des Berufsbildes wird sich in Zukunft rächen. Das Ziel muss die Ausbildung zum „Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer und Transport (EiB L/T)“ sein. Dubiose Ausbildungsschulen mit dem „Abzocker-Geschäftsmodell Bildungsgutscheine“ dürfen auf dem Markt keinen Platz haben. Bei SPNV-Ausschreibungen muss u.a. ein geschützter Personalübergang und eine Ausbildungsquote festgeschrieben werden. Hier sind auch die Aufgabenträger gefragt.

Die Chancen für einen Verkehrswandel sind da. Jetzt muss konzentriert an einer Umsetzung gearbeitet werden, mit allen nötigen Mitteln, aber nicht um jeden Preis. Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen und Sicherheit

muss gewährleistet sein. Nicht billig und schnell, weil man es verschlafen hat, rechtzeitig zu reagieren. Das gilt übrigens nicht nur für Lokführer, sondern auch für viele andere Tätigkeiten auf, an und neben der Schiene.

## „Nicht die Schnellsten sondern die Besten“

Die EVG bekräftigte beim bayerischen Lokführertag der EVG in Nürnberg die Forderungen von mobifair und brachte klar zum Ausdruck, dass der Beruf des Lokführers wieder zu einer „echten Berufung“ werden muss. Deshalb sei ein „echter“ Personalaufbau notwendig bei dem nicht die Frage im Vordergrund stehe, wie man am schnellsten an Lokführer kommt, sondern wie man die Besten rekrutiert. Die EVG sagt dazu: „Von diesem Anspruch seien die Eisenbahnverkehrsunternehmen weit entfernt. Es sei nötig sich darauf zu besinnen, was den Beruf des Lokführers ausmache, denn die Besten gewinnt man nicht durch Billig-Crashkurse, die Besten bekommt man über eine Ausbildung, die den Namen verdient“.

Helmut Diener, Vorsitzender vom Verein mobifair, bekräftigte bei der gleichen Veranstaltung die Notwendigkeit der Kontrolle der „viel zu vielen“ Ausbildungsschulen für den Quereinstieg als Lokführer. „Hier wird Steuergeld verbrannt und ein Geschäftsmodell für schlechte Ausbildung gefördert.“ Wenn letztendlich nur 40 Prozent der Auszubildenden im Beruf bleiben, dann hat man für 60 Prozent fehlinvestiert. Das sind in Zahlen über 20 Millionen Euro, die in den Sand gesetzt wurden, wie mobifair recherchieren konnte. Es kann nur einen Weg geben, um das Berufsbild nicht gänzlich zu zerstören. Der Königsweg muss der „Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer und Traktion (EiB L/T)“ sein. Sogenannte Funktionsausbildungen sind Ausnahmen und müssen sich an klare Regeln der Ausbildung halten. So bedarf es dringend eines einheitlichen Rahmenlehrplans mit Modulen bis hin zu einer gelenkten Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung. Weiter sind eine zentrale Prüfungsdatenbank und eine externe Prüfungsabnahme (z.B. von der IHK) notwendig. „Viele Köche verderben den Brei, viele Ausbildungsschulen verderben den Beruf des Lokführers“ meint mobifair.

# Wegweisendes EuGH-Urteil zum Betriebsübergang

.....  
 Kann es sich bei Ausschreibungen von Busverkehren auch dann um einen Betriebsübergang mit allen Rechten und Pflichten handeln, wenn beim Betreiberwechsel keine nennenswerten Betriebsmittel, insb. Busse, vom Alt- auf den Neubetreiber übergegangen sind? Bisher lautete die gängige Antwort darauf „nein“. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat nun entschieden, dass der Übergang von Betriebsmitteln keine alleinige oder zwingende Voraussetzung ist. Können also nun mehr Beschäftigte darauf hoffen, dass ihre über Jahre erworbenen Ansprüche beim Betreiberwechsel geschützt sind? In bestimmten Fällen ja. Es zeigt sich aber auch: Am besten wäre es immer noch, wenn die Aufgabenträger einfach schon bei der Ausschreibung einen geschützten Personalübergang nach EU-VO 1370/2007 vorsehen würden. Doch von vorne...

Nach einer Ausschreibung von Busverkehren durch den Landkreis Oberspreewald-Lausitz im Jahr 2016 kam es zum Betreiberwechsel. Das bisherige Busunternehmen, die Südbrandenburger Nahverkehrs-GmbH (SBN), hatte kein Angebot mehr abgegeben und stellte den Geschäftsbetrieb ein. Den Beschäftigten wurde gekündigt und mit dem Betriebsrat wurde ein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart. Der neue Betreiber, die Kraftverkehrsgesellschaft Dreiländereck mbH mit ihrer 100%-igen Tochter OSL Bus GmbH, übernahm einen überwiegenden Teil der Busfahrer und anderes Personal, nicht jedoch die Busse, weil diese nicht den technischen und ökologischen Anforderungen genügten, die in der Ausschreibung an die Fahrzeuge gestellt waren.

Zwei Busfahrer des Altbetreibers haben anschließend geklagt. Einer, weil er nach dem Wechsel zum Neubetreiber in die Eingangsstufe des anwendbaren Tarifvertrags, d.h. ohne Berücksichtigung seiner jahrzehntelangen Beschäftigungszeiten, eingestuft wurde. Ein anderer, der vom Altbetreiber gekündigt und vom Neubetreiber nicht eingestellt wurde, wehrte sich gegen seine Kündigung und forderte die Zahlung einer Abfindung aus dem Sozialplan. Der Altbetreiber sah sich als nicht zuständig an, weil der Arbeitsvertrag aufgrund des Unternehmensübergangs auf den Neubetreiber übergegangen sei. Es ging also letztlich darum, ob es sich bei dem Übergang der Leistungen um einen Betriebsübergang nach §613a BGB gehandelt hat. Wäre dies der Fall, hätten die Kollegen für ein Jahr Anspruch auf den Fortbestand ihrer Lohn- und Sozialstandards beim Neubetreiber.

Der EuGH ist zu dem Ergebnis gekommen, dass ein Betriebsübergang auch ohne Übergang der Betriebsmittel ausgelöst werden kann, z.B. wenn wie im vorliegenden Fall Vorgaben zu Bussen gemacht werden, die von den alten Fahrzeugen nicht erfüllt werden können. Entschei-

dend sei, dass die „wirtschaftliche Einheit“ ihre Identität bewahre und zu dieser „organisierten Gesamtheit der Faktoren“ zähle neben den Betriebsmitteln auch ein „nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil der Belegschaft (...), der für identische oder ähnliche Aufgaben eingesetzt wird und über spezifische Qualifikationen und Kompetenzen verfügt“ sowie der Umstand, dass die Tätigkeit ohne Unterbrechung auf nahezu denselben Strecken fortgesetzt wird.

mobifair begrüßt dieses wegweisende Urteil, weil es auch die Wertschätzung der Arbeit der Busfahrer erhöht: Die Fokussierung auf Fahrzeuge war immer ein Problem, weil zwar zum Busverkehr Fahrzeuge UND Fahrer gehören, die negativen Konsequenzen (des ausbleibenden Betriebsübergangs) aber nur die Busfahrer, also Menschen, trafen. Für den Verein mobifair steht aber noch ein anderer Schluss fest: Die Aufgabenträger könnten viele Probleme schon zu Beginn der Ausschreibung vermeiden, indem sie einen Personalübergang nach EU-VO 1370/2007 vorgeben. Das würde klare Verhältnisse schaffen, derartige Rechtsprobleme vermeiden und nebenbei auch noch die Wechselbereitschaft der Beschäftigten erhöhen. Zudem erreicht man damit einen zuverlässigen Betriebsstart mit erfahrenem und qualifiziertem Personal. Im vorliegenden Fall hat genügend Personal gewechselt, in vielen anderen Landkreisen war das aber nicht so. Wenn also weder Busse noch eine größere Zahl an Beschäftigten übergehen, weil sie z.B. wegen Lohneinbußen nicht wechseln wollen, wird auch nach diesem Urteil kein geschützter Betriebsübergang ausgelöst. Die Notwendigkeit für die Vorgabe eines Personalübergangs durch die Aufgabenträger besteht also nach wie vor. Am Vergaberecht hat das jetzige Urteil nichts geändert. Im Gegenteil, es hat die Bedeutung der Möglichkeit „Personalübergang nach 1370/2007“ eher noch einmal aufgezeigt.

# Bus-Chaos wegen Billigvergabe

Nach der gescheiterten Bus-Vergabe im Landkreis Konstanz, dem Zusammenbrechen des Verkehrs und dem großen Fragezeichen, wie es in Zukunft weitergehen soll, ist es an der Zeit, die gängige Ausschreibungspraxis gründlich zu überdenken. Immer häufiger ist festzustellen, dass die Betriebsaufnahme bei einem Betreiberwechsel nach einem Ausschreibungsverfahren für Buslinien nicht funktioniert. Das ist vorhersehbar, da die Aufgabenträger das Preisangebot als wichtigstes Kriterium bei der Vergabeentscheidung nutzen. Man verzichtet darauf, die Qualitätskriterien in den Vordergrund zu ziehen und vertraut dem „billigeren“ Bewerber, dass er letztendlich zum Betriebsstart die gewünschten Linien ordentlich bedient. Es findet im Ausschreibungsverfahren keine Kontrolle statt, mit welchen Bussen und mit welchem Personal die Fahrleistungen bewältigt werden. Man verzichtet darauf, gewohnte und enge Bindungen, die im Laufe der Zeit zwischen Unternehmen – hier insbesondere zwischen den Fahrern – und Kunden bestehen, aufrecht zu erhalten. Das beinhaltet eine „Billigvergabe“ auch nicht.

Die Aufgabenträger verneinen oft den Vorwurf von mobifair und bringen immer wieder zum Ausdruck, dass sie so handeln müssten. Europäische Verordnungen verlangten dieses Vorgehen und sie müssten rechtssicher handeln. Jeder der etwas von der Sache versteht, weiß, dass dies nur Ausflüchte sind, um letztendlich einen der Daseinsvorsorge geschuldeten Auftrag kostengünstig umzusetzen. mobifair sagt, das ist billig auf Kosten der Beschäftigten und letztendlich auch der Kunden.

Richtiger wäre es, die Ausschreibung mit klaren Vorgaben auszustatten und deren Einhaltung ständig zu kontrollieren. Wesentliche Vorgabe wäre die Sicherstellung eines sozial geschützten Personalübergangs. Das heißt, dass die Beschäftigten eines Altbetreibers mindestens zu ihren gewohnten Lohn- und Sozialstandards übernommen werden müssten. Dies sieht das Landestariftreue- und Mindestlohngesetz Baden-Württemberg sowie die EU-Verordnung 1370/2007 vor. Leider als „Kann“-Regelung. Also man kann es tun, muss aber nicht. Im benachbarten Rheinland-Pfalz ist dieses „Muss“ festgelegt worden. Ja, der kleine Unterschied macht es aus. Nimmt man die Möglichkeit in Anspruch, dann hat man ja keine Ersparnis mehr. Diese Denke ist mehr als beschämend für einen Aufgabenträger, für Landkreise, Städte und Gemeinden, die solche Vergaben mitentscheiden. Kein Busfahrer kann etwas dafür, dass hier der „Ausschreibungswahn“ um sich greift. Man entzieht ihm sein Vertrauen und nimmt ihm die Wertschätzung für die Jahre, in denen er täglich Schulkinder und andere Buskunden sicher und anständig chauffiert hat. Da kommen andere und lösen diese Busfahrer ab. Sie sind immer öfter schlecht ausgebildet, können sich aufgrund von Sprachproblemen nicht verständigen und nehmen ungewollt negativen Einfluss auf das Berufsbild der Busfahrer, zu dem Sicherheit, Zuverlässigkeit und Kompetenz gehört. mobifair spricht hier von einem sozial ungeschützten

„Arbeitsplatzklau“, den die Aufgabenträger vermeiden könnten. Der Verein mobifair will andere, an der Qualität orientierte Ausschreibungsverfahren nicht länger nur einfordern. mobifair verlangt das, weil alles andere größtenteils zu Verschlechterungen des öffentlichen Auftrags führt. Das greift Menschen in ihren Existenzen an und gibt Raum für schwarze Schafe in der Branche. Dies darf keiner wollen.

Zusammenfassend darf es Ausschreibungen nur noch geben, wenn ein Personalübergang vorgeschrieben wird, der bei einem Auftragsverlust allen Beschäftigten eines Altbetreibers Wechselmöglichkeiten zu dauerhaft gleichen Lohn- und Sozialbedingungen bietet. Des Weiteren muss der Neubetreiber mindestens ein halbes Jahr vor dem Betriebsstart nachweisen, dass er das notwendige und in der Ausschreibung geforderte qualifizierte Personal in seinen Reihen hat. Er muss eine Ausbildungsquote nachweisen, eine Tarifbindung und einen Betriebsrat in seinem Unternehmen. Bevor jetzt einer meint „das geht nicht, die spinnen von mobifair“. Doch, das geht. Wir haben das von Fachanwälten prüfen lassen. Gerne geben wir Auskunft.

## Post an den Landrat Zeno Danner

Der Landkreis Konstanz zieht nun in Erwägung, mit der Gründung einer kommunalen Busgesellschaft die Probleme zu beheben. mobifair begrüßt diese Möglichkeit grundsätzlich, bezweifelt jedoch, dass die finanziellen Mittel ausreichen werden, wenn man kostenneutral in der Höhe des Angebotes bleiben will, das seinerzeit den Zuschlag erhalten hat. Es würden mehr Busfahrer benötigt und auch Lohn- und Sozialstandards müssten entsprechend einkalkuliert werden. Wenn man qualifizierte Busfahrer wolle, müsse man diese auch tarifgebunden ordentlich entlohnen.



Helmut Diener, Vorstand vom Verein mobifair macht deutlich: „Man muss bedenken, dass durch die misslungene Ausschreibung über 100 Beschäftigte des Altbetreibers ihre Arbeit verloren haben. Sie sind hochqualifiziert und waren jahrelang zuverlässig für alle Buskunden im Landkreis unterwegs. Sie brachten die Kinder zur Schule und wieder nachhause. Sie wohnen mit ihren Familien in diesem Landkreis. Ihnen wurde aus ‚wirtschaftlichen‘ Gründen die Wertschätzung und die Arbeit genommen. Sie sollten jetzt die Chance bekommen, beim neuen Busunternehmen zu ordentlichen Bedingungen einzusteigen.“

### Problemlösung vertagt

Die Gründung eines kreiseigenen Verkehrsunternehmens wurde in einer Kreistagssitzung verschoben. Die Prüfungen der Finanzierungsunterlagen des Neubetreibers sind noch nicht abgeschlossen. Dieser soll nämlich vom Landkreis übernommen werden. Doch das ist Zukunftsmusik und jetzt doch nur eine angedachte Variante von mehreren.

Das Chaos auf der Straße in der Region hält an, vor allem der Schülerverkehr leidet enorm. Die Fahrgäste werden sich weiter auf Störungen im Betriebsablauf und Verzögerungen einstellen müssen, voraussichtlich noch bis Pfingsten. Das Landratsamt plant aber bereits die Optimierung der Linien. Es werden mehrere Alternativen geprüft, wie die Vergabe einzelner Lose an verschiedene Anbieter unter Beteiligung eines kreiseigenen Betriebs. Allerdings sei laut Danner die Wunschlösung ein Unternehmen, das alle drei Lose bedient. In allen Fällen wären Subunternehmen beteiligt. Vor der Ausschreibung gab es das, was sich der Landrat heute wünscht: Ein Unternehmen, das alle Linien zuverlässig aus einer Hand bedient habe. Es mag ja sein, dass die Ausschreibung korrekt durchgeführt wurde, aber es rechnet sich im Nachhinein, wenn man nicht nur die Mindestanforderung abverlangt, sondern auch Vorgaben ausschöpft, die man laut Gesetz abfordern „kann“. mobifair: „Wer muss es jetzt ausbaden? Die Fahrgäste und die Busfahrer. Dazu kommen noch viel mehr Arbeit und Kosten für den Landkreis. Das vermeintlich billige Angebot stellt sich als sehr teuer heraus.“

## Jetzt im Schwarzwald-Baar-Kreis besser machen

Unterdessen steht im benachbarten Schwarzwald-Baar-Kreis ebenfalls die Neuausschreibung von Busleistungen an. Hier geht es um Verkehre im Umfang von rund 2,7 Mio. Fahrplankilometern und um über 55 Beschäftigte.

Der Verein mobifair hat sich daher an den Kreistag und den Landrat gewandt, damit das Landratsamt nicht die Fehler der Nachbarn wiederholt und stattdessen erkennt, dass die Qualität und die Stabilität der Verkehre unmittelbar mit den Lohn- und Sozialstandards der Beschäftigten zusammenhängen. Und dass billig eben auch ganz schön teuer werden kann.

# Saarland: Erst ausgeschrieben, dann ausgefallen

.....  
Wieder einmal kam es zu Zugausfällen im Anschluss an einen Betreiberwechsel. Dieses Mal betraf es die Fahrgäste in Teilen des E-Netzes Saar RB. Wegen zu spät gelieferter Züge, der Nutzung von Ersatzzügen und der daher notwendigen Schulung der Lokführer auf diese Fahrzeuge, aber insbesondere auch wegen Personalmangels fielen seit der Betriebsaufnahme Mitte Dezember 2019 durch vlexx Züge aus.

Beispielsweise wurde die Linie RB 76 (Saarbrücken – Neunkirchen – Homburg) ersatzlos gestrichen. Das setzte sich 2020 weiter fort und es hat Konsequenzen. Im Gegenteil, es wird noch schlimmer, denn es ist ein neuer Höhepunkt erreicht. Die Anzahl der Ausfälle im E-Netz Saar RB brachte das saarländische Verkehrsministerium auf den Plan. Auf einer Linie alleine fielen 40 Verbindungen aus.

## Saarland fürchtet um das Image des ÖPNV

Als Grund gab das Unternehmen vlexx „unbesetzte Dienste“ und einen „extrem hohen Krankenstand“ an. Verkehrsministerin Anke Rehlinger reicht es, wie der Saarländische Rundfunk berichtet: „Das Unternehmen muss alles dafür tun, die Missstände schnellstmöglich abzustellen. (...) Die erneuten Ausfälle bei der vlexx schaden dem Image des ÖPNV im Saarland“, so Rehlinger weiter. Nachdem die Geschäftsführung beim Ministerium ausführlich Bericht ablegen musste, hat das Ministerium angekündigt, das EVU schriftlich abzumahnern und dazu zu verpflichten, seine personelle und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit quartalsweise durch einen Wirtschaftsprüfer nachweisen zu lassen.

mobifair berichtete bereits über die Vergabe und deren Folgen. Obwohl der Altbetreiber DB Regio einen Teil der Leistungen wieder übernommen und so für Entspannung gesorgt hatte, fehlt beim Neubetreiber vlexx auf anderen Strecken offensichtlich immer noch Personal. Thomas Bock von der EVG im Saarland bringt es auf den Punkt: „Jede seriöse Firma macht auch eine seriöse Personalplanung. Urlaube oder Krankheiten fallen nicht vom Himmel. Menschen werden krank. Das weiß man, da muss man ausreichend Vorsorge betreiben.“

Es war zwar ein Personalübergang in der Ausschreibung enthalten, aber kaum ein Beschäftigter wollte den Arbeitgeber wechseln. Nur zwei von 60 Lokführern beim bisherigen Betreiber DB Regio waren bereit, den Arbeitgeber zu wechseln. „Wenn sich nur die Farbe des Zuges ändern würde, würden auch mehr Beschäftigte wechseln. Das war hier aber anscheinend nicht der Fall“, so mobifair. Deshalb fordert der Verein mobifair, bereits im Vorfeld zu überprüfen und zu kontrollieren, wie nachhaltig die Personalsituation des Bewerbers ist und wie die Verkehre gefahren werden sollen. So könnten Probleme rechtzeitig aufgedeckt und gegengesteuert werden. Die Vorgabe einer Ausbildungsquote würde die Nachhaltig-

## Einigung bei Vergabe der S-Bahn Leistungen in Berlin – Kleines Licht am Ende des Tunnels!

.....  
Es ist vollbracht, die beiden Länder Brandenburg und Berlin haben sich auf eine gemeinsame Vorgehensweise zur Vergabe der beiden S-Bahn Teilnetze Nord-Süd und Stadtbahn geeinigt. Streitpunkt war der Berliner Alleingang, zwingend den Neubau von Werkstätten für die anstehende Vergabe der S-Bahn Leistungen zu fordern, obwohl bei der S-Bahn genügend Werkstattkapazitäten vorhanden sind. Brandenburg hatte dies abgelehnt.

In der Presseerklärung ist positiv hervorzuheben, dass nach Aussage der beiden Länder, Übereinstimmung in folgenden Punkten erzielt wurde: „Klare Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung, zum Personalübergang, zur Tariftreue, zum Mindestlohn und zur Ausbildungsverpflichtung, die sowohl den im Fahrgeschäft Beschäftigten als auch dem Werkstattpersonal zugutekommen.“ Wir wer-

den das natürlich kritisch prüfen und beobachten!

Der Streitpunkt zwischen den beiden Ländern, nämlich die Idee des Berliner Senats, dass auf jeden Fall eine neue Werkstatt für die Instandhaltung der neuen Fahrzeuge gebaut werden muss, ist nun vom Tisch und das ist gut so!

keit unterstützen. Ein stärkerer Fokus auf die Qualität statt nur auf den Preis bleibt eine Hauptforderung von mobifair. Beschäftigte sind nicht nur Kostenfaktoren.

Bereits 2019 zitierte die Saarbrücker Zeitung dazu den Illinger Bürgermeister Armin König: „Das sind Qualitätsverluste mit Ansage. (...) Mir ist es ein Rätsel, wie man eine solche Ausschreibung und eine solche Vergabe machen kann.“ mobifair kann dem nur beipflichten.

## Kommentar von mobifair-Vorstand Helmut Diener

**Das wird wohl nichts, wertere Aufgabenträger im Saarland und Rheinland-Pfalz sowie Bahnunternehmen vlexx. Betreiberwechsel und Zugausfälle stehen wohl derzeit überall auf der Tagesordnung. Kein ausreichend attraktiver Personalübergang bedeutet kein Personal. Das führt zu Zugausfällen – aktuell im E-Netz Saar RB.**

Fassen wir mal zusammen: Die Aufgabenträger haben in der Ausschreibung nicht nachdrücklich genug darauf geachtet, dass das für eine Auftragserfüllung notwendige Personal bis zum Betriebsstart an Bord ist. Das Bahnunternehmen hat es nicht geschafft, das notwendige Personal zu rekrutieren. Es fehlt vor allem an entsprechender Ausbildung und einem Plan B. Das heißt Einsatz auch auf anderen Zügen, wenn ein Ersatzfahrzeug gestellt werden muss.

Ja, es wird überall gespart, um im Geschäft zu bleiben. Nun sogar auch noch an notwendigen Sozialräumen, die der Arbeitsstättenverordnung gerecht werden. Auch der soziale Arbeitsschutz verlangt sein Tribut. Man sollte nicht vergessen, auf der Strecke, aber vor allem auch an Start- und Endbahnhöfen, den Regeln entsprechende Sozialräume bereit zu halten. Ob da ein Wohnwagen und eine Dixi-Toilette

ausreicht, darf bezweifelt werden. Vor allem trübt das auch die Außendarstellung des Bahnunternehmens. Die Seriosität leidet gegenüber den Kunden und die Wertschätzung gegenüber dem Wertvollsten, was ein Unternehmen hat, seinem Personal, fehlt hier komplett. Hört auf, Eisenbahn nur zu spielen! Die Realität hat das „Konstrukt Billigvergabe“ längst eingeholt. So funktioniert das nicht mehr. Aufwachen!



Doch ein Schlupfloch zur sinnlosen Geldverschwendung ist geblieben. Die Bewerber sollen trotzdem je Teilnetz mindestens einen optionalen Werkstattstandort entwickeln, die Grundstücke reservieren und eine Schienenanbindung planen. Wie sinnvoll das ist, darüber lässt sich streiten.

„Jetzt können zwar beide Länder ihr Gesicht wahren, doch zusätzliche Kosten werden trotzdem verursacht, auch wenn diese neuen Werkstätten nie gebaut werden!“ so Dirk Schlömer von mobifair „Doch das tritt sicherlich in den Hintergrund durch den Preis in Höhe von 2,7 Mrd. Euro, der für die 327 neuen Züge zu bezahlen sind!“



Das Vergabeverfahren für die Fahrzeuglieferung, die Instandhaltung sowie die beiden Teilnetze soll bereits im Mai dieses Jahres beginnen, wir werden weiter dazu berichten.

# Neue Chancen gegen Niedriglöhne!

.....  
**Mit Verabschiedung der neuen Arbeitnehmerentsenderichtlinie wurden in Brüssel zahlreiche Missstände des alten EU-Rechts ausgeräumt. So galt bislang, dass ausschließlich gesetzliche Mindestnormen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Bedingung gestellt wurden, wenn sie in anderen EU-Mitgliedstaaten Dienstleistungen erbrachten.**

Wer nun denkt, dass solche Regelungen nur wenige Menschen betreffen, der muss in der Zeit ein wenig zurückgehen. 2006 bis 2007 fällte der Europäische Gerichtshof (EuGH) vier Urteile, die in negativem Sinne Geschichte geschrieben haben.

Mit den beiden ersten Entscheidungen griff der EuGH in 2006 massiv ins Streikrecht der europäischen Gewerkschaften ein und untersagte in Schweden und Finnland, dass die Beschäftigten sich gegen Billigkräfte aus anderen EU-Ländern zur Wehr setzen durften. Mit dem sog. Ruffert Fall, der ein Vergabeverfahren in Niedersachsen betraf, wurden dann sämtliche in Deutschland bestehenden Tariftreugesetze in Frage gestellt und praktisch über Nacht rechtsunwirksam. Das letzte Urteil betraf den sehr umfassenden Arbeitnehmerschutz in Luxemburg, der dem EuGH ein Dorn im Auge der EU-Gesetzgebung war. Begründung des Gerichts war, dass die Dienstleistungsfreiheit auch durch den Schutz von Arbeitnehmerrechten in den Mitgliedstaaten nicht in Frage gestellt werden dürfe. Für die Gewerkschaften und auch für den Verein mobifair war dies nicht hinnehmbar!

Durch den starken Druck der Gewerkschaften und Verbände distanzierte sich auch das EU-Parlament von den richterlichen Entscheidungen und begann mit dem Vertrag von Lissabon, den Grundstein für eine Modernisierung des EU-Rechts im Sinne eines besseren Arbeitnehmerschutzes zu legen. Seitdem erhalten sogenannte „soziale Aspekte“ in vielen EU-Richtlinien und Verordnungen eine wesentlich stärkere Bedeutung. Aber was bringt nun die neue Richtlinie, die im Sommer 2018 durch die EU-Gesetzgebung verabschiedet wurde? Künftig werden bei der Entsendung von Arbeitskräften nicht nur gesetzliche Mindestnormen gelten, sondern sämtliche Entgeltbestimmungen allgemeinverbindlicher Tarifverträge! Es gelten ebenfalls bundesweite Tarifverträge, die mit der jeweils repräsentativsten Gewerkschaft vereinbart wurden. Hinzu kommt, dass Reise- oder Unterbringungskosten, die bisher vielfach von den bislang gezahlten Mindestlöhnen abgezogen wurden, künftig nicht mehr gegengerechnet werden dürfen. Das ist ein großer Schritt zur Bekämpfung von Lohndumping.

Doch es geht noch mehr! Mit dem damaligen Ruffert Urteil entschied der EuGH ebenfalls, dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge außerhalb der gesondert geregelten Branche des Personennahverkehrs ausschließlich soziale Vorgaben zulässig sind, die mit der EU Entsenderichtlinie vereinbar sind. Vielfach galt somit bislang, dass in vielen Branchen, wie z.B. im Reinigungs- oder Sicherheitsgewerbe, aber auch bei der Vergabe von Leistungen im Fahrkartenvertrieb, lediglich der gesetzliche Mindestlohn vorgegeben werden konnte. Damit dieses neue EU-Recht nun in Deutschland gilt, muss das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) überarbeitet werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat hierzu bereits einen ersten Referentenentwurf vorgelegt. Der Verein mobifair und auch der DGB bemängeln jedoch, dass nicht alle Möglichkeiten der EU-Richtlinie mit diesem Gesetzesentwurf ausgeschöpft wurden.

Aus Sicht von mobifair enthält der Vorschlag des Ministeriums zwar viele für die Arbeitnehmerentsendung zutreffende neue Schutzregelungen, die für die Arbeitnehmerentsendung wichtig sind, aber gerade der Schutz im Zusammenhang mit öffentlichen Ausschreibungen, scheint vergessen worden zu sein. So stellt der Gesetzgeber in Frage, ob man die repräsentativste Gewerkschaft für eine bestimmte Branche benennen könne. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Frage, ob bei räumlich begrenzten Ausschreibungen, auch regionale Tarifverträge vorgegeben werden können. Beides ist aber gerade auch im Transportbereich und den verkehrsnahen Dienstleistungen wichtig und muss unbedingt mit ins Gesetz aufgenommen werden. Letzteres haben nun auch verschiedene Bundesländer aufgegriffen und wollen über den Bundesrat eine entsprechende Änderung erwirken.

In Kürze wird nun eine öffentliche Anhörung zum Gesetzesentwurf stattfinden. Der Verein mobifair wird dabei sein und seine berechtigten Positionen deutlich machen. Bis Mitte 2020 muss das neue AEntG in Kraft getreten sein und diese Zeit werden wir nutzen, damit wir dem Ziel einen weiteren wichtigen Schritt näherkommen, Lohndumping in der Mobilitätsbranche zu verhindern.

# Leidenschaft mit einer guten Sache verbinden

von Frank Dieter

Vor fast genau 20 Jahren bin ich zum Laufen gekommen. Ein „kettenrauchender“ Arbeitskollege, mit dem ich damals ein kleines Büro teilte, hatte mich als „Passivraucher“ dazu gebracht, mich in der Natur etwas zu bewegen. Nach anfänglich kleineren Laufrunden im Wald, lief ich dann nach zwei Jahren meinen ersten Marathon.

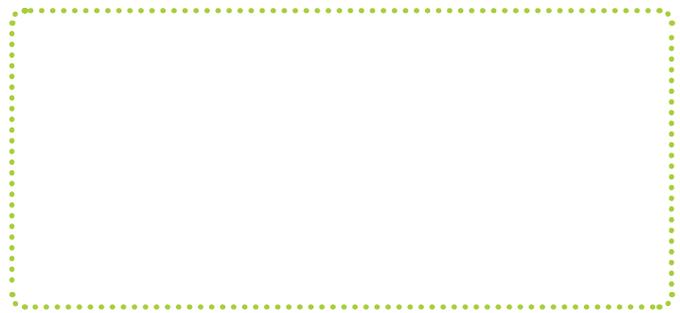
Vor 5 Jahren kam mir während einer meiner Trainingsrunden die Idee, meine Leidenschaft mit einer guten Sache zu verbinden. Auf der Suche nach einer geeigneten Organisation bin ich sehr schnell auf das Kinderhospiz Bärenherz in Wiesbaden aufmerksam geworden. Da ich selbst Opa von mittlerweile 6 gesunden Enkelkindern bin, möchte ich somit meine Dankbarkeit zum Ausdruck bringen. Da dies keine Selbstverständlichkeit ist, ist es für mich eine Herzensangelegenheit, Kinder und deren Familien zu unterstützen, die dieses Glück leider nicht erfahren dürfen. So bin ich auf „Bärenherz“ gekommen.

Was passierte in der Zeit?!? Sehr viel, muss ich sagen, da sich mittlerweile sehr viele Unterstützer gefunden haben, allen voran „mobifair“, die alle auf besondere Art und Weise versuchen, ihren Beitrag zu leisten. Sei es durch das Verdoppeln meiner Laufkilometer (je Marathonkilometer 1 Euro), Spenden von Kindergärten und Vereinen, etc. Ob Freunde, Bekannte, Vereine, oder auch Unternehmen, ganz viele Menschen spenden seither für die gute Sache und als „Botschafter“ darf ich immer wieder Spenden für das Kinderhospiz entgegen nehmen. Ein ganz besonderes Ereignis in dieser Zeit, war die Verleihung des DB Award 2017 in der Kategorie gesellschaftliches Engagement, dessen Preisgeld von 3.000 Euro ebenfalls der „Stiftung Bärenherz“ zugute gekommen ist. Hierfür wurde ich von meinem Arbeitgeber nach Berlin eingeladen, ein Ereignis das ich wohl niemals mehr vergessen werde. Bis heute bin ich 95 Marathons gelaufen (davon 52 für Bärenherz) und am 01.11.2020 werde ich in New York hoffentlich meinen 100. Marathon finishen. Meine Marathons 2019: Kristallmarathon Merkers; Königsforstmarathon Bergisch-Gladbach; Rom; Borneo/Malaysia; Mainz; Rostock; Moskau; Brüssel; Köln; Venedig; Jamaica. Die Highlights 2020 sind u.a. Jerusalem M.; New York M.; Curacao/Venezuela M. Bis Anfang 2019 sind ca. 21.000 Euro an Spenden zusammengekommen. Mein persönlicher Anteil an Spenden



für das Kinderhospiz sind neben der Spendendose, die von mir „erlaufenen“ Marathonkilometer“. Seit nunmehr 5 Jahren spende ich 1 Euro für jeden gelaufenen Marathonkilometer an das Kinderhospiz Bärenherz in Wiesbaden, das sind bei 10 Marathons 420 Euro, die jährlich zusammenkommen. Was letztendlich am Ende dieses Jahres an Spenden zusammen gekommen sein wird, kann ich derzeit nicht sagen. Es ist ohnehin sehr schwer, die Summe der Spenden zu beziffern, da ich auch oftmals nur am Rande erfahre, wer wieviel gespendet hat. Aber die Tatsache, dass ich immer wieder gesagt bekomme, dass man durch meine „Aktivität“ auf „Bärenherz“ aufmerksam gemacht wurde und sich immer wieder viele Menschen der guten Sache anschließen, freut mich wahnsinnig.

Ja, eine Sache habe ich in der Tat, die mir auf dem Herzen liegt. Hin und wieder bekomme ich zu hören, dass ich doch sicherlich gesponsert werden würde und meine Marathons, durch wen auch immer, bezahlt werden würden. Das ärgert mich ein wenig. Wenn ich auch nur einen Cent dbzgl. von irgend jemanden bekommen würde, wäre der Begriff „Spenden“ völlig fehl am Platz. Mir ist es ganz wichtig, dass es weder Sponsorengelder, noch sonstige Zuwendungen gibt, die mir persönlich zugute kommen. Jeder einzelne Cent wird gespendet. Nach wie vor ist es die Dankbarkeit der Kinder und deren Familien, die mir entgegengebracht wird und die mit keinem Geld der Welt zu bezahlen ist. So, das musste ich jetzt auch mal los werden. Für die Zukunft wünsche ich mir, dass wir gemeinsam noch ganz viele Menschen auf „Bärenherz“ aufmerksam machen können. Gerade in der heutigen Gesellschaft ist es wichtig zu begreifen, dass es keineswegs selbstverständlich ist, gesund zu sein. Menschen aufmerksam zu machen, darüber nachzudenken, vielleicht auch einen kleinen Beitrag zu leisten, ist auch zukünftig eine wichtige Aufgabe.



## Übergriffe: Hilfe für Busfahrer

Belästigt, beleidigt, bespuckt und angegriffen – Herzlich Willkommen im Omnibus. Hier sind die Busfahrerinnen und Busfahrer das Opfer und so mancher Kunde der Täter. Diese Art von Übergriffen nehmen stetig zu und das hinterlässt natürlich Narben bei denen, die zuverlässig und anständig hinterm Steuer ihren Beruf ausüben. Gefallen lassen muss man sich das aber nicht.

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG hat jetzt für den Busbereich eine Hilfe veröffentlicht, die es den Busfahrerinnen und Busfahrern ermöglicht, ersten Schritte nach so einem Vorfall einzuleiten. Aber auch in anderen Verkehrsbereichen können diese Hilfeangebote angewendet werden. Niemand ist alleine.

Der Flyer zeigt auf, was überhaupt erst als Übergriff zu verstehen ist und wo man was melden kann bzw. sogar muss. Zusätzlich stellt die EVG eine Checkliste bzw. Ablaufplan als Orientierungshilfe zur Verfügung.

Gemeinsam mit mobifair hat die EVG die 24 Stunden Helfer-Hotline „Ruf Robin“ ins Leben gerufen. Bei einem Anruf bekommt man erste Unterstützung und Beratung, was als Nächstes zu tun ist. Es ist wichtig jeden Vorfall zu melden und zu registrieren, damit Maßnahmen getroffen werden können, um Übergriffen zu begegnen.

**Wenn du Unterstützung brauchst, dann melde dich bei**

**Ruf Robin: 0800 2644444**



## Melde jeden Vorfall / Übergriff!

*Du hast die Nase voll von pöbelnden Fahrgästen oder Gewaltübergriffen?*

**Dann lass uns was dagegen tun!**

