

Beirat

Köln, 27. Februar 2008



Auftrag, Überprüfungen und Aktionen

Helmut Diener

Geschäftsführer, mobifair e. V.

Sperrfrist: 27. Februar 2008 – mit Beginn der Rede

Es gilt das gesprochene Wort

Niddastr. 98-102
60329 Frankfurt/Main
Telefon: 069/27139966
Mail: info@mobifair.eu
www.mobifair.eu

Sehr geehrte Damen und Herren,

mobifair e. V. bedankt sich für Ihre Bereitschaft, hier im Beirat, als unser wichtigstes öffentliches Forum, mitzuarbeiten. Nur durch eine breite Unterstützung aus allen gesellschaftspolitischen Bereichen wird es mobifair möglich sein noch stärker auf die Ungerechtigkeiten aufmerksam zu machen, die insbesondere in einem knallharten und umstrittenen Wettbewerb ihren Platz gefunden haben.

mobifair e. V. wird nicht nur die Probleme bekannt machen, sondern zielbewusst alles dafür tun, dass im Wettbewerb Fairness und soziale Gerechtigkeit einen höheren Stellenwert einnimmt. Mit dem rein kapitalorientierten Handeln muss im Sinne des Gemeinwohls endlich Schluss gemacht werden.

Mit der Gründung des gemeinnützigen Vereins mobifair e. V. haben wir uns als oberstes Ziel gesetzt, unseriöse, kriminelle und sittenwidrige Machenschaften aufzudecken und die zuständigen Aufsichtsbehörden darüber zu informieren. Dies gilt auch im Sinne eines Schutzes für die Verbraucher als Kunden der Mobilitätswirtschaft.

Es ist falsch zu behaupten, dass Verbraucher vor allem auf den Preis achten. Kriterien, wie Qualität, Zuverlässigkeit und Sicherheit, aber auch die Beschäftigungsbedingungen im Unternehmen, sind durchaus von übergeordneter Bedeutung. Gerade letzteres konnten wir durch Befragungen feststellen, wo uns die Kunden im öffentlichen Personennahverkehr mitgeteilt haben, dass es für sie schon wichtig wäre zu wissen, ob ihre Beförderung auch mit entsprechendem qualifizierten und sozial geschützten Personal durchgeführt wird.

Die andere Seite der mobifair-Medaille ist, dass wir mit unserem Motto „Den Guten eine Chance“ Betriebe und Vergabestellen auszeichnen, wenn diese die Achtung der Sozialstandards als Selbstverständnis sehen.

Auf Anregung und Wunsch von Unternehmen sind wir in der Erarbeitung eines Zertifizierungsverfahrens, das den Betrieben eine Auszeichnung ermöglicht, die in besonderem Maße das soziale und innerbetriebliche Engagement zum Ausdruck bringt. Mit diesem Sozialzertifikat, das mehr beinhaltet als die Feststellung einer Tarifgebundenheit, soll zum einen die Öffentlichkeit und insbesondere der Kunde als Verbraucher angesprochen werden.

Ich betone nochmals: Das soziale Verständnis eines Betriebes im Umgang mit den dortigen Beschäftigten und die daraus resultierende Information der Qualität und Sicherheit sind in der Entscheidung der Kunden von hohem Wert.

Zum anderen will mobifair den Bestellern und Auftraggebern von Leistungen mitteilen, dass Betriebe mit einem Sozialzertifikat verlässliche Partner sind. Partner, die beweisen, dass sie gesetzliche Arbeitnehmerschutzrechte, Lohn- und Sozialstandards, Ausbildung und Qualifikation ihrer Mitarbeiter anwenden und achten.

Wir werden in Kürze unser Zertifizierungsverfahren den Betrieben anbieten können.

In die Entwicklung selbst haben wir viel Zeit, Mühe und Fachwissen investiert.

So gilt zunächst unser Dank dem Unternehmen Regionalverkehr Köln und besonders Herrn Eugen Puderbach, als Geschäftsführer der RVK, der auch Mitglied unseres Beirates ist. Wir konnten hier einen Probelauf starten und erhielten beste und vor allem offene Unterstützung.

Dies führte dazu, dass wir heute mitteilen können, dass das Unternehmen RVK der erste Betrieb ist, dem mobifair ein solches Zertifikat öffentlich überreichen wird. Dies geschieht in Kürze und dem Anlass entsprechend.

Wir danken auch Herrn Seeger von der Bayerischen Oberlandbahn, der uns für den Bereich Schiene den Probelauf ermöglicht, dem wir im März starten werden. Dem folgen ein Dienstleistungsunternehmen und die Busgesellschaft der DB AG, Regionalbus Braunschweig GmbH. Vielen Dank für das Vertrauen und die Unterstützung.

Um Wettbewerb eine faire Grundlage zu geben, muss ein Umdenken in der Vergabepolitik stattfinden. Man darf sich nicht länger hinter irgendwelchen Verordnungen verstecken und nach dem Motto „Hauptsache billig“ Leistungen vergeben. Gerade für öffentliche Auftraggeber muss es verpflichtend sein, das Gemeinwohl der Beschäftigten als eine Ethik, als ein sittliches Verständnis zu würdigen.

Wer als Besteller Unternehmen Aufträge gibt, die auch nur in der Annahme sehr grenzwürdig mit Sozialstandards umgehen, ist mitverantwortlich für das Absinken der sozialen Werte unserer Gesellschaft.

Es bleibt dabei:

Wettbewerb benötigt Regeln, die einen Rahmen vorgeben, in dem überhaupt erst echter Wettbewerb stattfinden und funktionieren kann. Natürlich kann man darüber diskutieren, welche Spielräume ein solcher Rahmen bieten sollte. Nicht diskutieren kann man darüber, dass alle Regeln in erster Linie im Interesse der Menschen aufzustellen sind. Nur das ist Wettbewerb. Regeln müssen der Wirtschaft und den Beschäftigten dienen. Wettbewerb wurde zum Nutzen der Menschen geschaffen, nicht zu ihren Lasten. Wettbewerb muss fair sein.

Was wir teilweise vorfinden ist nicht fair. Es hat eher etwas mit Marktradikalismus zu tun. Wer will kann es auch als Marktkannibalismus zur Kenntnis nehmen. Das ist schlimm. Es geht in diesem Wettbewerb hauptsächlich um eine reine und einseitige kapitalorientierte Umsetzung, die lediglich einzelnen dient und nicht den Menschen.

Deshalb müssen wir alle an Veränderungen arbeiten, mitmachen und einfach nur daran denken, dass es im Wettbewerb um Menschen geht und nicht um eine Ware.

Ich will dies eingangs so bewusst und provozierend zum Ausdruck bringen und auf das Thema Vergabepolitik später noch einmal gesondert eingehen.

Aber zunächst ein paar Worte zu mobifair e. V. selbst.

Wir haben unsere Mitgliederstruktur darauf ausgerichtet, dass wir hier sehr vielfältig aufgestellt sind. Aus allen Bereichen und jeder will mithelfen, dass ein fairer nationaler und internationaler Wettbewerb möglich ist.

So arbeiten wir eng mit politischen Mandatsträgern, mit Verbänden, Unternehmen und Gewerkschaften zusammen. Wenn wir miteinander reden und Gleiches wollen, ist der Weg zum Ziel nicht entscheidend. Wir müssen nur dahin kommen.

Es ist nicht schwer unser Ziel zu beschreiben: **Fairness, Akzeptanz und Menschenwürde.**

mobifair e. V. ist Mitglied im Fachbeirat der Stiftung Warentest und wird eingeladen, wenn es um Verbraucheruntersuchungen in der Verkehrswirtschaft geht. Jüngstens waren wir am Test der Billigflieger beteiligt. Darauf sind wir stolz.

Wir sind stolz darauf, dass große Unternehmen wie zum Beispiel Fraport, die DEVK oder der Unternehmensbereich DB Stadtverkehr bei uns Mitglied sind. Wir sind stolz auf unsere Mitgliedsbetriebe, wie zum Beispiel die Bayerische Oberlandbahn vom Veolia-Konzern oder die private Busgesellschaft Fragemann. Ebenso auf eine Vielzahl von Dienstleistungsbetrieben, die besonders benachteiligt werden, weil sie ihr Preisangebot nicht durch Sozialdumping drücken lassen.

Die Mitgliedschaft unserer politischen Mandatsträger ist für uns von großer Bedeutung. Hier finden wir politisches Gehör und auch Unterstützung über die Parteigrenzen hinweg. Und das ist gut so.

Wenn Olaf Scholz, heute Arbeitsminister oder Gerald Weiß, als Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU im Bundestag unserem Beirat angehören, bringen wir das sehr gerne zum Ausdruck. Beide können heute leider nicht an unserer Sitzung teilnehmen.

Unser Vorsitzender hat darauf hingewiesen, dass wir sehr darum bemüht sind, mit allen demokratischen Parteien über unsere Ziele und Aufgaben zu sprechen und um Unterstützung bitten.

mobifair e. V. ist auf alle stolz, die sich unserer Idee anschließen und es werden immer mehr. Dies gilt auch auf internationaler Ebene, wo man durchaus auf mobifair aufmerksam wird.

Wir beantragen zurzeit die Mitgliedschaft im Global Compact, dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen.

Der inhaltliche Kern des Global Compact bilden zehn Prinzipien, die sich aus verschiedenen, internationalen Vereinbarungen ableiten. Es geht um die Würdigung der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung. Diesen Globalen Pakt hat der ehemalige UN-Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufen.

All das ist gut, aber all das was wir umsetzen wollen, hat Ursachen. Und auf diese Ursachen und auf die negativen Resultate, die wir draußen vor Ort vorfinden will ich jetzt etwas genauer eingehen.

So haben wir in unseren Recherchen, die wir zurzeit verstärkt durch Hinweise von Betrieben und Arbeitnehmern aus der Dienstleistungsbranche erhalten, Schlimmes erfahren müssen.

Auch hier gilt insbesondere: Der Preisdruck verursacht unfairen Wettbewerb, der Konkurrenzkampf findet mit unseriösen und teils kriminellen Mitteln statt, Arbeitnehmerschutzrechte werden missachtet, Arbeitnehmer und Verbraucher werden einen Sicherheitsrisiko ausgesetzt und es fehlt an Kontrollen.

Wir nennen Beispiele aus unseren Untersuchungen vor Ort, die sich auch durch glaubhafte Zeugenaussagen oder Beweismitteln bestätigen lassen.

Wir bitten um Verständnis, dass wir die Namen der Betriebe zunächst nicht nennen, um teils eingeschaltete Aufsichtsbehörden in ihrer Arbeit nicht zu behindern. Wir nennen in einem Teilauszug die Fakten der uns bekannten Verstöße gegen Sitte, Moral und Recht:

Betrieb 1

- Anordnung von Doppelschichten, mit dem Ergebnis von Schichtlängen über 20 Stunden. Die zweite Schicht wird im Leistungszettel mit so genannten „Blinden“ oder „Leichen“ dargestellt.
- Die tatsächliche Arbeitszeit deckt sich nicht mit den Eintragungen im offiziellen Einsatzbuch.
- Die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten von 11 Stunden wird teilweise weit unterschritten.
- Vorgeschriebene Pausen werden nicht eingehalten, aber im Einsatzbuch dokumentiert.
- Es ist nicht erkennbar, dass betroffene Beschäftigte ihre ihnen zustehende Ersatzruhetage für Sonntagsarbeit erhalten haben und bekommen.
- Die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften werden aufgrund von Zeitdruck oder Personalmangel unterlaufen.

- Es müssen gesetzliche Feiertage als Urlaubstage genommen werden. Im uns bekannten Fall der 1. und 2. Weihnachtstag und Neujahr.
- Beschäftigte werden ohne Anrechnung auf die Arbeitszeit und ohne finanziellen Ausgleich gezwungen, mit ihrem privaten Pkw andere Kollegen „einzusammeln“, um sie an den Arbeitsort zu bringen.
- Zum Teil sehr schlechte Unterkünfte bei Auswärtseinsätzen – keine Übernachtung von Sonntag auf Montag. So erfolgt oftmals eine weite Anreise zum auswärtigen Arbeitsort, wo nach Ankunft unausgeruht gleich die Arbeit aufgenommen wird.

Betrieb 2

Teils Verstöße wie im Betrieb 1

Hinzu:

- Zu geringe Zahlung von km-Geld bei der Benutzung des eigenen Pkw (z.B. ab den 51. km 8 Cent/km). Mit dem Leistungsbesteller finden andere Abrechnungen statt.
- Erschleichung von Wettbewerbsvorteilen durch Nichteinhaltung der Tariflöhne, bzw. Anwendung der Ost-Löhne in den westlichen Bundesländern.
- Abschaffung von Auslöse und Mehraufwand.

Betrieb 3

Teils Verstöße wie im Betrieb 1

- Beschäftigte verlieren ihren Arbeitsplatz, weil sie keine oder nur ungenügend Sparstunden im Laufe des Jahres angesammelt haben. Diese Sparstunden dienen für auftragsschwache Monate. So werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Überstunden und „Doppelschichten“ ohne Gewährleistung der gesetzlichen Ruhezeit gezwungen.
- Doppelschichten ohne Ruheunterbrechung sind keine Seltenheit. Es gibt Fälle, mit Anordnung für eine dritte Schicht (wenn auch nur für ein paar Stunden). Bei Doppelschichten wird die zweite Schicht über sog. „Leichen oder Blinde“ verrechnet. Das heißt, mit Leistungszetteln von Beschäftigten, die in der Ruhephase, im Urlaub oder im Krankenstand sind.
- Von einem Beschäftigten wissen wir, dass er ca. 2 Wochen in der Doppelschicht gearbeitet hat.

- Ein Beschäftigter wurde einen vollen Monat ohne einen Tag Ruhezeit eingesetzt.

Betrieb 4

Es werden Mitarbeiter aus dem osteuropäischen Raum in Deutschland eingesetzt. Dies bei einem Stundenlohn von 1,50 €, der im Heimatland des Mitarbeiters ausgezahlt wird.

Betrieb 5

- Arbeitsleistungen in sicherheitsrelevanten Bereichen werden mit Beschäftigten durchgeführt, die oftmals der deutschen Sprache in Schrift und Wort nicht mächtig sind. Eine Verständigung und Warnung zum Schutz vor Unfällen ist kaum möglich. In einem Fall geht es um Leiharbeiter aus Tschechien.
- Die Beschäftigten werden in so genannten „Massenunterkünften“ (ein Bett/zwei Beschäftigte) untergebracht, damit ein Schlafen für die Ruhephase im „Schichtsystem“ möglich ist. Vor allem auch, dass sie für schnelle Einsätze abrufbar sind.
- Statt mit Funkgeräten, die eine schnelle Erreichbarkeit von außen sicherstellen soll, müssen die Beschäftigten mit eigenen, persönlichen Handys arbeiten. Somit ist ein schneller Kontakt für eine Warnung durch die Betriebsleitung nicht gewährleistet.
- Nach glaubhaften Aussagen von Beschäftigten werden diese zu Verstößen gegen die gesetzlichen und tariflichen Schutzbestimmungen unter Androhung des Arbeitsplatzverlustes gedrängt. Es wurden auch Benachteiligungsdrohungen ausgesprochen. Zum Beispiel Abzug von Baustellen mit dem Ergebnis einer Verringerung der Entlohnung.
- Sicherheitsvorschriften werden umgangen und unterlaufen.

Das kann und darf nicht in Ordnung sein. Es darf nicht länger Akzeptanz finden, denn das hat mit Fairness nichts zu tun.

Nach meinen Ausführungen wird Ihnen unsere Mitarbeiterin Petra Wedel, die hier vieles in Erfahrung bringen konnte, kurz über ihre Erlebnisse vor Ort oder direkt mit den Betroffenen berichten.

Wie können wir reagieren? Was können wir dagegen tun?

Selbstverständlich wissen wir, dass unsere Ergebnisse stichhaltig und nachweisbar sein müssen. Wir haben aber auch keinen Anlass gefunden, an den uns zugetragenen Berichten von Beschäftigten aus den betroffenen Betrieben und den Unternehmen zu zweifeln.

Teils haben wir sogar schriftliche Beweisstücke erhalten und rechtlich durch einen Fachanwalt bewerten lassen. Ich habe darauf bereits hingewiesen.

Sorge macht uns allerdings die Bürokratie und die vielen Verflechtungen von Gesetzen und Vorschriften, die vor allem Verstöße gegen Sitte, Moral und Anstand legitimieren.

Unser Weg führte uns zum Zoll, als zuständige Behörde gegen illegale Beschäftigung. Zuständig, wenn es darum geht, dass Sozialversicherungsabgaben nicht richtig bezahlt, verrechnet oder abgeführt werden.

So wird das unter anderem Betriebe betreffen, die sich nicht an eine Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages halten, der im Entsendegesetz aufgenommen ist. Oder um Betriebe, die Beschäftigte aus anderen Staaten im Bundesgebiet einsetzen und dabei gegen einen Werksvertrag verstoßen wird. Trifft dies nicht zu, ist es zulässig, wenn zum Beispiel Arbeitnehmer aus der Slowakei hier in Deutschland Arbeiten verrichten, für diese nach Tarifvertrag ein Stundenlohn um die 10 Euro bezahlt werden müsste, die Arbeitnehmer ihren Lohn aber in der Slowakei in Höhe von 1,50 Euro ausbezahlt bekommen.

Das kann und darf doch nicht rechtens sein.

Für Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen, so auch insbesondere die Arbeitszeit mit der Einhaltung von gesetzlichen Ruhezeiten, sind die Arbeitsschutzbehörden der Länder oder die Gewerbeaufsichtsämter zuständig.

Gestern haben wir einen Gewerbeaufsichtsamt einen Betrieb gemeldet, diesen wir bereits seit über einem Jahr im Fokus hatten. Wir konnten alle Verstöße belegen und die Gewerbeaufsicht wird diesem Betrieb sehr bald einen Besuch abstatten.

Leider bildet die Struktur der verschiedenen Zuständigkeiten und vor allem die Vielzahl von regional zuständigen Gewerbeaufsichtsämtern eher ein Problem, wenn es darum geht, Unrecht schnell und wirkungsvoll zu bekämpfen.

Die Bürokratie schluckt so manches Schlachtfeld, das im Sinne einer sozialen Gerechtigkeit und im Sinne eines fairen Wettbewerbs erobert werden müsste. Aber da müssen wir durch.

Leider haben wir keine - oder noch keine - CD, die nur Namen und Zahlen nennt, um ein ganzes Land an einer Steuerfahndung teilhaben zu lassen. Diese Fahndung hat durchaus große Berechtigung, da es schon lange an der Zeit ist diesen kriminellen Nimmersatts das Handwerk zu legen.

Doch auch die Menschen, die sich vermehrt einer Ausbeutung unterwerfen müssen, die im Arbeitsleben nicht als Mensch, sondern als „leider“ notwendiges Werkzeug betrachtet werden, mit denen man umgeht, als würden hier im sozialen Deutschland Leibeigene erlaubt sein, verdienen eine höhere Aufmerksamkeit.

Wir brauchen mehr und strengere Kontrollen. Die Angst darf nicht bei den Menschen liegen, die für den Erhalt ihres Existenzminimums alles tun, um über die Runden zu kommen. Die Angst muss bei denen liegen, die Menschen in der Arbeitswelt missbrauchen. Solche Arbeitgeber braucht vielleicht Lichtenstein, unser Land jedenfalls nicht.

Als mobifair e. V. werden wir dieses Thema sensibilisieren. Wir fordern die Politik auf, hier mehr zu tun und per Gesetzgebung die Ausbeutung zu bekämpfen und nicht mit irgendwelchen Thesen, dass dies in der globalen Marktwirtschaft selbstregulierend sei, zu unterstützen.

Das sind Gründe dafür, dass mobifair e. V. Forderungen mit dem Ziel Tarifverträge als allgemeinverbindlich zu erklären, unterstützt. Solange wir das aber nicht haben, brauchen wir eine Verabredung, an der sich vor allem die Besteller von Leistungen halten.

Hier geht es um Ausbildung und Qualifikationsnachweise, die Einhaltung der gesetzlichen Ruhe- und Arbeitszeiten, um die Bereiche Verständigung und sozialgerechte Unterbringung und um das Thema Tariftreue bei den Entgelten.

Das ist doch nicht zuviel verlangt.

Ein anderes Thema von mobifair e. V. beschäftigt sich mit sogenannten „selbständigen Lokführern“.

Das nimmt Formen an wie im Güterkraftverkehr. Also dort, wo Menschen in eine Scheinselbständigkeit getrieben werden, damit sich Unternehmen ihren sozialen und gesetzlichen Verpflichtungen entziehen können. Sie verlagern die Verantwortung auf Schwächere, die unter großem Zeitdruck teils die Grenzen des Erlaubten überschreiten müssen. Unsere Brummi- oder Busfahrer.

Bleiben wir aber beim Thema der „selbständigen Lokführer“. Klären wir die Frage: Wer ist selbständig?

Und hier stoßen wir bereits auf die Tatsache, dass ein „selbständiger Lokführer“ wohl eher keine eigenen Betriebsmittel, in diesem Fall eine Lok, besitzt. Weiter müsste er alle notwendigen Betriebsstoffe, wie zum Beispiel Diesel oder Strom und alle Gebühren, wie zum Beispiel die Trassenbenutzungsgebühren usw. bezahlen und dem Auftraggeber in Rechnung stellen. Außerdem benötigt jeder Lokführer einen Betriebsleiter.

Wir haben die Aussage vom Verband Deutscher Verkehrsunternehmer und vom Bundesministerium für Verkehr, dass ein Lokführer nicht gleich sein eigener Betriebsleiter sein kann. Und letztendlich, wer bezahlt die Sozialabgaben und unter welcher Weisungsbefugnis wird sein Einsatz geregelt.

Schließen wir noch die Frage an, wer kontrolliert seine Befugnisse zum Führen einer Lok, seine notwendigen Strecken- und Bahnhofskennnisse, die Einhaltung seiner Fahrzeit auf dem Führerstand und die sonstigen Arbeitszeitschutzbestimmungen. Gerade hier sind diese „selbständigen Lokführer“ der Auffassung, dass sie Arbeitgeber seien und für sie die Arbeitszeitgesetze keine Anwendung finden.

Das ist doch unglaublich.

In der Sache werden wir insbesondere dem Zoll nähere Hinweise vermitteln. Uns sind Fälle bekannt, und da werden sich wohl zuerst die Betriebe in der Verantwortung sehen, die solchen fragwürdigen Leistungsanbietern Aufträge erteilen.

Ganz besonders bitten wir das Eisenbahnbundesamt sich näher mit diesem Thema, das immer mehr Bedeutung annimmt, zu beschäftigen.

Kommen wir nochmals zurück auf die Vergabepolitik. Bleiben wir auf der Schiene, obwohl es insbesondere in der Branche der Personenbeförderung mit dem Bus gleiche und größere Probleme gibt. Hier geht es derzeit nach Zahlen des Bundesverbandes Deutscher Omnibusunternehmer um 6.555 Busunternehmen, die Leistungen erbringen und im bundesweiten Wettbewerb stehen. Ein großes Feld, das von uns viel Einsatz abverlangen wird.

Bei der Schiene geht es um 348 Eisenbahnverkehrsunternehmen, kurz EVUs genannt. Europa ist im Verkehrsmarkt liberalisiert und Deutschland nimmt hier wieder eine besondere Vorreiterrolle im Wettbewerb ein.

Ich schicke meinen Ausführungen gleich voraus, dass Wettbewerb nicht negativ zu bewerten ist – unser 1. Vorsitzender hat darauf hingewiesen - und wir mit großem Respekt honorieren, wenn Wettbewerb dafür genutzt wird, den Kunden als Verbraucher Vorteile und bessere Angebote zu bieten.

Neben der Deutschen Bahn AG, als größten deutschen Player in der Runde, haben sich die Unternehmen Veolia und Arriva etabliert. Beide nenne ich auch für andere große Eisenbahnverkehrsunternehmen als Beispiel und mit großem Respekt. Hinzu kommt noch eine Vielzahl kleinerer mittelständischer EVUs, die vor allem sehr regionale SPNV-Leistungen im Sinne einer Daseinsvorsorge erbringen.

So gibt es durchaus Eisenbahnverkehrsunternehmen, die sich auch an die Spielregeln halten und die Sozialstandards der Menschen respektieren. Das ist gut so.

Leider treibt eine falsche Vergabepolitik, die sich vor allem hinter – und ich meine – hinter falsch verstandenen EU-Vorgaben versteckt, diese fairen Unternehmen immer stärker ins Abseits. Es sei denn diese passen sich den Methoden der schwarzen Schafe an, um ihr Angebot durch Lohn- und Sozialdruck billiger zu machen.

Nur das - ich meine dieser Lohn- und Sozialdruck - ist die Stellschraube, denn alle anderen in einer Ausschreibung geforderten Faktoren, wie Fahrzeuge, Komfort und Serviceleistungen bleiben für alle gleich teuer.

Ein besonderes Lob sei hier an die Firma Bayerische Oberlandbahn gerichtet, die im Veolia-Konzern beheimatet ist. Lob auch für die Philosophie des Geschäftsführers, Herrn Seeger, dass es selbstverständlich sein muss, gute Arbeit auch gut zu honorieren und den Menschen im Betrieb ein soziales Umfeld zu geben.

Das ist mit Sicherheit nicht immer leicht. Dieses Lob gilt natürlich auch für alle anderen, die das ebenso sehen.

Doch was wird aus solchen Betrieben, wenn sie Ausschreibungen an Wettbewerber verlieren, die durch eine reine Preispolitik den Vorzug bekommen. Den von Ausschreibenden gewollten Vorzug, da Vergabeentscheidungen meist als Preisentscheidungen gewollt sind.

Das beginnt schon bei der Ausschreibung, die unter dem Motto: „Der Billigere bekommt den Zuschlag“ veröffentlicht wird.

Wir haben eine Ausschreibung begleitet und haben die Zuschlagskriterien gewichtet.

Ergebnis:

Zu 70 Prozent ist der Preis ausschlaggebend beim Angebot,
zu 15 Prozent die Qualität:

Aufteilung in Prozent:
Fahrgastinformation 4, Zugbildung 2,5,
Anschlusssicherung 2, Notfallmanagement 2,
Servicepersonal im Zug 2, Sauberkeit,
Mängelfreiheit, Sicherheit, Erscheinungsbild 1,
Schienenersatzverkehr mit Busnotverkehr 0,5,
Qualitätsbericht 0,5, Beschwerdemanagement 0,5.

Zu 14 Prozent die Fahrzeugeigenschaften und
zu 1 Prozent die Überwachung der Verkehrsstationen

Mit solchen Ausschreibungskriterien wird wohl der den Zuschlag erhalten, der an der Stellschraube der Sozialstandards dreht. Der für Ausbildung und Qualifizierung wenig übrig hat.

Ein weiteres Beispiel ist die jüngste Ausschreibung und Vergabeentscheidung in Bayern. Eine reine Preisausschreibung an der die DB AG, der Veolia-Konzern, der Arriva-Konzern und die Firma BeNEX - mit Anteilen der Hamburger Hochbahn und eines Milliarden schweren australischen Investors, namens Babcock & Brown - als Bewerber auftraten.

BeNEX erhielt den Zuschlag, da ihr Preisangebot das billigste war. Für uns wohl wissend, dass die anderen Bewerber aus der Not heraus ebenfalls sehr tief - und bestimmt eher aus strategischen als kostendeckenden Gesichtspunkten - in das Rennen gingen.

Wenn man das nun Näher bewertet, muss man vorsichtig annehmen, dass sich die Firma BeNEX über Lohn- und Sozialstandards bei der Leistungsaufnahme in zwei Jahren nur wenig Gedanken gemacht hat. Oder sie haben bewusst ihre Kalkulation für die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer, die sie für die Erbringung der Leistungen benötigen, nach unten geschraubt und weichen von der üblichen Norm der bestehenden etablierten Tarifverträge ab.

Hinzu kommt noch, dass mit dieser Entscheidung der Freistaat Bayern als Besteller und Auftraggeber rund 280 qualifizierte und sozialgeschützte Arbeitsplätze in dieser Ausschreibungsregion platt gemacht und diese gegen rund 200 andere Arbeitsplätze, die im Wert wohl deutlich darunter liegen werden, ausgetauscht hat.

Alles nur wegen des Geldes? Aus Profitgründen? Damit die Landschaft im SPNV noch bunter wird? Dass man ansässigen und zuverlässigen Eisenbahnverkehrsunternehmen das Vertrauen entzieht?

Im Diskussionsprozess wird das wohl keiner zugeben und schnell versteckt man sich wieder hinter EU-Verordnungen und Vergaberichtlinien.

Wer Veränderungen zum Wohle des Menschen will - und Wettbewerb soll den Menschen dienen und nicht bestrafen - der muss anders handeln. Der muss seine Ausschreibungskriterien verändern und der Qualität der Leistungserbringung und der Arbeitsplätze den Vorzug geben.

Das schöne daran ist, dass man dies auch tun kann.

Wir wissen von EU-Abgeordneten, dass eine Preisvergabe durchaus möglich ist; sie ist kein Muss. Man kann darauf verzichten und Kriterien wie Qualität und Sozialstandards den Vorzug geben.

Die 2007 beschlossene neue EU-Verordnung über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße, kurz PSO-Verordnung genannt, lässt dies nochmals ausdrücklich zu.

Auch hier richtet sich unsere Forderung an die Politik, endlich das nationale Recht der PSO-Verordnung anzupassen und Qualität, Ausbildung und Sozialstandards als zwingende Hauptkriterien für eine Leistungsvergabe per Gesetz anzuordnen. Sonst wird das nichts.

Wir werden dieses Thema in einem neuen Projekt angehen und auf die Politik und die Vergabestellen einwirken, hier umzudenken.

Dazu gehört auch, dass wir uns alle, ob Politiker, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Verbände und Gewerkschaften an einen Tisch setzen sollten, um den Begriff der Sozialstandards genau zu definieren.

Für die einen ist das nur die Einhaltung von gesetzlichen Mindestbedingungen, für die anderen die höhere Wertschätzung von Menschen im Arbeitsprozess, die gute Arbeit als besonderen Qualitätsstandard honoriert.

Unsere Projektbeschreibung finden Sie in der Mappe.

Ich komme zum Schluss.

Unser Geschäftsbericht, der Ihnen vorliegt, gibt Aufschluss über unsere projektbezogene Arbeit.

Wir haben die Probleme der Zeitarbeit angepackt und unsere Forderungen formuliert.

Hier sehen wir, insbesondere in der politischen Diskussion, für eine Veränderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Chancen unseren Forderungen gerecht zu werden.

Wir haben das Thema besondere Belastungen im unregelmäßigen Schicht und Wechseldienst in einem ersten Schritt bearbeitet und kommen zu dem Ergebnis, dass dort, wo Menschen auch ein gewisses Mitspracherecht in ihren Arbeitsabläufen eingeräumt wird, der Beruf auch Spaß macht und eine Bindung an das Unternehmen selbst eine stärkere Identität mit sich bringt.

In der europäischen Projektarbeit haben wir die europaweit unterschiedlichen Bußgelder bei Verstößen gegen Lenk- und Ruhezeiten untersucht. Eine Bandbreite, die wir nicht erwartet haben und die eine Regulierung im Bereich des Strafmaßes und einer deutlichen Erhöhung der Kontrollen fordert.

Das Thema Kleinlaster oder besser bekannt als Sprinter, wir nennen sie „rollende Zeitbomben“, hat uns beschäftigt und unsere Forderungen, dass diese Sprinter den Vorschriften von Lkws über 3,5 Tonnen unterliegen müssen, fand Platz in der parlamentarischen politischen Diskussion.

Die Aufhebung des Kabotageverbots beschäftigte uns und wir haben hierzu einen Aufsatz angefertigt, der auf die nationalen Belastungen, die dadurch entstehen, aufmerksam machen soll.

Als Verein haben wir im Oktober 2007 eine GmbH ins Leben gerufen. Hier werden wir für Betriebe und Unternehmen besondere Dienstleistungen anbieten.

Wir tun dies unter unserem Motto „von der Praxis, für die Praxis“ und bieten eine praxisbezogene Beratung an.

Selbstverständlich wird unser Zertifizierungsangebot ein Haupttätigkeitsfeld sein. Wir sind stolz, dass bereits 15 Firmen für eine solche soziale Zertifizierung ihr Interesse bekundet haben. Nähere Informationen über unsere mobifair GmbH und deren Geschäftsfeldern werden sich sicher aus den Gesprächen ergeben.

Aber zurück zu mobifair e. V.:

mobifair e. V. wird kein Schmuseverein sein. Er wird kritisch im Fokus stehen. Wir tun dies umgekehrt auch.

Wir sind keine Besserwisser und stellen uns gerne den Diskussionen. Wir legen den Finger in die Wunde und hoffen, dass wir dadurch Gehör und den nötigen Respekt erhalten.

Eigentlich ist es schade, dass eine Gründung von mobifair e. V. notwendig wurde. Aber es ist gut, dass es uns gibt.

Vielleicht gelingt es uns eine gemeinsame Erklärung zu verabschieden, die als Aufforderung an alle Beteiligten, an die Gesetzgebung, an die Verbände, Unternehmen und Gewerkschaften unsere Ziele nochmals bekräftigen soll.

Der Entwurf dieser Erklärung haben wir ihren Unterlagen beigelegt. Lassen Sie uns darüber reden.

Und so bedanke ich mich nochmals im Namen des Vorstandes und der Mitglieder von mobifair e. V. für ihre Bereitschaft, unserem Beirat anzugehören.

Es wird in der Zusammensetzung ein kritischer Berat sein. Das haben wir gewollt. Es ist unser Ziel unsere Themen in ein besonderes Bewusstsein zu führen und eine gemeinsame Linie im Sinne einer besseren sozialen Gerechtigkeit für die Arbeitnehmer in der Mobilitätswirtschaft, eines höheren Verbraucherschutzes und einer politischen und öffentlichen Anerkennung zu finden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.