



Stress ist Terror für die Seele

Psychische Belastungen früh
erkennen - umsichtig handeln
Seite 9

Den Guten eine Chance

Die mobifair-Zertifizierungs- und Beratungsgesellschaft mbH unterstützt Unternehmen, Verbände und Institutionen mit einer Vielzahl von Dienstleistungen. Sie alle sind miteinander verbunden und bieten in den Bereichen Beratung, Zertifizierung, Bildung und Kontrolle individuelle Lösungen an.

**Hier passt alles zusammen:
Qualität aus einer Hand**



**mobifair Zertifizierungs-
und Beratungsgesellschaft mbH**

Kontakt: mobifair GmbH, Westendstraße 52, 60325 Frankfurt/Main
Telefon: +49 (69) 271 39 96 - 6 Fax: +49 (69) 271 39 96 - 77
E-Mail: info@mobifair-gmbh.eu Internet: www.mobifair-gmbh.eu

Aus dem Inhalt

VRR als Wiederholungstäter entlarvt



Gemeinsam mit Beschäftigten der EVG protestierte mobifair vorm Essener Rathaus gegen die "Billig-Ausschreibungen" des VRR. Stoff für engagierte Diskussionen.

Es werde höchste Zeit, dass der VRR als Aufgabenträger sicherstellt, dass mit Steuergeldern kein Lohn- und Sozialdumping mehr gefördert wird, sagte Helmut Diener, Geschäftsführer von mobifair.

Seite 5

Jahrestagung des mobifair-Beirats



In Fulda kam der mobifair-Beirat zu seiner Jahrestagung zusammen. Dem namhaft besetzten mobifair-Beirat bot sich auch diesmal wieder, während des Essens und in den Pausen, die Gelegenheit bei interdisziplinären Gesprächen, Kontakte zu nutzen, sich auszutauschen und Termine zu vereinbaren.

Seite 7

Eurovignetten-Richtlinie überarbeitet

Mit einer deutlichen Mehrheit (27:1) stimmte der Verkehrsausschuss des Europäischen Parlaments dem Bericht zur dritten Überarbeitung der Eurovignetten-Richtlinie zu.

Seite 10



Die Mehrheit des Verkehrsausschusses sprach sich abermals für die Zweckbindung der Maut-einnahmen aus.

Unser Titelbild...

...weist auf die Situation vieler Menschen hin, die von der Hektik des Alltags - und dazu gehört ganz wesentlich der Arbeitsalltag - krank werden.

Auf den Seiten 8 und 9 geht es in dieser Ausgabe um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und um Möglichkeiten, diese frühzeitig zu enttarnen. hc



Titelfoto: Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR)

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch in dieser Ausgabe sind wir bemüht, eine Vielfalt interessanter Themen anzubieten. Neben den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, auf die ja unser Titelbild schon eindrucksvoll hinweist, stehen wieder einmal Mindestlohn und Ausschreibungen sowie die Anwendung von Tarifvertragsgesetzen im Mittelpunkt unserer Berichterstattung.

Bei den Themen Leiharbeit, Mindestlohn und „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, droht Deutschland den Anschluss an die Entwicklung in Europa zu verlieren. Längst sind wir keine Musterknaben mehr, längst haben uns so manche kleinen Staaten überholt. Auf unseren Europa-Seiten zehn und elf berichten wir darüber.

Wer in diesem Jahr noch in Urlaub fahren möchte, dem ist unsere Schlussseite als Lektüre zu empfehlen. Hier geht es nämlich um das Urlaubsrecht.

Neu ist in dieser Ausgabe die Einführung von "Rubrikbalken" am Kopf der Seite. Sie sollen eine noch bessere Orientierung im Heft ermöglichen.

Doch nun viel Freude beim Lesen unseres neuen Hefts.

Ihre mopinio-Redaktion
Frank Hercher

Achtung, nicht vergessen!

**Mitgliederversammlung
am 11. Oktober 2011
in Fulda**

**Auf Seite 13 haben wir Details und die
vorläufige Tagesordnung veröffentlicht.**

Herausgeber:

mobifair e.V.
Westendstraße 52
60325 Frankfurt/Main
Eingetragen im Vereinsregister
Frankfurt / M.: VR 13555

Geschäftsführer:

Helmut Diener (verantwortlich).

Redaktion:

Frank Hercher (Leitung)
Brigitte Klein
Tobias Lipser
frank.hercher@mobifair.eu

Telefon und Fax:

0611-174 666 7,

Druck:

alpha print medien AG
Kleyerstraße 3
64295 Darmstadt

Internet:

www.mobifair.eu



Die Kosten für den Bezug von mopinio sind für mobifair-Mitglieder mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Wichtiger Schritt zur Einkommensgerechtigkeit

Als einen „wichtigen Schritt auf dem langen Weg zur Einkommensgerechtigkeit im Sicherheitsgewerbe“ begrüßte Helmut Diener, Geschäftsführer von mobifair, den vom Gesetzgeber beschlossenen Mindestlohn für die Wach- und Sicherheitsbranche. In diesem Bereich hatte mobifair bereits ein gemeinsam mit allen beteiligten Interessengruppen (Unternehmern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften) erarbeitetes Fairnessabkommen als wirksames Instrument gegen Lohn- und Sozialdumping auf den Weg gebracht und mit den Beteiligten unterzeichnet.

Nach dem Beschluss des Bundeskabinetts gilt der gesetzliche Mindestlohn ab 1. Juni 2011. Die Verordnung, beruht auf dem in der Branche gültigen Tarifvertrag. Sie schließt auch die Sicherungs- und bauaffinen Dienstleistungen ein. In der beschlossenen Rechtsverordnung werden die in- und ausländi-

schen Arbeitgeber verpflichtet, als Entgeltuntergrenze für ihre in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer den festgelegten Mindestlohn zu zahlen.

Diener unterstrich bei seiner Bewertung der Verordnung, dass bereits regional höher geltende Tarifbestimmungen nun nicht nach unten ausgehebelt werden dürfen. Dies gelte insbesondere in Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. mobifair werde in diesem Zusammenhang besonders wachsam sein.

Der Geschäftsführer begrüßt, dass für die Höhe der anzuwendenden Mindestlöhne das „Erfüllungsortprinzip“ vorgeschrieben wurde. „Dadurch wurde dem Billiglohn-Tourismus in dieser Branche ein wirksamer Riegel vorgeschoben“, erklärte Helmut Diener.

Die ab 1. Juni 2011 noch nach Bundesländern gestaffelten Mindestlöhne sollen in zwei Stufen in allen Bundesländern (zum 1. März 2012 und zum 1. Januar 2013) auf eine Höhe zwischen

7,50 € und 8,90 € angeglichen werden. Derzeit gelten folgende Sätze: In allen östlichen Bundesländern sowie in Berlin, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig Holstein beträgt der regional gestaffelte Mindestlohn 6,53 €. In Baden-Württemberg müssen mindestens 8,60 € als Untergrenze bezahlt werden. Für Bayern, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Niedersachsen, Bremen und Hamburg bewegen sich die Mindestlöhne zwischen 6,53 € und 8,60 €. Die Verordnung ist bis zum 31. Dezember 2013 befristet.



Im vergangenen Jahr erreichte mobifair bereits mit dem Fairnessabkommen einen wichtigen Vorstoß, hin zu mehr Einkommensgerechtigkeit.

CDA für Mindestlohn

Mit einer Forderung nach gesetzlichem Mindestlohn stellt sich die CDA, der Arbeitnehmerflügel der CDU, gegen den offiziellen Parteikurs.

mobifair sieht darin eine „Bewegung in die richtige Richtung“. Auch konservative Politiker erkennen inzwischen, dass gehandelt werden muss, bevor noch mehr Arbeitnehmer trotz Vollzeitbeschäftigung in Armut leben müssen.

Auf Anfrage musste die Regierung einräumen, dass Beschäftigte mit Stundenlöhnen unter zehn Euro im Alter keine Chance haben, eine Rente über dem Grundsicherungsbetrag zu erhalten.

Damit steht der CDU wohl spätestens zum Parteitag im Herbst eine Richtungsdebatte bevor, denn noch verbreiten die Kanzlerin und der Wirtschaftsflügel der Christdemokraten die Legende vom Mindestlohn als Arbeitsplatzkiller.

Ein Blick über die Grenzen ins benachbarte europäische Ausland könnte eines Besseren belehren: Trotz Regulierungen im Lohnbereich bleibt der Arbeitsmarkt stabil. Und: Vom gesetzlichen Mindestlohn profitiert auch die Staatskasse. *H.D.*

Mindestlohn beachten

Die Vergabe von öffentlichen Aufträgen in Hessen soll an einen Mindestlohn von 8,50 Euro gebunden werden, fordert die SPD-Landtagsfraktion. Damit kämen nur noch Unternehmen zum Zuge, die Lohn- und Sozialstandards beachten.

mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener begrüßt, dass hier eine Forderung aufgenommen wird, für die sich mobifair seit langem einsetzt. „Wer mit Lohndumping und Ausbeutung der Mitarbeiter Geschäfte macht, sollte nicht auch noch mit öffentlichen Geldern unterstützt werden“, sagte Diener.

Die mittelstandspolitische Sprecherin der hessischen SPD-

Landtagsfraktion, Sabine Waschke, fordert im Zusammenhang mit dem Änderungsantrag zum Gesetzentwurf für ein Hessisches Mittelstandsförderungs- und Vergabegesetz die Bindung der Vergabe öffentlicher Aufträge an einen Mindestlohn von 8,50 Euro.

Dieser Betrag müsse jährlich mindestens um die Inflationsrate angepasst werden. Weitere Forderungen der SPD sind bei Unternehmen die Beachtung der ILO Kernarbeitsnormen aber auch Umweltkriterien, Tariftreue, Beteiligung an der Erstausbildung und die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.



Foto: Frank Hercher

Mindestlohn und Fairnessabkommen bieten deutlich mehr soziale Sicherheit.

Branchen-Tarifvertrag soll Basis für Ausschreibung sein



Wer Lohn- und Sozialdumping mit Steuergeldern fördere und seine Maxime nach dem Slogan "billig statt fair" ausrichte, habe jeglichen Anspruch, ein kompetenter Auftraggeber zu sein, verwirkte, erklärte mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener in Essen.

Anlässlich des Abgabeschlusses der Ausschreibung der jetzigen Linien RE 2 und RB 42 sowie der VRR-Verwaltungsratssitzung forderte mobifair bei einer Protestaktion, unterstützt von rund 50 Aktivisten der Gewerkschaft EVG, den VRR auf, bei Vergaben ausschließlich den EVG-Branchentarifvertrag zur Grundlage zu machen.

Bei der Aktion vor dem Essener Rathaus forderte EVG-Bereichsleiter Dirk Schlömer den VRR auf, "endlich zur Vernunft zu kommen". Auch in NRW, so Schlömer, seien andere Zeiten angebrochen und ein Tariftreuegesetz auf den Weg gebracht worden.

„Der VRR versteckt sich hinter Scheinargumenten, um nicht erklären zu müssen, dass ihm die Belange der Beschäftigten egal sind. Es wird höchste Zeit, dass



Fotos: Frank Hercher

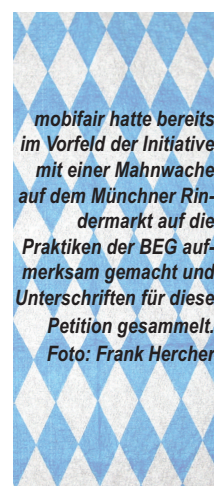
der VRR sicherstellt, dass mit Steuergeldern kein Lohn- und Sozialdumping gefördert wird. Wer das Prinzip „billig statt fair“ fördert, handelt verantwortungslos“, erklärte Helmut Diener, Geschäftsführer von mobifair.

Kriterien ändern

mobifair hat in einem Schreiben den Vorstand des VRR aufgefordert, die Zuschlagskriterien für die Ausschreibung zu ändern und damit aufzuhören, Billiganbietern das Geschäft zu erleichtern. „Außerdem werden wir mit der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen sprechen. Dort wird gerade ein Tariftreuegesetz geplant, um öffentliche Auftragsvergaben an eine soziale Absi-

Gemeinsam mit Beschäftigten der EVG protestierte mobifair gegen die "Billig-Ausschreibungen" des VRR. Das Verhalten des VRR bot vorm Essener Rathaus viel Stoff für engagierte Diskussionen.

cherung zu binden", so Diener, „die Praktiken des VRR stehen dazu im krassen Gegensatz“.



mobifair hatte bereits im Vorfeld der Initiative mit einer Mahnwache auf dem Münchner Rindermarkt auf die Praktiken der BEG aufmerksam gemacht und Unterschriften für diese Petition gesammelt. Foto: Frank Hercher



Petition eingereicht

Das Thema Einhaltung von Tarif- und Sozialstandards in Zusammenhang mit öffentlichen Auftragsvergaben wird wieder einmal zum Thema im bayerischen Landtag. Das Parlament, so fordert eine Petition, soll darauf einwirken, dass die BEG ihre Ausschreibungskriterien ändert.

mobifair hatte bereits im Vorfeld der Initiative mit einer Mahnwache auf dem Münchner Rindermarkt auf die Praktiken der BEG aufmerksam gemacht und Unterschriften für diese Eingabe gesammelt. Zentrales Anliegen der von DGB und der Gewerkschaft EVG eingereichten Petition ist die Forderung, dass die Bayerische Eisenbahngesellschaft in ihren Strecken- und Netzausschreibungen die Einhaltung konkreter tariflicher und sozialer Mindeststandards als zwingende Zuschlagskriterien aufnimmt. Insbesondere die Bindung von Löhnen und Gehältern, Arbeitszeiten und Urlaub an einen repräsentativen Tarifvertrag (Tariftreueerklärung), konkrete Regelungen zur Übernahme von Beschäftigten bei einem Betreiberwechsel (nach den Regelungen der EU VO 1370/2007) sowie Anforderungen an die Qualifikation des Personals des potenziellen Betreibers sollten als Kriterien stets Teil der Ausschreibungen der BEG werden.

Zweite Chance in Baden-Württemberg für neues Tariftreuegesetz

Nachdem im März der damalige Landtag in Baden-Württemberg ein Tariftreuegesetz ablehnte, plant die neue grün/rote Landesregierung nun einen Kurswechsel in Richtung Mindestlohn und gegen prekäre Beschäftigung. „Eine neue Chance, Lohndumping auch in Baden-Württemberg gesetzlich einen Riegel vorzuschieben“, beurteilt Helmut Diener, Geschäftsführer von mobifair die Planungen der Landesregierung. Der Koalitionsvertrag enthält eine eindeutige Position pro Tariftreuegesetz und die Aus-

sage, dass auch für den Verkehrssektor eine Tariftreue Regelung vorgesehen ist. Außerdem soll ein Mindeststundenlohn von 8,50 Euro angestrebt werden. Diener: „Das ist genau der richtige Weg zum fairen Wettbewerb. Klare Regelungen sind längst überfällig.“ Gleiches Geld für gleiche Arbeit und gleiche Arbeitsbedingungen ist eine weitere Erklärung im baden-württembergischen Koalitionsvertrag, mit der sich die neue Landesregierung gegen prekäre Beschäftigung und zeitlich unbegrenzte Leiharbeit positioniert. *B. Klein*

Tariftreuegesetz muss nun auch gelebt werden

Die Busfahrer der RSW fordern die Sicherung ihres Lohns sowie der Sozialstandards.

In Pirmasens machen die Busfahrer mobil. Im Vorfeld der anstehenden Vergabe der südwestpfälzischen Busverbindungen fordern sie die Einhaltung der geltenden Sozial- und Tarifstandards.

Zurzeit fährt die Saar-Pfalz-Bus GmbH auf den Strecken im Bereich Pirmasens und im Kreis

Südwestpfalz. Ende Mai 2012 läuft der Konzessionsvertrag aus.

Im Herbst wird nun europaweit ausgeschrieben. Die betroffenen Fahrer fürchten um Arbeitsplätze und Sozialstandards.

Durch das in Rheinland-Pfalz geltende Tariftreuegesetz ist zwar gewährleistet, dass tarifliche Mindestentgelte gezahlt werden müssen, die Busfahrer fordern aber mehr Sicherheit. In die Ausschreibungsbedingungen



Schon im März unterstützte mobifair mit Aktionen des Dumping-Hais die damalige Oppositionspartei SPD bei deren Forderung im Landesparlament nach einem Tariftreuegesetz (unser Foto). Jetzt, bei veränderten Mehrheitsverhältnissen im Landtag von Baden-Württemberg, geben Grün/Rot der Tariftreue-Regelung eine neue Chance.

Über die Grenzen

Künftig können die nationalen Behörden bei der grenzüberschreitenden Verfolgung von Verkehrsverstößen besser zusammenarbeiten. Eine zentrale Datenbank soll es den nationalen Behörden ermöglichen, Verkehrssünder auch in ihrem Heimatland ermitteln und verfolgen zu können. Irland, Großbritannien und Dänemark verweigern jedoch ihre Teilnahme.



Foto: Frank Hercher

Die Saar-Pfalz-Bus GmbH (Regionalbus Saar-Westpfalz - RSW) fährt derzeit auf den Strecken im Raum Pirmasens / Südwestpfalz. Ende Mai 2012 läuft der Konzessionsvertrag aus.

Ausschreibung verschoben

Das europaweite Ausschreibungsverfahren zur Neuvergabe RegioTram Kassel wird um ein Jahr verschoben. Begründet wird die Verschiebung mit notwendigen Baumaßnahmen in Oberverlmar.

Die Vorankündigung des Bieterverfahrens wurde vom Nordhessischen Verkehrsverbund (NVV) schon am 25. Juni des vergangenen Jahres bekanntgegeben. So ist es auch im mobifair Vergabekalender nachzulesen.

Nach dem Vergabeverfahren soll der neue Vertrag im Dezember 2013 beginnen und eine Laufzeit

von zehn Jahren haben. Der momentan laufende Verkehrsvertrag mit dem derzeitigen Leistungserbringer RegioTram Betriebsgesellschaft mbH (RTB) endet im Dezember 2012.

Das neue Vergabeverfahren, an dem sich die Eisenbahnverkehrsunternehmen europaweit beteiligen können, soll im Sommer diesen Jahres starten.

mobifair fordert, dass soziale Absicherungen für die Beschäftigten im neuen Ausschreibungstext enthalten sind und wird auch diese Ausschreibung genau beobachten. *M.W.*

mobifair-Beiratssitzung

Spannende Gespräche - Innovative Impulse

Arbeitnehmerfreizügigkeit, Gigaliner, selbstständige Lokführer, die europäische Verkehrspolitik und die Projektarbeit von mobifair waren die beherrschenden Themen der diesjährigen mobifair-Beiratstagung in Fulda. Dirk Schlömer, zweiter Vorsitzender des Vereins, konnte in seiner Begrüßungsansprache eine große Zahl von Beiratsmitgliedern sowie Ehrengäste begrüßen.


Ismail Ertug, MdEP

Ismail Ertug, Abgeordneter des Europäischen Parlaments, ging als Gastredner der Veranstaltung auf die sozialen Aspekte des Arbeitsmarktes aus EU-Sicht ein. Er kritisierte im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit seit dem 1. Mai, dass hier nicht im Vorfeld auch in Deutschland der Mindestlohn eingeführt wurde. Lediglich drei Länder in der EU, so Ertug, hätten keine untere Lohngrenze gezogen, neben der Bundesrepublik nur Italien und Zypern. „Heutzutage ist es schwierig, von einem sozialen Europa zu sprechen“, sagte der EU-Abgeordnete. Eine stärkere internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften sei nötig, um die Interessen der Arbeitnehmer auf dem europäischen Binnenmarkt zu sichern.


Dirk Flege

Zu den Referenten der mobifair-Veranstaltung zählte auch Dirk Flege, Geschäftsführer der Allianz pro Schiene. Er thematisierte den Einsatz von Gigaliner und Fernbussen und zog Parallelen aus den Bestrebungen der Hersteller, beide Fahrzeuge als „ökologisch“ zu propagieren. Besonders für die Riesen-Lkw sei dies absurd, allein die notwendigen Umbauten an Brücken, Tunneln oder Kreisverkehren verursachten Kosten in Milliardenhöhe, so Flege. Fernbusse würden wohl kommen, so Flege weiter, umso mehr sei schon im Vorfeld darauf zu achten, dass hier Sozialnormen und der Arbeitnehmerschutz eine bedeutende Beachtung finden. Bei den Gigaliner gehe der Trend rückwärts. Nach den machtpolitischen Änderungen in den Bundesländern verweigern neue Verantwortliche zu Recht die sogenannten „Feldversuche“ und wenden sich von den „Monstertrucks“ ab, sagte Dirk Flege.

Gigaliner zählten auch zu den Themen, mit denen sich mobifair im vergangenen Jahr beschäftigte, erläuterte Helmut Diener den versammelten Beiräten des Vereins. Er stellte Einzelheiten der laufenden Projekte der mobifair-Arbeit vor

und gab einen Ausblick auf die geplanten Vorhaben. In den nun fünf Jahren des Bestehens von mobifair habe sich erwiesen, dass man auf dem richtigen Weg sei, sagte er. Der Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping sei wichtiger denn je und leider stelle sich immer wieder heraus, dass - auch wenn Verordnungen und Regelungen bestünden - es oft an entsprechenden Kontrollen der zuständigen Stellen mangle. Hier müsse immer wieder der Finger in die Wunde gelegt werden - dieser Aufgabe werde sich mobifair weiterhin stellen.

Brigitte Klein

Small Talk in entspannter Atmosphäre.


Die Fachvorträge waren mit interessanten Insider- und Hintergrundinformationen gespickt. Eindrucksvoll war der Bericht über die Aktionen und Erfolge von mobifair, die Geschäftsführer Helmut Diener (Foto) den Gästen vorstellte.

Fotos: Frank Hercher



STRESS

Terror für die Seele

Der Trend bleibt ungebrochen: psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz nehmen immer mehr zu

Bereits seit vielen Jahren verweisen unterschiedliche Studien auf eine alarmierende Zunahme psychischer Erkrankungen in deutschen Unternehmen. Die Belastungen am Arbeitsplatz nehmen in vielen Branchen dramatische Ausmaße an und führen immer häufiger zu psychisch bedingten Krankheitsausfällen.

So stagniert der Krankenstand zwar laut den aktuellen Gesundheitsreporten 2011 der Techniker Krankenkasse (TK) und der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) auf Vorjahresniveau, der Anteil psychischer Erkrankungen hat sich dabei jedoch erheblich gesteigert.

Laut DAK und TK sind die Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen innerhalb des letzten Jahres um ca. 14 Prozent gestiegen. Statistisch würde das bedeuten, jeder Beschäftigte war 2010 aufgrund einer psychischen Erkrankung zwei Tage krankgeschrieben. Auch eine Analyse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) stützt den Befund zunehmender psychischer Erkrankungen in den Unternehmen und konstatiert von 1999 an einen Anstieg der Fehlzeiten um 80 Prozent.

Gemäß dem DAK-Gesundheitsreport rangieren psychische Erkrankungen unter den zehn wichtigsten Krankheitsarten mittlerweile auf Platz vier (12,1 Prozent). Angeführt wird das Ranking von Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems mit 21,7 Prozent, Platz zwei: Erkrankungen der Atemwege 15,8 Prozent, Platz drei: Verletzungen 14,3 Prozent.

Natürlich sind Ursachen und Auslöser für psychische Erkrankungen sehr vielfältig und verschieden. Eine nicht unwesentliche Verantwortung für die steigende Entwicklungstendenz muss aber auch den herrschenden Beschäftigungsbedingungen im stetig wachsenden prekären Beschäftigungssektor zugesprochen werden.

Fehlende Arbeitsplatzsicherheit, materielle Unterversorgung, Zukunftsängste, Leistungsdruck, Arbeitsüberbelastung – dies sind nur einige Begleiterscheinungen prekärer Arbeitsverhältnisse mit einem ganz erheblichen psychischen Belastungspotential für die betroffenen Arbeitnehmer. Hier aber ist die Politik gefordert. Dem Anwachsen des prekären Beschäftigungssektors muss endlich Einhalt geboten werden, denn „Arbeit darf nicht krank machen!“

Die zunehmende Anzahl von Erkrankungsfällen sowie die Leiden der Betroffenen und deren Angehöriger reichen scheinbar noch nicht aus um zu handeln. Aber auch die 30 Milliarden Euro, die laut Statistischem Bundesamt jährlich an Kosten in Folge dessen anfallen, sind für die Politik, so wie es aussieht, noch kein Grund hier tätig zu werden.

R.B.

Psychische Belastungen rechtzeitig erkennen

P psychische Belastungen am Arbeitsplatz waren Inhalt einer mobifair-Projekt-Studie.

Ziel des Projektes war es, als Vorstudie den Entwurf der VDV-Handlungshilfe „Psychische Belastungen in Verkehrsbetrieben“ auf seine Anwendbarkeit und in Bezug auf bestehende Verfahren seine Aussagefähigkeit zu prüfen.

Der Einsatz hochentwickelter Technik, neue Technologien, eine verstärkte Arbeitsteiligkeit, Rationalisierung und Flexibilisierung betrieblicher Prozesse sowie massiver Zeitdruck, prägen den Arbeitsalltag vieler Menschen und stellen immer höhere Anforderungen an die

Deutliche Zunahme

Bewältigung von Arbeitsaufgaben. Dieser Strukturwandel in der Arbeitsorganisation und Arbeitswelt hat auch die Anforderungen an die Mitarbeiter geändert und psychische Belastungen gleichberechtigt neben physischen Belastungen treten lassen.

Erkenntnisse aus der Forschung belegen diese deutliche Zunahme an psychischen Belastungen (z.B. Wilkening, 1998).

Aber auch außerberufliche Einflüsse, wie Doppelbelastungen durch den Anspruch Familie und Beruf vereinbaren zu wollen beziehungsweise zu müssen sowie gesellschaftliche Phänomene, die sich belastend auf die psychische Leistungsfähigkeit auswirken, sind ver-

stärkt festzustellen. Als Folge davon sind negative Auswirkungen auf die erfolgreiche Bewältigung von Arbeitsaufgaben, auf die Arbeitssicherheit sowie auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten zu beobachten.

Der Stellenwert psychischer Belastungen und psychischer Prozesse spielt in der neueren Gesundheitsforschung eine immer wichtigere Rolle.

Bis zur Mitte des Jahrhunderts

Neue Definition

herrschte noch ausschließlich ein medizinisch orientierter Gesundheitsbegriff vor, der Gesundheit als Abwesenheit von Krankheit definiert. Demgegenüber erwähnte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) 1946 in ihrer berühmten Definition von Gesundheit auch die seelischen und sozialen Faktoren. Dort wird Gesundheit gefasst als „ein Zustand des vollkommenen körperlichen, sozialen und geistigen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheiten und Gebrechen“. Seitdem wurde der Gesundheitsbegriff immer wieder erweitert und über das Wohlbefinden hinaus werden

Soziale Beziehungen

auch Fähigkeiten zur Problemlösung und zum Aufbau sozialer Beziehungen subsumiert. Gesundheit umfasst nach modernem Verständnis also nicht nur physische Aspekte, sondern schließt psychische Prozesse mit ein.

Bei dem Bemühen, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu fördern, verlangt der Gesetzgeber daher - zum Beispiel im Ar-

beitsschutzgesetz und in der Bildschirmverordnung - von betrieblichen Entscheidungsträgern, auch psychische Belastungen zu ermitteln, zu beurteilen und darüber hinaus entsprechende Schutzmaßnahmen abzuleiten.

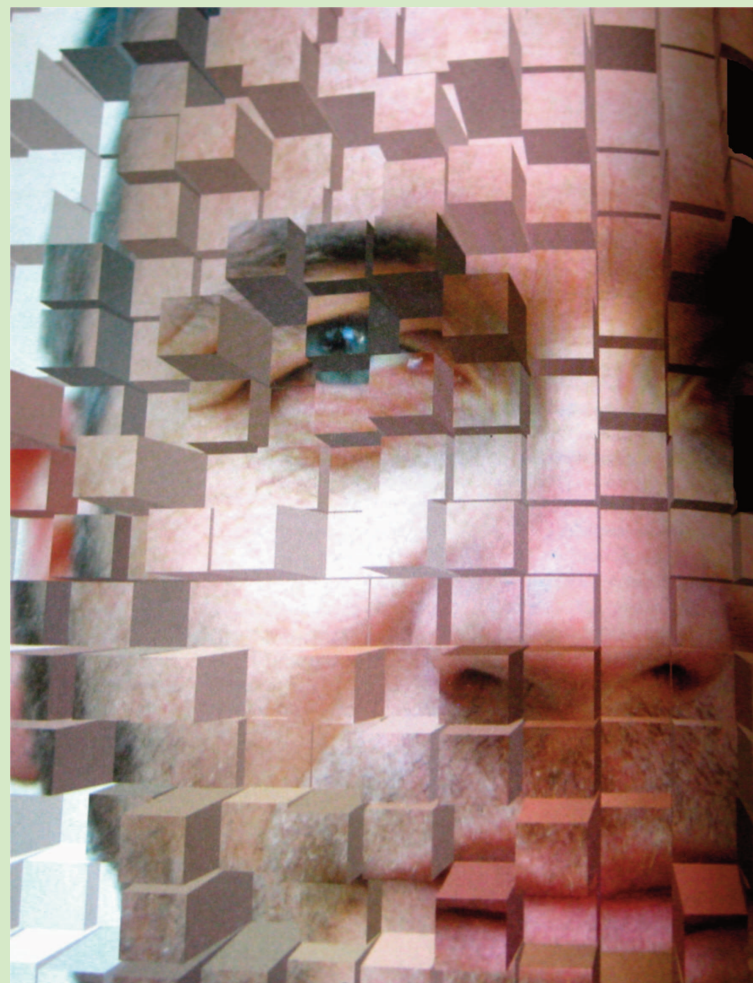
So sollen mögliche Gefährdungen der physischen und psychischen Gesundheit vermieden werden. Im Rahmen des Projekts hat mobifair den Entwurf eines Tools zur Früherkennung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz mit Experten diskutiert und überarbeitet.

Nach diesem ersten Schritt

folgt nun der Praxistest, als zweiter Teil des Projekts. Um aus diesen Tests eine wissenschaftlich überprüfte Aussagefähigkeit zu erhalten, werden die Untersuchungen von der Universität Dortmund durchgeführt. Letztlich soll daraus eine zuverlässige Handlungshilfe zur Früherkennung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz entstehen.

Weitere Projekte

Über weitere Projekte von mobifair berichten wir in diesem Heft auf den Seiten 12 und 13



Ziel des mobifair-Projekts: Psychische Belastungen erkennen, bevor sie krank machen und sich in die Seele brennen.



EU-Verkehrsausschuss: Bericht zur Eurovignette

Mit einer deutlichen Mehrheit (27:1) stimmte der Verkehrsausschuss des Europäischen Parlaments dem Bericht zur dritten Überarbeitung der Eurovignetten-Richtlinie zu.

Mit der Annahme der Richtlinie sollen künftig externe Kosten wie Lärm und Luftverschmutzung bei der Lkw-Maut in Rechnung gestellt werden können. Knackpunkte bei den Verhandlungen mit dem Rat sind vor allem der optionale Stauaufschlag während der Stoßzeiten und die Zweckbindung für die Verwendung der Mauteinnahmen.

Die Position des Parlaments zeigte sich dabei eindeutig ehrgeiziger als die der Mitgliedstaaten. Erfreut äußerten sich die Parlamentarier im Verkehrsausschuss darüber, dass mit nahezu Einstimmigkeit dafür votiert wurde, die Stoßzeiten von fünf auf acht Stunden und den Prozentsatz

von 175 auf 200 Prozent zu erhöhen. „Das ist eine starke Position gegenüber dem Rat“, sagte Ismail Ertug, Verkehrsexperte der SPD im Europaparlament im Gespräch mit mopinio.

Die Mehrheit des Verkehrsausschusses sprach sich abermals für die Zweckbindung der Mauteinnahmen aus.

„Das eingenommene Geld muss wieder in den Verkehrssektor zurückfließen, am besten in Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur, damit wir hier langfristig einen Strukturwandel erreichen“, sagte Ismail Ertug.

Entgegen des Versuchs der Bundesregierung, lediglich Lastwagen ab zwölf Tonnen in den Anwendungsbereich der Richtlinie aufzunehmen, setzten sich die Verkehrsexperten im Parlament mit ihrer Forderung durch, dass EU-Staaten optional auch Lkw ab 3,5 Tonnen bei der Anwendung der neuen Vorgaben mit einbeziehen können.



Foto: Frank Hercher

Nach dem Willen des Verkehrsausschusses des EU-Parlaments sollten die Mauteinnahmen zur Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur wieder in den Verkehrssektor fließen.

Dreijahresabkommen sichert Einkommen und soziale Regelungen

Von einem wegweisenden Dreijahresabkommen profitieren die Bahnbeschäftigten in Russland. Der neue Vertrag zwischen der Gewerkschaft der Eisenbahner und Transportwegebauer Russlands und der staatseigenen Bahngesellschaft sichert den Arbeitnehmern eine Bezahlung zum Stand von „vor der Wirtschaftskrise“ zu. Es wurden der Inflationsentwicklung angepasste Löhne sowie Krankenversicherung, nicht staatliche Renten, kostenlose Eisenbahnnutzung, Gratifikationen und soziale Unterstützung im Ruhestand vereinbart.



herc

Sieg der Solidarität

Nach zehn Monaten Arbeitskampf ihrer Kollegen wurden 162 türkische Verkehrsbeschäftigte bei dem Logistikunternehmen UPS wieder eingestellt.

Sie waren entlassen worden, weil sie sich für ein gewerkschaftliches Engagement bei UPS eingesetzt hatten. Neben ihrer Wiedereinstellung erhielten alle zusätzlich eine Entschädigung. Erst nachdem diese Vereinbarung getroffen war zogen die Streikposten vor dem Unternehmen ab.

Ein eindrucksvoller Sieg der Solidarität, die auch in Deutschland in Form von Demonstrationen ihren Ausdruck fand (Foto).



herc

Neue Organisation

Die Vertreter unabhängiger Eisenbahn-Regulierungsbehörden aus sechzehn Ländern Europas trafen sich in Den Haag, und unterzeichneten eine Vereinbarung zur Gründung eines Zusammenschlusses unter der Bezeichnung Independent Regulators Group Rail (IRG-Rail). Die IRG soll künftig die Förderung der Liberalisierung des Schienenverkehrsmarktes im Güter- und Personenverkehr vorantreiben. Außerdem soll ein nachhaltiger Wettbewerb, mehr Transparenz im Eisenbahnbereich sowie die Vertretung von Kundeninteressen gefördert werden. Sie sieht sich als ein Forum für den Erfahrungsaustausch zwischen Behörden und will eine zusammenhängende Eisenbahnregulierung in Europa sicherstellen. Nicht zuletzt geht es dabei um die Stärkung der Kompetenz der Regulierungsbehörden.

Der Präsident der deutschen Bundesnetzagentur, Matthias Kurth, hat für das erste Jahr den Vorsitz des neuen Zusammenschlusses übernommen. Vize-Vorsitzende wurde Anne Walker von der britischen Regulierungsbehörde. *herc*

Neues Terminal

Einer der wichtigsten tschechischen Industriestandorte befindet sich bei Ostrava, der drittgrößten Stadt Tschechiens. Hier ist auch ein bedeutender Eisenbahnknotenpunkt. Er befindet sich an der ehemaligen Kaiser-Ferdinands-Nordbahn, die von Wien nach Katowitz und Krakau führt.

Die deutsch-tschechische Intermodalgesellschaft Metrans, eine Tochter der Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA), hat im Juni in Ostrava auf 30.000 m² ein neues Terminal für den kombinierten Verkehr eröffnet. Damit wird diese wichtige Region noch besser mit dem Hamburger Hafen verbunden. Bisher fuhren bereits Züge einmal täglich nach Prag und von dort nach Hamburg. In der Woche sind zwischen Hamburg und Prag bereits 102 Züge unterwegs. Geplant ist auch die Anbindung des Terminals an Duisburg, die Beneluxstaaten und Slowenien. Auf der über 650 m langen Gleisanlage sollen jährlich 150.000 TEU umgeschlagen werden. Mittlerweile werden 75 Prozent des Gütertransports von Übersee zwischen Deutschland und Tschechien auf der Schiene abgewickelt. *herc*

Problemfall Deutschland

Gleiche Arbeit, weniger Lohn - Nach wie vor erhalten Frauen auch für gleiche oder gleichwertige Arbeit oft nicht das gleiche Gehalt wie Männer.

In Europa zählt Deutschland mit einem durchschnittlichen Lohnunterschied von 23 Prozent zwischen Männern und Frauen immer noch zu den Problemstaaten. Ähnlich große Gehalts-

unterschiede wie Deutschland weisen lediglich Tschechien (26 Prozent), Griechenland (22 Prozent), Österreich (25 Prozent) und die Niederlande auf (23 Prozent).

Relativ gering ist die Lohnlücke hingegen in Italien (4,9 Prozent), Polen (9,8 Prozent) und Belgien (9,0 Prozent). Im EU-Durchschnitt beträgt die Differenz derzeit 18 Prozent. Mehr zu diesem Thema unter: www.eg-check.de



Vier dieser Reachstacker sowie ein Portalkran sind auf dem neuen Inland-Terminal der HHLA Tochter METRANS im tschechischen Ostrava im Einsatz.

Foto: HHLA

Modell gegen Ausbeutung

Während sich deutsche Politiker und Arbeitsmarktexperten noch über eine Regulierung von Leiharbeit streiten, hat unser Nachbarland Frankreich bereits gehandelt. Ergebnis: Konsequente Durchsetzung von equal pay (Gleicher Lohn für gleiche Arbeit) und „Prekaritätszuschlag“ für Leiharbeitnehmer.

In Deutschland hat bislang lediglich Thüringen einen Weg eingeschlagen, um das Ausufer der Leiharbeit zu begrenzen. Seit April 2011 gilt dort eine Beschränkung von Fördermitteln für Unternehmen, die Leiharbeiter einsetzen. In Frankreich gilt nicht nur equal pay für Stamm- und Leiharbeitnehmer vom ers-

ten Tag an, zudem müssen französische Unternehmen beim Einsatz von Leiharbeitskräften eine Aufwandsentschädigung bzw. einen „Prekaritätszuschlag“ in Höhe von zehn Prozent zahlen. Hinzu kommt noch ein finanzieller Ausgleich für Urlaubsansprüche von zwei Tagen pro Monat.

Der Strategie, über den Einsatz von Leiharbeitnehmern Personalkosten einzusparen und reguläre Beschäftigungsverhältnisse abzubauen, wurde hier seitens der Politik ein fester Riegel vorgeschoben. Durch die zehnprozentige Aufwandsentschädigung erweist sich für französische Unternehmer Leiharbeit in der Tat lediglich zum Ab-

decken kurzfristiger Auftragsspitzen als nützlich. Über die Begrenzung der Verleihfrist auf maximal 18 Monate hat der Gesetzgeber noch eine weitere effektive Hürde gegen den Abbau regulärer Arbeitsplätze errichtet. Und mit der Verpflichtung schließlich, 2,15 Prozent ihrer Lohnsumme in einen Qualifizierungsfond abzuführen, der der Qualifizierung von Leiharbeitnehmern dient, wurden die Zeitarbeitsunternehmen gar sozialpolitisch vom Staat in die Pflicht genommen.

mobifair: Der Vorstoß Frankreichs ist ein wegweisendes Modell, das Nachahmung in Deutschland verdient.

Brigitte Klein

Tunnelbau

Im kommenden Jahr sollen die Bauarbeiten für den neuen Semmering-Basistunnel beginnen.

Nachdem jetzt die oberste Eisenbahnbehörde Österreichs die Umweltverträglichkeit nach einjähriger Prüfung bestätigen konnte, erteilte sie die Baugenehmigung.

Ab 2024 sollen die ersten Züge durch den Semmering Basistunnel fahren.

Der komplette Ausbau der Südbahn, zu dem auch Neu- und Umbauten der Bahnhöfe Wien Hbf und Graz sowie umfangreiche Ausbauten von Streckennetzen gehören ist mit rund zehn Milliarden Euro veranschlagt. *herc*

Studie: Digitale Fahrerkarten für Lokführer sind längst überfällig

Im Rahmen eines Projektes hat mobifair die Wettbewerbssituation im Bereich des interoperablen grenzüberschreitenden Schienengüterverkehrs unter die Lupe genommen.

Ziel des Projektes war es, die Wettbewerbssituation im Rahmen einer Analyse im Bereich des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs einzuschätzen und zu prüfen, ob die rechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Dies insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der EU-Richtlinie 2005/47/EG.

Die Analyse war schwierig, da eine Umsetzung der Richtlinie nicht dokumentiert ist. Weiter bleibt festzuhalten, dass es in Deutschland keine Verpflichtung gibt, Verkehr in einem öffentlich zugänglichen Kursbuch zu nennen.

Fehlende Dokumentation

Hinzu kommt, dass es ebenfalls keine öffentlich einsehbare Dokumentation darüber gibt, wer für welchen Zeitraum welche Strecken gebucht hat und wo möglicherweise Zeiten für Pausen oder Lokführerwechsel eingeplant sind.

Prüfung problematisch

Dadurch war eine Dokumentation des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs und die Überprüfung der Zeiten beim Fahren auf dem Führerstand nicht direkt möglich.

Es lässt sich aber aufgrund von Recherchen vor Ort festhalten, dass oftmals Lokführerwechsel an der Grenze stattfinden und wegen fehlender Streckenkenntnisse entweder auf die Nutzung von deutschem Personal oder auf eine Kooperation - insbesondere mit DB Schenker Rail - zurückgegriffen wird. Im Gegensatz dazu mussten wir aber

Überwachung unzureichend

auch feststellen, dass Lokführer mit weit überhöhten Fahrzeiten unterwegs waren. So zum Beispiel in Salzburg, wo Lokführer offen zum Ausdruck brachten, dass sie schon

„sehr, sehr lange unterwegs“ sind. Die Überwachung der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr ist nach mobifair-Einschätzung unzureichend, wenn nicht sogar mangelhaft.

Kontrollbürokratie

Aus der Antwort auf eine Anfrage von mobifair beim Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung geht hervor, dass die Überwachung der Einsatzbedingungen dieses Personals der zuständigen Aufsichtsbehörde obliegt. Gemäß § 5 Abs. 5 des Allgemeinen Eisenbahngesetzes (AEG) falle die Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften in den Zuständigkeitsbereich der Länder. Es wird in dem Schreiben darauf verwiesen, dass dies aber nicht für die der DB AG zugewiesenen Beamten des Bun-

mobifair-Empfehlung

deseisenbahnvermögens gilt. Hier sollen gemäß des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes eigene Zuständigkeitsregelungen gelten. Das erschwert natürlich zusätzlich zuverlässige Kontrollen.

Die mobifair-Handlungsempfehlung: Die Einführung einer digitalen Fahrerkarte für jeden Lokführer ist unverzüglich umzusetzen.

Entsprechend sind die Lokomotiven mit den entsprechenden Lesegeräten auszustatten. Nur so können insbesondere Arbeitszeitverstöße und fehlende Strecken- bzw. Ortskenntnisse erfasst werden.

Pflichten nachkommen

Die VDV-Schrift 755 - Streckenkenntnis-Richtlinie ist anzupassen. Ausnahmereiche, wie Fahren ohne Streckenkenntnis bis zu einer Höchstgeschwindigkeit von 80 Stundenkilometer, sind auf 40 km/h zu begrenzen. Hinzu muss kommen, dass neben dem Erwerb einer Streckenkenntnis auch ausreichende Ortskenntnisse (Gleisanlagen der Bahnhöfe) nachgewiesen werden müssen.

Die Bundesländer mit Grenzen zum

benachbarten Ausland müssen als zuständige Aufsichtsbehörden verstärkt ihrer Kontrollpflicht zur Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften nachkommen. Das heißt insbesondere, dass grenzüberschreitender Zugverkehr einer besonderen Personalüberwachung unterliegen muss. Dabei hat der Lokführer mittels eines Einsatzberichtes den Nachweis über alle geforderten Arbeitsschutzmaßnahmen inklusive der Vorschriften gemäß der VDV-Richtlinien vorzulegen. Diese Aufgabe sollte gegebenenfalls auch Dritten übertragen werden können.

Verstöße sind mit hohen Bußgeldern zu ahnden. Bei gravierenden

Verordnung anpassen

Verstößen oder im Wiederholungsfall sind dem Lokführer grenzüberschreitende Fahrten zu verbieten. Die Zuständigkeitsverordnung, die für zugewiesene Beamte eine andere Zuständigkeitsregelung für die Überwachung vorsieht, ist anzupassen. Überwachungs- bzw. Kontrollmechanismen dürfen durch einen besonderen Berufsstatus nicht behindert werden.

Die Nutzung der öffentlichen Infrastruktur der Schiene bedarf einer öffentlichen Zugänglichkeit, damit auch Dritte - ergänzend zu den Kontroll-

Forderung an EU

behörden - Missstände aufdecken können. Dies sollte durch die Einbeziehung von Verkehrsdienstleistungen auf öffentliche Infrastrukturen in das Verbraucherinformationsgesetz erfolgen.

Die EU-Kommission ist aufgefordert, in ihrem anstehenden Bericht zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2005/47 nicht nur den Stand der Umsetzung zu dokumentieren, sondern auch die Möglichkeiten der Kontrollen und die aufgedeckten Verstöße mit einbeziehen.

Es wird empfohlen, dass insbesondere Lokführer der DB Schenker Rail Auffälligkeiten die Verstöße gegen die bestehenden Gesetze und Vorschriften vermuten lassen, umgehend der Leitzentrale oder ihrer Dispostelle melden. Von dort

aus sind wiederum umgehend Maßnahmen für eine Kontrolle der zuständigen Stellen einzuleiten.

Bei starken Verdachtsmomenten ist es schon aus Gründen der Sicherheit erforderlich, dem Zug bzw. dem Lokführer eine Weiterfahrt zu versagen. Hier wäre zwingend die DB Netz AG in die Abläufe einzubinden.

In Lehrplan aufnehmen

Im Rahmen des Betriebsunterrichts muss dieses Thema als Sensibilisierungsmodul aufgenommen werden. Ebenso müssen im Betriebsunterricht die gegebenen Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere auch die Arbeitszeitbestimmungen einen breiteren Informations- und Lehrinhalt einnehmen.

Das Thema sollte ebenfalls bei Betriebsversammlungen angesprochen werden und zu einem offenen Dialog führen. Durch prekäre Arbeitsabläufe Anderer sind vor allem die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer gefährdet, die sich an die Vorschriften halten. Neben den betrieblichen Vorgesetzten sollten auch die Betriebsräte für dieses Thema stärker sensibilisiert werden.

Die Handlungsempfehlung richtet sich an alle Beteiligten, um hier gemeinsam die notwendigen Aktivitäten an die Gesetzgeber zu richten. Eine Einbindung des VDV ist empfehlenswert. mobifair e. V. wird nach wie vor die Entwicklungen beobachten und in diesem Bereich aktiv bleiben. Gegenüber den Aufsichtsbehörden in den Bundesländern wird mobifair mit Bezug auf das Antwortschreiben des BMV die notwendigen Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen einfordern. Ebenso werden wir mit benachbarten Ländern im Dialog bleiben. H.D.



Was beim Lkw längst üblich ist (Foto), muss schnellstens auch für Lok-Führerstände entwickelt und eingesetzt werden.

Neue Projekte

Mit fünf neuen Projekten wird mobifair im zweiten Halbjahr 2011 an den Start gehen. Im Mittelpunkt stehen gemäß des Vereinszwecks weiter der Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping, sowie die Unterstützung eines fairen Wettbewerbs. Mit weitreichenden Analysen, guten Recherchen und einem konsequenten Umgang mit den Ergebnissen, werde sich mobifair der Themen Aus- und Fortbildung, Schienengüterverkehrsmarkt, Präqualifizierung und Tariftreue, Arbeitsschutz und Arbeitnehmerfreizügigkeit annehmen, sagte Vereinsvorsitzender Jörg Krüger.

Im Einzelnen handelt es sich beim Projekt "Aus- und Fortbildung" um das Aufdecken dubioser Ausbildungsschulen, den angewandten Prüfungssystemen und der Qualitätsabnahme bei den Ausbildungsberufen.

Mit dem Projekt "Schienengüterverkehr" will mobifair

die wachsende Zahl der Eisenbahnverkehrsunternehmen im Güterverkehr unter die Lupe nehmen. Es sollen Wettbewerbsstrategien, die mit Lohn- und Sozialdumping betrieben werden, aufgedeckt werden. Die Begleitung der "Tariftreuegesetze" und deren Umsetzung sowie die Erarbeitung eines "sozialen" Präqualifizierungsverfahren ist Inhalt eines weiteren Projekts von mobifair.

Das Projekt "Arbeitsschutz" soll die Arbeitsschutzregime in einen europäischen Nachbarschaftsvergleich bringen und feststellen, wie ernst man es mit dem Umgang der Gesundheitssicherung am Arbeitsplatz meint.

Im Projekt "Arbeitnehmerfreizügigkeit" geht es um Analysen und Recherchen, rund um den Einsatz osteuropäischer Arbeitnehmer und darum, ob diese der Ausbeutung durch Billiganbieter ausgesetzt sind.

Vorstandsbeschlüsse

Mitgliederversammlung und Ansprechpartner

Der Vorstand von mobifair hat in seiner Sitzung am 5. Juli die Tagesordnung für die Mitgliederversammlung beschlossen. Im Verlauf dieser Veranstaltung in Fulda ist die Überreichung des mobifair-Fairnesspreises an Dr. Peter Struck vorgesehen. Außerdem beschloss der Vorstand zur Unterstützung der mobifair-Recherchen und als Kontaktpersonen vor Ort, aus den Reihen der Mitglieder ehrenamtliche „Regionale Ansprechpartner“ zu gewinnen. Erfreut zeigte sich der mobifair-Vorstand über den ständigen Mitgliederzuwachs.

Der Erste Vorsitzende des Vereins mobifair, Jörg Krüger, drückte seine Freude über diese positive Entwicklung des Vereins aus. Er erklärte gegenüber dem Vorstand, dass die steigenden Mitgliederzahlen im Berichtszeitraum auch auf die Ergebnisse einer erfolgreichen Vereinsarbeit zurückzuführen seien. Hierzu zählten unter anderem die guten Projektabschlüsse im Bereich der „Arbeitszeitregelungen im internationalen interoperablen Schienenverkehr“ oder bei den Untersuchungen zum Thema „Prekäre Beschäftigung“. Ebenso die Ausarbeitung von fünf neuen Projekten, die noch in diesem Jahr starten werden. „All das gibt Anlass für eine positive

Zukunftsperspektive“, sagte Krüger.

In der Sitzung berichtete Geschäftsführer Helmut Diener unter anderem über die Fortentwicklung der Rankingliste für externe Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Gleissicherung. Er kündigte an, dass die ersten Rankingergebnisse bereits im August ins Netz gestellt werden sollen, um sie so der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Diener führte weiter aus, dass zur Zeit ein hohes Interesse der Medien an der Arbeit von mobifair besteht. Neben einem ausführlichen Bericht in der Welt am Sonntag vom 21. Juni zum Thema „Arbeitsbedingungen der Lokführer“ begleitet

derzeit das ZDF eine laufende Recherche, über die wir in Kürze berichten werden.

Dirk Schlömer, Zweiter Vorsitzender und Schatzmeister des Vereins, konnte den Vorstand über einen sparsamen Umgang mit den Vereinseinnahmen informieren. Bereits in der nächsten Vorstandssitzung soll der Haushalt für das kommende Jahr vorbereitet und der

Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2011 in Fulda

zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Künftig ist vorgesehen, dass zur Unterstützung der vielseitigen Vereinsarbeit aus den Reihen der Mitglieder ehrenamtliche „Regionale Ansprechpartner“ gewonnen werden sollen. „Die Nachfrage besteht“, so Helmut Diener, „immer mehr fragen nach, ob sie uns bei der Recherche- und Projektarbeit zur Seite stehen können.“

Der Vorstand hat die Geschäfts-

führung beauftragt hierzu ein Konzept zu entwickeln und einen Aufruf an die Mitglieder zu starten.

Unten die vom Vereinsvorstand satzungsgemäß beschlossene vorläufige Tagesordnung für die Mitgliederversammlung.

Mitgliederversammlung am 11. Oktober 2011 in Fulda Vorläufige Tagesordnung

Tagesordnungspunkt 1

Eröffnung, Feststellung der Beschlussfähigkeit und Annahme der Tagesordnung.

Tagesordnungspunkt 2

Grußworte

Tagesordnungspunkt 3
Jahres- und Geschäftsbericht (Vereinsentwicklung, Recherche und Projekte) mit anschließender Aussprache

Tagesordnungspunkt 4
Übergabe des mobifair-Fairnesspreises an Dr. Peter Struck

Tagesordnungspunkt 5
Jahresabschluss, Bericht der Rechnungsprüfer, Haushaltsplan 2012 mit anschließender Aussprache und Beschlussfassung

Tagesordnungspunkt 6
Beratung der Anträge

Tagesordnungspunkt 7
Verschiedenes

Gigaliner ausbremsen Feldversuch stoppen

Das endgültige Aus für den geplanten Gigaliner-Feldversuch fordert mobifair. Nachdem mit Baden-Württemberg jetzt ein weiteres Flächen-Bundesland sich den Monsterlastern verweigert, sei das fragwürdige Vorhaben ohnehin gescheitert.

mobifair hatte schon im Vorfeld des geplanten bundesweiten Einsatzes von Gigalinern kritisiert, dass der enorme Wettbe-

Selbstaussbeutung

werbsdruck auf dem Markt bereits jetzt die Lkw-Fahrer quasi zur Selbstaussbeutung zwingt. Mit dem Einsatz von Riesentrucks werde sich die Situation weiter verschärfen, so Helmut Diener. Das Ganze gehe voll zu Lasten der Beschäftigten in einem Bereich, in dem ohnehin schon Gesundheits- und Arbeitsschutz mehr als schlecht seien.

Er begrüßte, dass sich die neue Regierungskoalition in Baden-Württemberg nun auch den Verweigerern des vom Bundesverkehrsministerium propagierten

Nur noch sieben Länder

Flächenversuchs angeschlossen hat. Von 16 Bundesländern sind nur noch sieben bereit, die Mega-Lkw auf ihre Straßen zu lassen, und das teilweise nur unter Auflagen. Die von der Autoindustrie ins Feld geführten angeblichen ökologischen Vorteile der Gigaliner seien ohnehin nicht nachvollziehbar, sagte mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener. „Sparen werden nur die Unternehmen, der Steuerzahler legt drauf“, ist er sich sicher.

Kosten in Milliardenhöhe

Nach Berechnungen des Verbandes Allianz pro Schiene kämen allein für den Umbau von Brücken, Tunneln und Kreisver-

kehren Kosten in Milliardenhöhe auf die Allgemeinheit zu. Wie hoch die Folgekosten - unter anderem durch schnelleren Verschleiß der Straßen - zu beziffern sind, kann noch kaum abgeschätzt werden. Wie das Forschungsinstitut Infras ermittelt hat, werden bereits jetzt durch den Lkw-Verkehr jährlich zweistellige Milliardenbeträge an sogenannten Folgekosten verursacht.

B.K.

Neues System

Seit 1. Juli 2011 gibt es in Polen das neue elektronische Mautsystem „viaTOLL“. Bisher gab es ein Vignettensystem für Lkw über 12 t zulässiges Gesamtgewicht. Nun müssen alle Kraftfahrzeuge über 3,5 t zulässiges Gesamtgewicht und alle Busse eine Mautgebühr, die kilometerabhängig berechnet wird, entrichten.

herc

Qualitätskontrolle bei Schulbussen

Überfüllte Fahrzeuge, Gedränge beim Ein- und Aussteigen, ganz zu schweigen von technischen Mängeln - die Sicherheit im Schulbusverkehr ist oft äußerst fragwürdig.

In Augsburg sollen jetzt externe Fachleute unangemeldete Kontrollen durchführen. Die Checks sollen, so schreibt die Augsburger Allgemeine, „standardisiert und elektronisch gestützt“ sein. Bereits im Vorjahr war mobifair nach Klagen über Probleme im Schulbusverkehr in Augsburg vor Ort - eklatante Verstöße konnten bei der Untersuchung jedoch nicht registriert werden.

Nachdem nun wieder Kritik laut wurde, hat man sich in Augsburg entschlossen, die Qualitätskontrolle weiter zu forcieren. mobifair bewertete die Maßnahme als vorbildlich und nachahmenswert. Wenn darüber hinaus in allen Ausschreibungen auf Qualitätsstandards geachtet und Billigunternehmern keine Chance gegeben wird, kann das Augsburger System durchaus zum Modellbeispiel werden.

B.K.



Bereits jetzt werden durch den Lkw-Verkehr jährlich zweistellige Milliardenbeträge an sogenannten Folgekosten verursacht. Bei Einführung der Gigaliner kämen nicht nur die Kosten für teure Umbauten von Auffahrten, Tunneln, Kreiseln usw. auf die Steuerzahler zu, sondern auch der höhere Verschleiß von Brücken und Straßen müsste zusätzlich finanziert werden. Das hieße wiederum: noch mehr Baustellen und noch mehr Chaos auf unseren Straßen.

Foto: Uli Kraufmann, Stuttgart / Allianz pro Schiene

Umwelt entlasten Kraftstoff sparen

Es ist ein spannendes und selbst für Laien gedanklich nachzuvollziehendes Verfahren, das bei Dieselmotoren angewandt, unsere Umwelt entlasten und dabei sogar den Geldbeutel etwas schonen soll.

Es handelt sich um das Emulsionsverfahren, eine Erfindung der Firma Scarabaeus GmbH im Hunsrück. Hierbei werden Wasser und Kraftstoff, nachdem sie beide einen Emulgator durchlaufen haben, als Emulsion in den Verbrennungsraum des Motors eingespritzt. Bei der Einspritzung entsteht ein feiner Nebel, der aus mikroskopisch kleinen Kraftstofftröpfchen besteht, die wiederum alle einen Kern aus Wasser haben. Nach dem Eintritt in den heißen Verbrennungsraum des Motors explodieren die Wasserkerne und zerfetzen ihre Kraft-

stoffhüllen in noch kleinere Partikel. Die Verbrennung wird dadurch wesentlich effizienter, zumal sich die Wasserstoff- und Sauerstoff-Atome des Wassers in Form einer Dissoziation (das ist die Zerlegung einer chemischen Verbindung in zwei oder mehrere Moleküle oder Atome) auftrennen. Dies führt insbesondere zu einer Verminderung der Rußpartikel bis zu unglaublichen 95 Prozent. Die Verkokung des Brennraums wird drastisch vermindert.

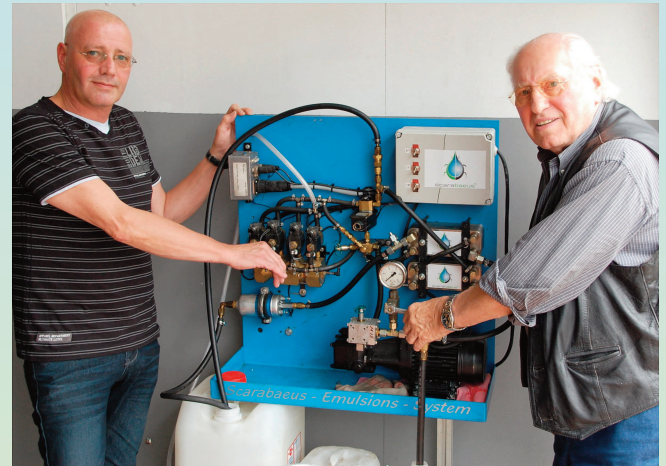
Die Emulsion wird in ihrer Zusammensetzung elektronisch dem jeweiligen Lastzustand des Motors exakt angepasst.

Es zeigt sich, dass das Emulsionsverfahren von Scarabaeus dazu führt, dass der Ausstoß von Rußpartikeln schon beim Verlassen des Brennraums weitaus geringer ist, als sonst üblich.

Während jede Abgasnachbehandlung zwangsläufig im Auspuff den Abgasgegendruck erhöht und so zu einem verstärkten Stickoxidausstoß beiträgt, ist wissenschaftlich nachgewiesen, dass das Emulsionsverfahren bereits bei der Verbrennung das Stickoxidaufkommen um bis zu 45 Prozent mindert.

Die Firma Scarabaeus hat ihren Sitz in Simmern im Hunsrück und wird vom Erfinder der Emulgiertechnik, Günther Kramb sen. und dessen Sohn, Dipl.-Ing. Günther Kramb, geleitet.

Das Wasser-Kraftstoff-Emulgiervfahren ist patentiert und entstand in über 15-jähriger Entwicklungszeit. Es bewährt sich seit vielen Jahren in unter-



Aus Wasser und Diesel wird eine Emulsion hergestellt, deren umweltschonende Verbrennung von namhaften Wissenschaftlern Bestnoten bekommt. Unser Foto zeigt den Erfinder der Emulgiertechnik, Günther Kramb sen. (rechts) und dessen Sohn, Dipl.-Ing. Günther Kramb, an einem Demonstrationsgerät für die Emulgiertechnik.

schiedlichen Einsatzbereichen. So zum Beispiel in Bussen, Lkw und Pkw. Aber auch in Kompressoren oder Ölheizanlagen bewahrt das Verbrennungsverfahren unsere Umwelt vor unnötigen Emissionen. Das System funktioniert überall dort, wo Öl als Brennstoff verwendet wird. Der wesentliche Ansatz der Entwicklung des Systems, die Entstehung der umweltrelevanten Schadstoffe am Ort ihres Entstehens, nämlich im Brennraum, zu minimieren wurde mit dieser Erfindung umgesetzt.

Bei der Nachrüstung eines Motors entfallen Eingriffe am vorhandenen Motor oder am Einspritzsystem. Auch eine Vernetzung mit der Motorelektronik ist überflüssig, da die Steuer elektronik vollkommen autark arbeitet.

Ein einst versuchsweise ausgestatteter BMW 530d (E39) versieht seit über 200.000 Kilometern klaglos seinen Dienst mit der Emulsionstechnik, schont die Umwelt, spart Treibstoff und fällt durch seinen ungewöhnlich ruhigen Motorlauf auf.

Frank Hercher

Großes Lob der Wissenschaftler

In einem Forschungsprojekt der FH Trier (EU 13-Punkte-Test an einem MAN-Lkw-Motor) kommt Prof. Dr.-Ing. Christof Simon zu dem Ergebnis, dass sich durch den Einsatz dieser lastabhängig geregelten Diesel/Wasser-Emulsion neben den Schadstoffkomponenten CO und CH auch der „beim Dieselmotor sehr problematische Ruß-NOx-Trade-Off merklich abschwächen lässt“. Professor Simon stellt fest, dass neben der enormen Rußabsenkung auch die Minderung des Kraftstoffverbrauchs die Diesel/Wasser-Emulsion als eine hervorragend geeignete Maßnahme zur Schadstoffreduzierung bei Dieselmotoren angesehen werden kann.

Auch die Ergebnisse weiterer Praxisversuche und Forschungsprojekte unterschiedlicher Hochschulen bestätigen die umweltschonende Praxistauglichkeit. So zum Beispiel Professor Strey von der Universität Köln und Professor Krause von der Universität Merseburg.

herc

Dieselbetriebene Stromaggregate



Die mit der Emulsionstechnik aus dem Hunsrück ausgestatteten Aggregate produzieren auch zuverlässig Strom bei Filmsets, Events und Open Air-Veranstaltungen für Beschallung und Beleuchtung. Sie eignen sich auch hervorragend zum Einsatz in Abgas-sensibler Umgebung, wie zum Beispiel in Wohngebieten, in der Nähe von Krankenhäusern, oder in Umwelt- und Naturschutz-zonen.

Im Kalender vormerken, eigene Aktionen planen!
5. Juni 2012 Welttag der Umwelt

Krank im Urlaub - sofort melden

Wer ein ärztliches Attest vorlegt, bekommt die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet. Erkrankten Beschäftigte im Urlaub, müssen sie unverzüglich den Vorgesetzten darüber informieren und mitteilen, wie lange sie voraussichtlich krank sein werden. Das Attest muss spätestens am vierten Tag beim Chef vorliegen (notfalls per Fax). Das gilt auch für Beschäftigte, die während eines Urlaubs im Ausland erkranken.

Achtung: Der Arbeitgeber muss ein Attest aus dem Ausland nur anerkennen, wenn es zwischen den Ländern ein Sozialversicherungsabkommen gibt oder die dortige staatliche Krankenkasse das Attest schriftlich bestätigt. Sind diese Kriterien nicht erfüllt, muss er keine Entgeltfortzahlung leisten. Ein Urlaub verlängert sich nicht automatisch um die Krankheitstage. W.R.

Regelung für Behinderte

Für Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr gilt zudem Paragraph 125 Sozialgesetzbuch (SGB IX). Schwerbehinderten steht danach bei einer Fünf-Tage-Woche ein bezahlter Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr zu. Der Anspruch erhöht oder verringert sich bei mehr oder weniger als fünf Tagen Arbeitszeit pro Woche. W.R.

Urlaubsregelungen

Nach der EU Richtlinie 2030/88 EG steht jedem Arbeitnehmer ein vierwöchiger bezahlter Erholungsurlaub zu. Diese Regelung findet man im Bundesurlaubsgesetz (BurlG) als nationale Regelung für Deutschland. Hier ein Überblick über die Vorschriften.

In den meisten Tarif- und Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist ein längerer Urlaub als der gesetzliche Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) vereinbart. Wie viele Urlaubstage ein Arbeitnehmer tatsächlich hat, kann diesen Vertragsregelungen entnommen werden.

Urlaub wird bezahlt

Für die Gesamtdauer des Urlaubs im Urlaubsjahr gilt der Anspruch auf Bezahlung. Gleiches

gilt für Auszubildende. Sie dürfen in vielen Betrieben aber nur während der Berufsschulferien Urlaub nehmen.

Urlaubsdauer

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) beträgt der bezahlte Urlaub bei einer Sechs-Tage-Woche mindestens 24 Werktagen im Jahr. Bei einer Fünf-Tage-Woche gibt es also nur einen Mindestanspruch von 20 Arbeitstagen Urlaub.

Jeder Urlaubstag umfasst einen Zeitraum von 24 Stunden.

Die Gewährung von Urlaub stundenweise kann im Arbeits- und Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung gesondert vereinbart sein.

Betriebsferien

Der Arbeitgeber darf, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, von sich aus Betriebsferien anordnen. Gibt es eine mit dem Betriebsrat ausgehandelte Vereinbarung über Betriebsferien, müssen sich alle daran halten. Auch der Arbeitgeber. Er hat bereits am Jahresanfang den Zeitpunkt anzukündigen und kann diesen nicht beliebig verschieben. Betriebsferien müssen innerhalb der Schulferien liegen, um Mitarbeiter mit Kindern nicht zu benachteiligen.

Urlaubszeitpunkt

Der Arbeitgeber erteilt den Urlaub und hat dabei auf die zeitlichen Wünsche des Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Ausnahmen: Dringende betriebliche Gründe. Oder wenn die sozialen Gesichtspunkte anderer den Vorrang haben, beispielsweise aufgrund schulpflichtiger Kinder.

Werner Rochelmeyer

Sonderregelungen

Für Minderjährige regelt das Jugendarbeitsschutzgesetz den Urlaub. Nach diesem haben Auszubildende, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht

16 Jahre alt waren 30,
17 Jahre alt waren 27,
18 Jahre alt waren 25

Werktagen Mindesturlaub, und zwar bei einer Sechs-Tage-Woche. Wer zu Jahresbeginn bereits 18 Jahre alt war, dem stehen mindestens 24 Werktagen zu. W.R.

Im Urlaubsrecht geblättert



Bevor man, wie hier zu sehen, das Alpenglücken am Hochkönig im Urlaub genießen kann oder sich am Meer in der Sonne räkelt, sollte man einige grundlegende Dinge über das Urlaubsrecht wissen. Deshalb hat unser mobifair-Mitarbeiter Werner Rochelmeyer im Urlaubsrecht geblättert und gibt hier Hinweise auf wichtige Zusammenhänge..

Foto: Frank Hercher