mopinio

Das mobifair-Magazin

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

AUSGABE 02/2020

LEIHARBEIT/WERKVERTRÄGE

Kehraus MACHEN

- STELLENANZEIGE -

Menschenhandel GmbH

Ein Unternehmen der Kette SUB-DUBIOS GmbH & Co. KG

Wir suchen:

- Eine menschliche eierlegende Wollmilchsau,
  die fast umsonst, überall und flexibel eingesetzt werden kann.

Anforderungsprofil/Sie bieten:

- Nie krank (und wenn doch, schleppen Sie sich trotzdem zur Arbeit)
- Nachweise über alle möglichen Qualifikationen
  (zur Not auch gefälschte Nachweise)
- Bereitschaft maximal zum Mindestlohn zu arbeiten (gerne auch auf 450
  Euro-Basis/„unter Freunden auch mehr“ *Augenzwinker*)
- Kein Interesse an einer Gewerkschaftszugehörigkeit
- Keine Lust einen BR zu gründen
- Sie arbeiten generell ohne Schutzausrüstung
- Die Einstellung: Arbeitsschutz ist was für Weicheier
- Sie tun, was wir Ihnen sagen und stellen keine Fragen

Unsere Leistungen:

- Ein Arbeitsverhältnis ohne lästigen Arbeitsvertrag
- Tarifvertrags- und betriebsratsfreies Umfeld
- Einsatzzeiten rund um die Uhr
- Schlaflose Nächte auch in der wenigen Freizeit
- Eine garantiert miese Behandlung
- Keine Arbeitnehmerrechte
- Täglich wechselndes Arbeitsumfeld bei verschiedenen Auftraggebern
- Einen niedrigen bis gar keinen Leistungs- bzw. Qualitätsanspruch
- Zahlreiche WC´s in freier Natur (Bäume, Erdlöcher, etc...)
- Rechtliche Gleichbehandlung (wir verstoßen
  einfach gegen alle Arbeitsschutzgesetze)
- Ein permanentes Bestreben,
  Sie durch eine billigere Arbeitskraft zu ersetzen
- Eine aktive Unterstützung für Lohn- und Sozialdumping
  sowie beim Abbau der Stammbelegschaft
- Einen Rückruf (falls wir Lust + Zeit haben)

Bei Interesse kontaktieren Sie uns unter: job@menschenhandel-gmbh.com

Ansprechpartnerinnen: Kristina und Viktoria

Editorial

Danke Heinz – Willkommen Dirk. Nun ist der Wechsel im Vorstand von mobifair in Gänze vollzogen. Das langjährige Vorstandsmitglied Heinz Fuhrmann geht nun in den mobifair-Ruhestand und Dirk Schlömer wurde vom Präsidium als sein Nachfolger bestellt. Er wird an der Seite des Vorstandsvorsitzenden Helmut Diener schwerpunktmäßig die faire Auftragsvergabe im SPNV und ÖPNV in den Bundesländern begleiten. An seiner Seite steht der Leiter des Projekts „Personalübergang und Sozialstandards (Tariftreue)“ Christian Gebhardt. Ebenso wird Dirk das Vereinsthema Umweltschutz national und international begleiten. Hier geht es insbesondere um den europäischen „Green Deal“, der alle Länder daran bindet die Klimaziele umzusetzen. Das geht natürlich nicht ohne den Schutz der Beschäftigungsbedingungen. Klimaschutz und Gute Arbeit gehören eng zusammen.

Diese Ausgabe unserer mopinio befasst sich mit dem wichtigen Thema „Werkverträge und Leiharbeit“. Nicht zuletzt kam der Funke, hier endlich die Augen auf zu machen, von der Fleischindustrie. Dort wurde es öffentlich, was eigentlich jeder weiß: Ausbeutung von Menschen am Arbeitsplatz und unwürdige soziale Bedingungen. „Nein Danke, Herr Tönnies und Konsorten, auf solch ein Fleisch können wir verzichten, schämen Sie sich!“ Das ist unser Echo auf das, was die Politik endlich dazu bewegt hat, diese „Versubbung“ der Arbeit zu verbieten. Allerdings erfolgt das zunächst nur in der Fleischindustrie. Nun brauchen wir den nächsten Schritt. Denn auch im Verkehrsmarkt erleben wir bei Bahn und Bus solche miesen Beschäftigungsbedingungen. Ob in der Zuarbeit bei Dienstleistungen oder in den Kernbereichen. Das muss endlich aufhören. mobifair wird da nicht locker lassen! Man kann auch jetzt schon viel bewirken. Wir kennen die Wege und Möglichkeiten, mit denen man sich gegen einen solchen unwürdigen Arbeitsplatzklau wehren kann. Darauf wollen wir in dieser Ausgabe näher eingehen.

Viel Freude beim Lesen und meldet euch einfach, wenn ihr unseren Weg unterstützen möchtet.

Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand

Aus dem Inhalt

Titelbild: Tim Janotta

TITELTHEMA: KEHRAUS MACHEN

Formen betriebsfremden Arbeitnehmereinsatzes: ..... S. 4

Ausschreibung Werdenfels: Weichen stellen Richtung Fairness ..... S. 8

Auswahl an Kontrollwerkzeugen des BR... S. 10

Thema Leiharbeit und Werkverträge ..... S. 10

Gespräch mit Torsten Leuschner ..... S. 15

„Versubbung“ – Auch im Bahn-Markt ..... S. 14

IMPRESSUM

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

Herausgeber:
mobifair e. V.
Gutleutstr. 163–167
60327 Frankfurt

Kontakt:
069 / 271 39 96-6
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

Formen betriebsfremden Arbeitnehmereinsatzes

„Durch immer mehr Skandale wird der Fokus auf betriebsfremde Arbeitnehmer verstärkt. Nicht erst durch die schockierenden Berichte über die Zustände in der Fleischindustrie wird deutlich: betriebsfremde Arbeitnehmer, egal ob Leiharbeitnehmer, Werkvertragsarbeitnehmer, Dienstleister oder Scheinselbstständige gehören immer mehr zum betrieblichen Alltag. Immer häufiger müssen sich Betriebsräte mit betriebsfremden Arbeitnehmern beschäftigen. Umso wichtiger ist das Wissen über die Rechte der Betriebsräte in Bezug auf diese Arbeitnehmer.

Waren vor Jahrzehnten noch alle Arbeitnehmer in einem Betrieb bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, so ist das heute schon lange nicht mehr der Fall. Die Liberalisierung des Arbeitsmarktes, Vorgaben der Europäischen Union und gezielte Lobbyarbeit interessierter Arbeitgeberverbände haben dazu geführt, dass Kollegen heute mit anderen Arbeitnehmern zusammenarbeiten, die sie zum einen – vor allem deren arbeitsrechtlichen Status - nicht kennen zum anderen noch nicht einmal wissen, bei welchem Arbeitgeber diese beschäftigt sind.

Natürlich trat die Änderung des Arbeitsmarktes nicht von ungefähr ein: Arbeitgeber versuchen seit Jahren Lohnkosten zu sparen, Beschäftigte „auszulagern“ und Fremdarbeitskräfte „einzukaufen“. Dazu dienen die oben genannten Instrumente. Wie unterscheiden sie sich voneinander?

Grundsätzlich haben wir bei Leiharbeitnehmern und bei Werkvertragsarbeitnehmern ein Dreiecksverhältnis mit zwei Arbeitgebern und einem Arbeitnehmer. Zwischen den Arbeitgebern gibt es eine Vertragsbeziehung und einer der Arbeitgeber hat einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer, der andere beschäftigt diesen tatsächlich.

Im Folgenden erläutern wir, wie die jeweiligen Vertragsverhältnisse zu unterscheiden sind.

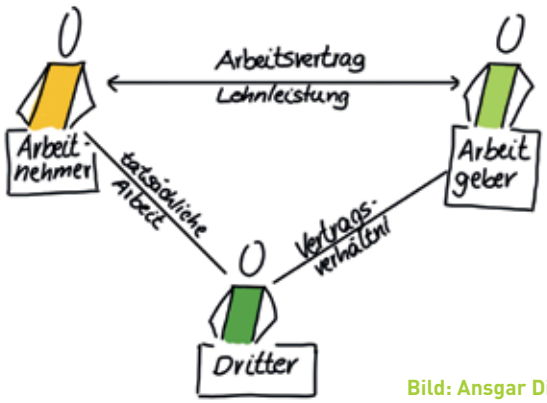

Bild: Ansgar Dittmar

Abbildung 1: Das Dreiecks-Verhältnis zwischen zwei Arbeitgebern und einem Arbeitnehmer kennzeichnet überwiegend die Beschäftigungsverhältnisse von betriebsfremden Arbeitnehmern.

Leiharbeitnehmer:

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung (kurz: ANÜ) ist bekannter unter dem Namen „Leiharbeit“. Gesetzlich geregelt sind die Voraussetzungen für die Zulässigkeit des Einsatzes von Leiharbeitnehmern vor allen Dingen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Hinter dem Begriff der Leiharbeit und der Arbeitnehmerüberlassung verbirgt sich Folgendes:

Der Leiharbeitnehmer ist aufgrund eines Arbeitsvertrages bei einem Verleihunternehmen beschäftigt. Das Verleihunternehmen „überlässt“ (verleiht) den Leiharbeitnehmer für eine bestimmte Dauer gegen Entgelt an einen anderen Unternehmer (= Entleiher). Der Arbeitneh-

mer erhält von seinem Arbeitgeber (= Verleihunternehmen) das arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt. Der Leiharbeitnehmer wird für den Überlassungszeitraum voll in den Betrieb des Entleihers eingegliedert wie ein eigener Arbeitnehmer. Es gibt insofern kaum eine Unterscheidung zwischen festangestellten Arbeitnehmern und Leiharbeitnehmer. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmern gegenüber ein Weisungsrecht in Bezug auf Ort, Zeit und Art der auszuführenden Arbeiten. Der Leiharbeiter wird also in dem Betrieb des Entleihers tätig wie ein eigener Arbeitnehmer. Er ist aber kein eigener Arbeitnehmer, denn er bezieht zum einen seinen Lohn von seinem eigenen Arbeitgeber, dem Verleihunternehmen.

In § 9 Ziff. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist geregelt, dass eine schlechtere Bezahlung gegenüber den im Entleihbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern unwirksam ist. Das bedeutet, dass Leiharbeitnehmer für die Entleihbetriebe deutlich teurer als eigene Arbeitnehmer sind, da die sogenannten Overhead-Kosten des Verleihunternehmens (also die Verwaltungskosten und der Profit des Verleihers) neben dem Lohn ebenfalls gezahlt werden müssen. So war das Gesetz, dass 1972 in Kraft getreten ist, nur für wirklich kurzfristigen Einsatz von Fachpersonal vorgesehen, bei kurzfristigem Bedarf z.B. hohe Krankheitsrate.

Aber wieso ist es möglich, dass heute vielfach Leiharbeitnehmer deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen haben, als das Stammpersonal? Die Lösung fand sich lange Zeit in § 8 Abs. 2 AÜG. Dort war erlaubt, dass andere – auch schlechtere – Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag geregelt werden, so lange der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Eben solche Tarifverträge gibt es gerade im Niedriglohnsektor, auf die viele Verleihunternehmen zurückgreifen. Der Gesetzgeber hat hierauf reagiert und den § 8 Abs. 2 AÜG neu gefasst. Darüber hinaus hat er mit § 3a AÜG eine Lohnuntergrenze geschaffen, die sicherstellen soll, dass es nicht über Leiharbeit zu Dumpinglöhnen kommt. Demnach können die Tarifvertragsparteien für Beschäftigte der Arbeitnehmerüberlassung eine Lohnuntergrenze (Mindestlohn) vereinbaren, der durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Damit würde dieser Mindestlohn für alle – auch die nichttarifgebundenen – Arbeitgeber der Leiharbeitsbranche gelten.

In § 14 Abs. 3 AÜG ist dann auch geregelt wie der Betriebsrat zu beteiligen ist, wenn der Arbeitgeber Leiharbeiter einstellen möchte. Dabei ist sicherzustellen, dass der Betriebsrat genauso beteiligt wird, wie bei einer Einstellung nach § 99 BetrVG. Im Ergebnis bedeutet das, dass dieselben Unterlagen vorzulegen sind, wie bei einer Einstellung nach § 99 BetrVG. Namenlose Einstellungen von Leiharbeitnehmern, wie in einigen Unternehmen gerne gemacht, sind rechtswidrig und der Betriebsrat kann sich hiergegen wehren.

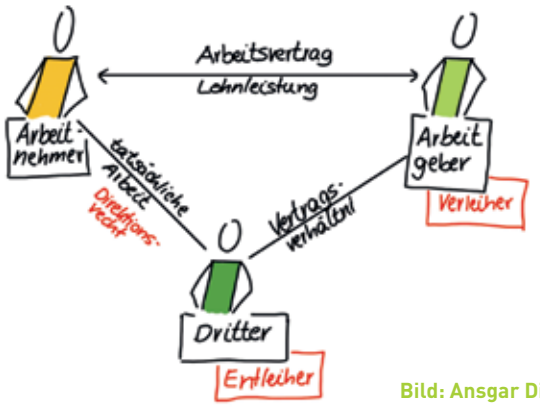

Bild: Ansgar Dittmar

Abbildung 2: Bei der Leiharbeit kennzeichnet das Dreiecksverhältnis zwischen den Beteiligten, dass der Entleiher, also der Betrieb, in dem die tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wird, das volle Direktionsrecht hat und der Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert ist. Der Verleiher ist lediglich für die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses wie Entgeltzahlung u.a. zuständig.

Werkvertragsarbeitnehmer:

In einem Werkvertragsverhältnis gibt es einen Auftraggeber und einen Auftragnehmer. Auftragnehmer ist der Arbeitgeber des Arbeitnehmers, der dann beim Auftraggeber die tatsächliche Arbeit leistet.

Ein Werkvertragsarbeitnehmer unterscheidet sich von Leiharbeitern vor allen Dingen dadurch, dass er zwar in einem anderen Betrieb arbeitet, als dem, in dem er angestellt ist, dort jedoch nicht eingegliedert ist. Er ist dem Betriebsinhaber (Auftraggeber) gegenüber nicht weisungsgebunden. Ort, Zeit und Art der Arbeit bestimmt nach wie vor der eigene Arbeitgeber, der Werkvertragsarbeitgeber (Auftragnehmer). Auch hat der eigene Werkvertragsarbeitgeber dem Werkvertragsarbeitnehmer Material, Arbeitskleidung und Ähnliches zu stellen. Wenn dies geschieht und noch dazu ein Vorarbeiter oder Vorgesetzter die Dienstanweisungen für den Werkvertragsarbeitnehmer gibt, spricht einiges dafür, dass es sich nicht um einen Leiharbeitnehmer handelt. Klassisches Beispiel für einen Werkarbeitnehmer ist, wenn ein Dienstleister in das Unternehmen kommt, um Reparaturarbeiten zu erledigen – z.B. ein Sanitärfachmann für die Toilettenanlage. Seine Aufgabe ist, die Anlage zu reparieren. Wenn er sein „Werk" – also die erfolgreiche Reparatur – abgeschlossen hat, endet sein Auftrag.

Dieses „Modell" ist indessen von vielen Arbeitgebern erweitert worden und es werden Arbeitnehmer für lange Zeit – also für umfangreiche Aufträge – in die Unternehmen entsandt. Das bekannteste Beispiel sind die Werkarbeitsunternehmer in der Fleischindustrie, wo Arbeitnehmer über Subunternehmen – meist aus Osteuropa – ausgebeutet werden.

Die Abgrenzung zwischen Leih- und Werkvertragsarbeitnehmern ist auch in der Rechtsprechung umstritten und in der Praxis alles andere als einfach. Die von vielen Werkvertragsunternehmen genutzte „Auffanglinie", wenn nicht mehr klar zwischen Auftrag und Leiharbeit zu unterscheiden war, war eine Leiharbeitserlaubnis zu haben. Dies ist vom Gesetzgeber gekappt worden. Jetzt muss klar definiert sein, ob es sich um einen Auftrag oder um Leiharbeit handelt.

Auch im Fall des Auftrags (Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmern) ist der Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet, damit der Betriebsrat einschätzen kann, welche Art von Personaleinsatz der Arbeitgeber vorhat und ob dies letztlich für die eigene Belegschaft nachteilig ist oder nicht.

Die gekürzten Texte sind Auszüge aus der EVG-Broschüre „Brennpunkt Werkverträge", welche im Herbst 2020 erscheinen wird. Teil dieser Broschüre werden Musterschreiben sein, welche die Interessenvertretung dabei unterstützen sollen, der Fremdvergabe betrieblich erfolgreich zu begegnen.

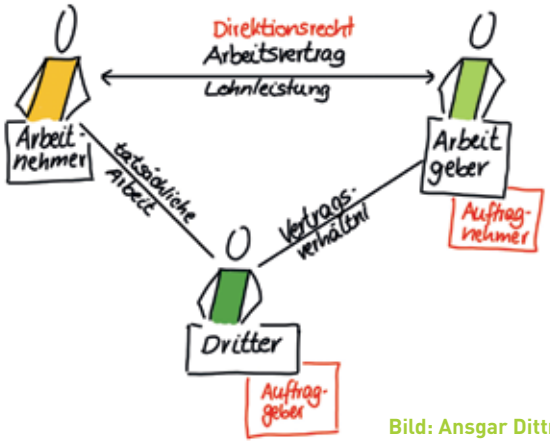

Bild: Ansgar Dittmar

Abbildung 3: Das Verhältnis zwischen den Beteiligten im Werkvertragsunternehmen sieht das volle Direktionsrecht bei dem Arbeitgeber. Der Dritte ist lediglich derjenige, bei dem die tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wird.

Kommentar von Helmut Diener, mobifair-Vorstand

„Tönnies“ ist überall. Schon lange und nicht nur in der Fleischindustrie. Es wird endlich Zeit aufzuwachen und diese schändliche Art von Arbeit überall zu verbieten. Die einen reden von den schwarzen Schafen in der Branche, die anderen davon, dass dieses etwas mit freier Marktwirtschaft zu tun hat. Ausbeutung bleibt aber Ausbeutung und wer Menschen die arbeiten nicht wertschätzt, der hat seinen Anspruch verloren ein anerkannter Teil unserer Gesellschaft zu sein. Das System hat versagt. Es funktioniert nicht, weil es schamlos ausgenutzt wird. Weil Gesetze zu weich, Kontrollen kaum stattfinden und die Sanktionen eher lächerlich sind. Da musste eine Pandemie kommen, um Aufmerksamkeit für ein längst notwendiges Handeln zu erzeugen. Aufmerksamkeit über viel zu beengte und unwürdige Unterbringungen, über sogenannte Mehrschichtbetten, über Matratzen- und Werkzeuggeld (z. B. für Messer und Besen), über dubiose, ausbeuterische Lohnabrechnungen und sonstigen kriminellen Energien, um Menschen in unwürdiger Weise für sich arbeiten zu lassen.

Sind das zu harte Feststellungen? Wir meinen Nein. Es sind leider Tatsachen, die nicht nur in der Fleischindustrie zuhause sind. Da gibt es noch viele Branchen aufzuzählen: Zum Beispiel in der Landwirtschaft, am Bau, in der Gastronomie, im Reinigungsgewerbe, aber auch im Verkehrsmarkt. So z.B. bei den Fernfahrern, auf den Schiffen und im Bus- und Bahnverkehr.

Es geht nicht darum, dass man für Arbeitsleistungen außerhalb des Kerngeschäfts andere Unternehmen als Unterstützer beauftragt. Es geht vielmehr darum, wie man es tut. Beispielsweise wenn dem Billigsten der Vorzug vor dem Anständigen gegeben wird, um dadurch eigene Personalkosten zu senken und den Kostenrahmen für externe (teure) Zuarbeit zu erhöhen. So kann man seine Bilanz im Unternehmen besser präsentieren. Da kann auch die Ausrede über die Notwendigkeit nicht zählen, mit externer Auftragsvergabe fehlendes Personal auszugleichen. Diesbezüglich hätte man in vielen Fällen vorzeitig handeln können und wenn es dann doch mal notwendig wird, dann sollte das schon sauber geregelt stattfinden. Vor allem zeitlich befristet, mit präqualifizierten Unternehmen, die eine Tarifbindung und einen Betriebsrat vorweisen. Deshalb richten wir unseren Appell auch in die Richtung der Interessenvertretungen. Denn Leiharbeit- und Werkverträge sind euer Thema. Da geht es um die Angriffe des Arbeitgebers auf die Kernarbeitsplätze und es geht darum prekäre Arbeit im Unternehmen nicht zuzulassen. Egal aus welcher Richtung diese kommt.

Also, selber machen ist stets besser. Macht Schluss mit diesem Arbeitsklau. Nehmt euch in Acht vor Ausbeuter-Subs und ihren Sub-Ketten. Die haben alle klebrige Finger und umso mehr, umso unkontrollierbarer und nicht selten kriminell.

Ausschreibung Werdenfels – Weichen stellen Richtung Fairness

Im Süden Bayerns startet voraussichtlich im ersten Halbjahr 2021 die Ausschreibung des SPNV-Netzes Werdenfels. Es geht um rund 5,2 Mio. Zug/km pro Jahr in der Region München, Garmisch-Partenkirchen und Mittenwald mit Verbindungen nach Österreich, die derzeit von DB Regio bedient werden – von insgesamt rund 300 Beschäftigten. Die Vorbereitungen für die Ausschreibung laufen. Jetzt ist es an der Zeit, dafür zu sorgen, den Schutz der Beschäftigten in den Vordergrund zu rücken.

Auf Einladung der EVG-Betriebsgruppe DB Regio Oberbayern haben Vorstandsmitglied Dirk Schlömer und Projektleiter Christian Gebhardt von mobifair die Einsatzstellen München, Weilheim und Garmisch-Partenkirchen besucht und Kolleginnen und Kollegen über die Ausschreibung informiert: Wie läuft diese ab? Was ist bereits an Vorgaben bekannt? Was kann das für die Beschäftigten bedeuten? Und wie können diese – gemeinsam mit der EVG und mobifair – ihre berechtigten Forderungen an die politischen Entscheidungsträger bringen? Letzteres soll in den kommenden Wochen und Monaten auch in die Tat umgesetzt werden. mobifair steht zur Seite, wenn es darum geht, mit den Entscheidungsträgern Kontakt aufzunehmen, damit diese die Sorgen der Beschäftigten ernst nehmen und erkennen, dass nur eine faire Ausschreibung eine gute Ausschreibung ist, und zwar für alle. Gute, zuverlässige Leistung geht nur zusammen mit dem Schutz der Beschäftigten, egal welche Farbe der Zug letztlich hat, darin waren sich alle Teilnehmer bei dieser „Werdenfels-Tour“ einig.

Im Einzelnen bedeutet das: Die Vorgabe eines geschützten Personalübergangs im Falle des Betreiberwechsels für alle Tätigkeitsgruppen, eine wirkungsvolle Ausbildungsquote, bei der auch eine hohe Qualität der Ausbildung gefordert wird, die weitgehende Beschränkung von Subvergaben (auf Ausnahmefälle wie etwa gegen Ende der Vertragslaufzeit), und die Gewährleistung der Sicherheit der Fahrgäste und der Beschäftigten durch eine Doppelbesetzung jedes Zuges mit Zugbegleitern und zusätzlichem Sicherheitspersonal auf Risikostrecken. Denn die Erfahrung zeigt: Die Zahl der Übergriffe steigt. Diese müssen auch zentral, also idealerweise in einer bundesweiten Datenbank, erfasst und ausgewertet werden. Nur so entsteht ein klares Bild der Lage, die für Beschäftigte und Fahrgäste zunehmend angespannter wird, und kann entsprechende Gegenmaßnahmen entwickeln. Ein häufiger Grund für Konflikte sind auch fehlende Stellplätze für Fahrräder in den Zügen in dieser vom Tourismus geprägten Region. „Hier sollte der Aufgabenträger für Abhilfe sorgen und entsprechende Vorgaben machen“, so ein Vorschlag aus den Reihen der Beschäftigten.

DIE WICHTIGSTEN FAKTEN ZUR AUSSCHREIBUNG WERDENFELS:

AUFGABENTRÄGER:
BEG (federführend) und Verkehrsverbund Tirol

STRECKEN:
- München – Garmisch-Partenkirchen – Mittenwald (– Innsbruck)
- Garmisch-Partenkirchen – Reutte in Tirol – Pfronten-Steinach,
- München – Tutzing – Kochel,
- Murnau – Oberammergau.

VOLUMEN insg. ca. 5,2 Mio. Zkm p.a.

DERZEITIGER BETREIBER:
DB Regio

BETROFFENE BESCHÄFTIGTE:
Ca. 300

VERTRAGSLAUFZEIT:
12/2025 – 12/2037

FAHRZEUGE UND INSTANDHALTUNG:
Vsl. Gebrauchtfahrzeuge zugelassen, Instandhaltung durch das EVU.

Vorinformation erschienen am 17.04.2020
Auftragsbekanntmachung für Frühjahr/Sommer 2021 erwartet.

DANKE ROLF

Rolf Nördershäuser hat seinen Führerstand verlassen. Er geht in den wohlverdienten Ruhestand und hat nun mehr Zeit für seine Familie und für sein mobifair. Zum Dank für seine bisherige unermüdliche Unterstützung schickt ihn mobifair auf die Zugspitze. Auf dem höchsten Berg Deutschlands wird er „recherchieren" und von ganz oben einen Blick auf die schwarzen Schafe werfen. Rolf, komm gut wieder runter, wir erwarten gespannt deinen Bericht. Danke für dein großes Engagement, auch zukünftig.

Dein mobifair-Team

Vorankündigung mobifair-Mitgliederversammlung 2020

Liebe Mitglieder,

die andauernde Corona-Pandemie stellt uns alle weiter vor große Herausforderungen. Das betrifft auch unsere diesjährige Mitgliederversammlung. Eine Präsenzveranstaltung wird nicht möglich sein. Deshalb werden wir rechtzeitig zu einer Online-Veranstaltung einladen und so unserem Satzungsauftrag gerecht werden.

Termin wird der 10. November 2020 ab 11:00 Uhr sein. Die Einladung zur Online-Konferenz mit dem Link für die Zuschaltung und die Tagesordnung werden wir allen rechtzeitig zuleiten. Es wird anders sein, aber sicher genauso informativ.

Wir freuen uns darauf.
Euer mobifair-Präsidium

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

Auswahl an Kontrollwerkzeugen des BR*

EINSATZBEREICH: INFORMATION UND ÜBERWACHUNG

80 Absatz 1 BetrVG / Der Pflichtenparagraph.
Der Betriebsrat überwacht die Durchführung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze und Vereinbarungen.

80 Absatz 2 BetrVG / Der Info-Absatz
Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Der Informationsanspruch des BR ist hierbei so weit gefasst, dass selbst die Arbeitsverträge der im Betrieb eingesetzten Fremddienstleister eingesehen werden können. Auch Angaben über Firmen, Vertragslaufzeiten, Einsatzzeiten, Umfang und Art der Arbeiten, Aufgabengebiet, Einsatzorte und über die Art der auftragsbezogenen Entlohnung, sind ebenfalls von dem Informationsrecht gedeckt.

EINSATZBEREICH: BERATUNG

92 BetrVG / Beratung-nach-Info-Paragraph
Verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, umfassend und rechtzeitig zu informieren. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

92a BetrVG / Paragraph zur Beschäftigungssicherung
Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Der Arbeitgeber hat diese Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Alternativen zur Vergabe von Leistungen an andere Unternehmen gehören ausdrücklich dazu.

*Neben dieser Auswahl an gesetzlichen Möglichkeiten gibt es auch politische Werkzeuge, um der Beschäftigung von Subunternehmen zu begegnen.

EINSATZBEREICH: MITBESTIMMEN UND DURCHSETZEN

87 BetrVG/Die-Mitbestimmungs-u.-Durchsetzungs-keule
§ 87 Abs. 1 Ziffer 7 ermöglicht dem BR bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften mitzubestimmen.

Hier bietet sich dem BR die Chance den Einsatz von Fremddienstleistern unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes zu begleiten. Mit Unterstützung des Arbeitsschutz und Arbeitssicherheitsgesetzes, hat der BR hier u. a. die Möglichkeit, Arbeitsplätze zu überprüfen, gegenseitige Gefährdungen zu ermitteln und zu bewerten, sowie Arbeitsschutzmaßnahmen zu entwickeln und kontrollierend einzuführen. Wichtig: Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist auch der Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten zu berücksichtigen.

Ganz wichtig: Der Betriebsrat kann mit Hilfe der Mitbestimmungskeule (§ 87 BetrVG) die Beurteilungen der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG) im Betrieb erzwingen. Denn, der zweite Absatz des § 87 BetrVG sieht vor, dass bei einer diesbezüglich fehlenden Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die Einigungsstelle entscheidet. Und, nicht vergessen: Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

THEMA LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGE
5 Fragen an mobifair Österreich

1. Mit Werkverträgen oder Leiharbeit werden Kernarbeitsplätze angegriffen. Diese Branche wächst auch im Verkehrsmarkt. Trifft dies auch für Österreich zu?

Eine beliebte Vertragsform die sich in Österreich bei den EVUs eingeschlichen hat ist das Leasingmodell. Sowohl Triebfahrzeuge als auch die dazugehörigen Triebfahrzeugführer werden geleast. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen haben somit keine eigenen Fahrzeuge (sparen somit Kosten bei der Wartung, da diese auch nicht selbst gewartet werden) und keine direkt bei ihnen beschäftigte Triebfahrzeugführer, da diese über die Leih/Leasingfirma angestellt sind.

2. Sind in Österreich auch sogenannte Kettenwerkverträge (Sub-Sub-Sub ...) bekannt und welche negative Wirkung geht von diesen aus?

Kettenwerkverträge sind uns bislang nicht untergekommen. Es ist schon schlimm genug das es Verkehrsunternehmen gibt die sich sowohl Fahrzeuge als auch das Personal leasen. Das geht ohnehin schon auf die Kosten der Arbeitnehmer – mit Sub-Sub-Sub Verträgen liegt dann ohne die Hilfe einer starken Gewerkschaft oder einem Verein der sich gegen Missstände einsetzt arbeitsrechtlich so einiges im Argen.

3. Sind kriminelle Machenschaften, wie Abrechnung- und Sozialversicherungsbetrug, massive Arbeitszeitverstöße, Dokumentenfälschungen erkennbar oder anzunehmen?

Mit mobifair Österreich sahen wir uns bereits mit solchen Fällen konfrontiert. Besonders die kleinen Güterverkehrsbahnen ohne Betriebsrat machen mit massiven Arbeitszeitverstößen auf sich aufmerksam.

Ebenso konnten wir im Fall des Unternehmens Westbahn auf Dokumentenfälschung durch Mitarbeiter, im Fall von falsch ausgestellten Prüfungszeugnissen aufmerksam machen. Das hat medial eine große Schleife gezogen.

Es geht hier nicht nur um die Fälschung von Dokumenten die zu ahnden ist, sondern wir sind damit konfrontiert, dass den betroffenen Mitarbeitern schon Kenntnisse zugeschrieben wurden ohne die Absolvierung einer Prüfung.

Das ist also nicht nur rechtlich eine Katastrophe, sondern ebenso ein absoluter Einschnitt in die Sicherheit. Die fehlenden Fachkenntnisse gefährden sowohl den Lokführer der auf diese Art und Weise auf die Schiene darf, wie auch die Fahrgäste die sich darauf verlassen dass sie von vernünftig geschulten Personal sicher an ihr Ziel gebracht werden.

4. Wie reagiert die Gewerkschaft vida auf solche Ausgliederungen von Arbeit?

Positionen der vida:

1. *Förderung hochwertiger und nachhaltiger Eisenbahn-Beschäftigung – Kampf für einen fairen Wettbewerb in einer liberalisierten Eisenbahnwelt*

2. *Fairer Transport: Bekämpfung des Sozialdumpings im Eisenbahnsektor; über die Stärkung von Gewerkschaftsvertretung in nicht-organisierten Eisenbahnunternehmen und mit Hilfe unserer aktiven grenzüberschreitenden Koordinationsausschüsse*

3. *Wir brauchen konkrete Maßnahmen und Instrumente, um Sozialdumping durch Gesetzgebung zu bekämpfen*

Rückschlag durch das EuGH-Urteil Henry am Zug: Die Entsenderichtlinie regelt, wie mit zeitlich befristeten Arbeitseinsätzen (also keiner dauerhaften Zuwanderung) von ArbeitnehmerInnen, der sogenannten Entsendung, im Ausland umzugehen ist. Sie ist ein gesetzliches von der EU geschaffenes Instrument, um Beschäftigte vor Lohnraub und Ausbeutung zu schützen. Durch das EuGH Urteil zum österreichischen Fall „Henry am Zug", in dem es um ungarisches Cateringpersonal auf österreichischen Zügen geht, ist das System der Entsenderichtlinie aber in Gefahr. Österreich ist aufgrund seines vergleichsweisen hohen Lohnniveaus und seiner geografischen Lage besonders stark von dieser Problematik betroffen.

Die vida hat es geschafft, das Cateringpersonal am Zug vom schlecht bezahlten Gastro-KV in den EB-KV zu bringen. Nächstes Ziel ist, dass die Beschäftigten im Catering als Zugpersonal gelten und damit besser gestellt werden, so wie es in Deutschland der Fall ist.

5. Auch mit Neugründungen von Tochterunternehmen versuchen Arbeitgeber die bestehenden Kollektiv- oder Tarifverträge zu umgehen? Gibt es hierfür Beispiele in Österreich und Handlungen der Gewerkschaft vida.

Bislang ist uns ein Fall bekannt wo Tochterunternehmen gegründet wurden, da sich die Mitarbeiter direkt an mobifair Österreich gewendet haben um Missstände aufzuzeigen. Sozialdumping hat besonders in der Eisenbahnbranche absolut nichts verloren. Die Tochterunternehmen dienen ja nur dazu weiterhin die arbeitsrechtlichen Grenzen auszureizen und sich nach außen hin in einer weißen Weste präsentieren zu können.

Gerhard Tauchner, Vorsitzender mobifair Österreich

Blickwinkel mobifair Luxemburg

Wir kennen in Luxemburg keine Werkverträge. Auch so, jedenfalls in der CFL-Gruppe, ist uns nicht bekannt, dass es Leiharbeit gibt. Doch werden verschiedene Leistungen von Privatfirmen erbracht. So die Wagenreinigung, die Reinigung der Verwaltungsgebäude, der Bahnhöfe, der Werkstätten, der Aufenthaltsräume. Auch wird ein Teil der Fahrgästesicherheit in den Bahnhöfen und in den Zügen von einer privaten Sicherheitsfirma gewährleistet. Die Löhne dieser Beschäftigen liegen sehr tief unter dem Niveau der Bahnbeschäftigten.

Der Bau von neuen Schieneninfrastrukturen und größeren Unterhaltungsarbeiten derselben werden von Privatfirmen getätigt. Andere Unterhaltungsarbeiten werden von Eisenbahnern durchgeführt. Auch die Sicherheit im Gleisbaudienst, im Oberleitungsdienst und im Fernmeldewesen wird integral von Eisenbahnern verrichtet. Kettenverträge sind uns in Luxemburg nicht bekannt.

Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass es im privaten internationalen Güterverkehr auf der Straße schon Verstöße bei den Arbeits-, Ruhe- und Lenkzeiten gibt. In diesem Kontext möchte ich an die Machenschaften des Transportunternehmens Kralowetz erinnern, das sich über alle Gesetze und Reglemente hinweg setzte und die Lkw-Fahrer, die zu großen Teilen aus den früheren Ostblockstaaten kamen, regelrecht wie Sklaven behandelte und sie auch dementsprechend ausbeutete. Dies geschah vor etwa 20 Jahren. Und so muss man sich die Frage stellen, ob nicht auch noch heute solche Unternehmen auf den Straßen Europas unterwegs sind. Wachsamkeit ist geboten.

Unsere Gewerkschaft hat sich stets gegen die Ausgliederung von Arbeiten gewehrt und wird das wohl auch weiter tun. Verschiedene Ausgliederungen konnten nun mal nicht verhindert werden. Trotz aller Einwände wurden sie von der Bahndirektion durchgezogen. Der FNCTTFEL-Landesverband und mobifair werden nicht zulassen, dass Sicherheitsaufgaben im Bahnverkehr ausgegliedert werden.

Nico Wennmacher, mobifair Luxemburg und Guy Greivelding, Präsident mobifair Luxemburg, Ehrenpräsident der Gewerkschaft FNCTTFEL-Landesverband.

5 FRAGEN AN DEN SEV –
Gewerkschaft des Verkehrspersonals in der Schweiz

1. Mit Werkverträgen oder Leiharbeit werden Kernarbeitsplätze angegriffen. Diese Branche wächst auch im Verkehrsmarkt. Trifft dies auch für die Schweiz zu?

Das Phänomen der Temporärarbeit hat in der Schweiz beunruhigende Ausmasse angenommen: Seit 1995 hat sich der Anteil dieser potenziell prekären Beschäftigungsform am gesamten Arbeitsvolumen auf 2,6 Prozent verfünffacht.

Heute arbeiten bei den SBB beispielsweise durchschnittlich 3,6% Temporärmitarbeitende. Die Problematik steigender Temporärarbeit sind tiefe Löhne, da Mitarbeitende nicht den jeweiligen Tarifverträgen unterstellt sind, keine Zulagen und prekäre Arbeitsverhältnisse ohne Schutz, vor allem ohne Kündigungsschutz. Mit den SBB besteht eine Vereinbarung, wonach diese über die ganze Unternehmung max. 4% Temporärmitarbeitende beschäftigen darf.

2. Sind in der Schweiz auch sogenannte Kettenwerkverträge (Sub-Sub-Sub...) bekannt und welche negative Wirkung geht von diesen aus?

Die Liberalisierungsschraube dreht sich in der Frage der Auslagerungspraxis und der Arbeitsbedingungen, was sowohl die PostAuto AG wie auch andere Busunternehmen betrifft, die im Besitz der öffentlichen Hand sind. Etwa die Hälfte der Postautolinien wird von sogenannten Postautounternehmern betrieben. Dafür sprechen primär ökonomische Gründe. Denn in den Ausschreibungen setzen sich meist die günstigsten Offerten durch. Diese können aber nur so günstig sein, wenn man mit einkalkuliert, dass man den effektiven Betrieb der Linie an günstigere Subunternehmen auslagern kann.

3. Sind kriminelle Machenschaften, wie Abrechnung- und Sozialversicherungsbetrug, massive Arbeitszeitverstöße, Dokumentenfälschungen erkennbar oder anzunehmen?

2018 führte der Postautoskandal zum Rücktritt der Postchefin und der gesamten Geschäftsleitung der PostAuto AG. Das Bundesamt für Verkehr, das die gesetzeskonforme Verwendung von Subventionen im Regionalen Personenverkehr beaufsichtigt, stellte im Rahmen einer ordentlichen Revision fest, dass die PostAuto Schweiz AG seit 2007 zu hohe Gewinne im abgeltungsberechtigten Busverkehr erzielte und diese zwischen 2007 und 2015 in andere Geschäftsfelder umgebucht hat. Dies hatte zu überhöhten Subventionszahlungen von 78,3 Mio. Franken geführt.

4. Wie reagiert der SEV auf solche Ausgliederungen von Arbeit?

Grundsätzlich versucht der SEV möglichst flächendeckend Tarifverträge auszuhandeln. Bei öffentlichen Ausschreibungen versuchen wir auf dem politischen Weg dafür zu sorgen, dass nur Unternehmen den Zuschlag erhalten, die einen Tarifvertrag haben und ihn auch korrekt einhalten.

5. Auch mit Neugründungen von Tochterunternehmen versuchen Arbeitgeber die bestehenden Kollektiv- oder Tarifverträge zu umgehen? Gibt es hierfür Beispiele in der Schweiz und Handlungen der SEV.

Es gab auch in der Schweiz Neugründungen von Tochterunternehmen. In diesen Fällen hat der SEV jeweils versucht, die Niveaus der neu auszuhandelnden Tarifverträge denjenigen der Mutterhäuser anzupassen. Dank guter gewerkschaftlicher Verankerung und hohen Organisationsgraden ist es dem SEV grossmehrheitlich gelungen, gleichwertige Tarifverträge auszuhandeln.

Statement aus Sicht der ETF Sektion Eisenbahn:
Dumping im Schienenverkehr in Europa ist leider Realität. Für die ETF Eisenbahnsektion hat die Bekämpfung von Dumpingsituationen jeder Art oberste Priorität: Gestern, heute und morgen! Das ist unsere Herausforderung, die wir energisch und kompromisslos angehen.

Giorgio Tuti, Präsident SEV und Präsident ETF Sektion Eisenbahn

Gespräch mit Torsten Leuschner, BR-Vorsitzender BRB Oberland

Torsten, du bist seit 2012 gewähltes BR-Mitglied bei der BOB und Betriebsratsvorsitzender der BRB Oberland. Dieses Jahr wurden die Marken von BOB, BRB und Meridian zu nunmehr BRB Oberland/ BRB Chiemgau-Inntal zusammengeführt. Wie ist dazu deine Meinung?

Am Anfang waren unsere Leute sehr skeptisch, da BOB ja bereits eine Marke war, die einen großen Bekanntheitsgrad hatte. Wir haben aber auch im Süden Bayerns eine Größe erreicht, die einen einheitlichen Markenauftritt erforderte.

Und nach den ersten Entwürfen für den neuen Markenauftritt - mit regionalen Bezügen, war die anfängliche Skepsis auch schnell verflogen.

Zusätzlich ist nun auch die Flottenerneuerung erfolgt und die neuen Fahrzeuge des Typs Alstom Coradia Lint 54 haben die Integral- und Talent-Züge ersetzt.

Wie habt ihr eigentlich die erste Welle der Pandemie durchgestanden? Welche Unterstützung habt ihr hierbei durch den Arbeitgeber erfahren?

Die BOB hat in dieser Zeit sehr vorbildlich gearbeitet.

Wir haben sofort angefangen einen Corona-Stab zu gründen unter Beteiligung der Betriebsärztin, des Betriebsrats und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Mit der Geschäftsführung konnten wir frühzeitig Vereinbarungen abschließen, die u.a. die häusliche Betreuung von Kindern regelten. Gesundheitlich vorbelastete und möglicherweise besonders gefährdete Beschäftigte konnten unter Fortzahlung der Bezüge zunächst aus dem Dienst genommen werden. Hierfür möchte ich ausdrücklich die Geschäftsführung für ihren Umgang in der Anfangszeit der Pandemie loben.

Auch für unsere Betriebsratsarbeit fanden wir schnell Regelungen, wie wir „aus der Ferne" unsere Mitbestimmungsrechte wahrnehmen konnten. Nicht immer einfach, denn persönliche Gespräche kann man nicht immer optimal ersetzen.

Stichwort Maskenpflicht: Wie haben die Reisenden auf die mit der Pandemie einhergehenden Einschränkungen reagiert?

Generell hatten wir zunächst auch einen massiven Rückgang der Fahrgastzahlen zu verkraften. Ansonsten haben sich die Reisenden anfänglich überwiegend positiv verhalten. Wir haben sehr viele einsichtige Fahrgäste beobachten können. Nur wenige von ihnen haben sich uneinsichtig verhalten. Leider häufen sich in letzter Zeit die Fälle, in denen Reisende aggressiv auf unser Personal reagieren. Für solche Fälle haben wir aber die Möglichkeit zur Hinzuziehung der Bundespolizei.

In diesem Jahr steht nach der Markenzusammenführung und der Flottenerneuerung auch die Rezertifizierung mit dem mobifair-Sozialzertifikat an. Welche Erwartungen verbindest du mit der Zertifizierung durch mobifair?

Mit dem Zertifizierungsprozess hoffe ich auf einen zusätzlichen Schub bei der positiven Wahrnehmung der BRB durch Auftraggeber und Kunden. Schaut her, wir sind ein Betrieb, der ist gut geführt, wir halten uns an Sozialstandards und gute Beschäftigungsbedingungen, wir zahlen ein faires Gehalt und sorgen für unsere Mitarbeiter. Seitens der Belegschaft zähle ich auf zusätzliche Motivation. Ich würde mich freuen, wenn das Siegel des Zertifikats auch in den neuen Zügen angebracht werden würde.

Zu guter Letzt: Wie ist deine Einstellung als Betriebsrat zu dem Thema Werkverträge?

Ich bin überhaupt kein Freund von Werkverträgen. Ich bin für eine saubere Bezahlung auf der Schiene und erst recht keine Chance für Dumpinglöhne.

Wenn im Ausnahmefall auf Werkverträge zurückgegriffen wird, dann nur mit ordentlich tarifierten Unternehmen, die einen fairen Umgang mit ihren Beschäftigten vorweisen können.

Vielen Dank für das Gespräch.

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

„VERSUBBUNG“ – AUCH IM BAHN-MARKT

mobifair war zu einem Vor-Ort-Gespräch im Jakob-Kaiser-Haus in Berlin. Gesprächspartner MdB Bernd Rützel, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag. Die Skandale und die prekäre Arbeit rund um die Fleischindustrie sind Anlass eines schnellen und harten politischen Handelns. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat ein Gesetz eingebracht, dass diese „Versubbung“ der Arbeit in der Branche verbietet.

Das heißt künftig „selber machen“, mit eigenen Beschäftigten und „Türe zu“ für Subunternehmer. mobifair machte im Gespräch mit dem Abgeordneten Rützel deutlich, dass auch in anderen Branchen diese Probleme an der Tagesordnung sind und Handlungsbedarf der Regierung auch hier bestehe. Dubiose Machenschaften finden ebenfalls im Schienenverkehr ihre Heimat. Da gibt es viele Parallelen zur Fleischindustrie, wenn es um die Kreativität der Ausbeutung von Menschen geht. Beispiele dafür findet man im Bereich der Sicherheit mit endlosen Subketten, in der Überwachung von Baustellen oder in der Fahrzeugreinigung, wo durchaus die Zahlung von einer Miete für den Besen mit dem „Messergeld“ der externen Schlachter vergleichbar ist. Auch die vielen Personaldienstleister sollten nicht vergessen werden, die ohne eine vom Eisenbahnbundesamt geforderte Zulassung im Geschäftsfeld „Handel mit Lokführern“ tätig sind. Die Behauptungen, dass alles so kontrolliert und den Regeln entsprechend abläuft, kann man ins Reich der Märchen verbannen. Hier gibt es genügend Hinweise, dies darf nicht die Zukunft sein. „Selber machen“ ist auch hier der Lösungsweg. Es muss dafür Sorge getragen werden, dass nur derjenige einen Zug fahren darf, der auch direkt in dem Unternehmen beschäftigt ist, das für die Zugfahrt auch die Verantwortung trägt. mobifair hat bereits den Bundesminister für Arbeit angeschrieben und bekommt nun auch Unterstützung von MdB Bernd Rützel, der selbst Wurzeln als Eisenbahner hat und die Forderungen voll und ganz nachvollziehen kann. Das war der erste Teil der „mobifair-Sommertour“ für „Gute Arbeit“. Es sind weitere Gespräche mit Bundestagsabgeordneten geplant, um sie für das Thema Leiharbeit und Werkverträge in der Verkehrsbranche zu sensibilisieren. „MdBs wir kommen.“