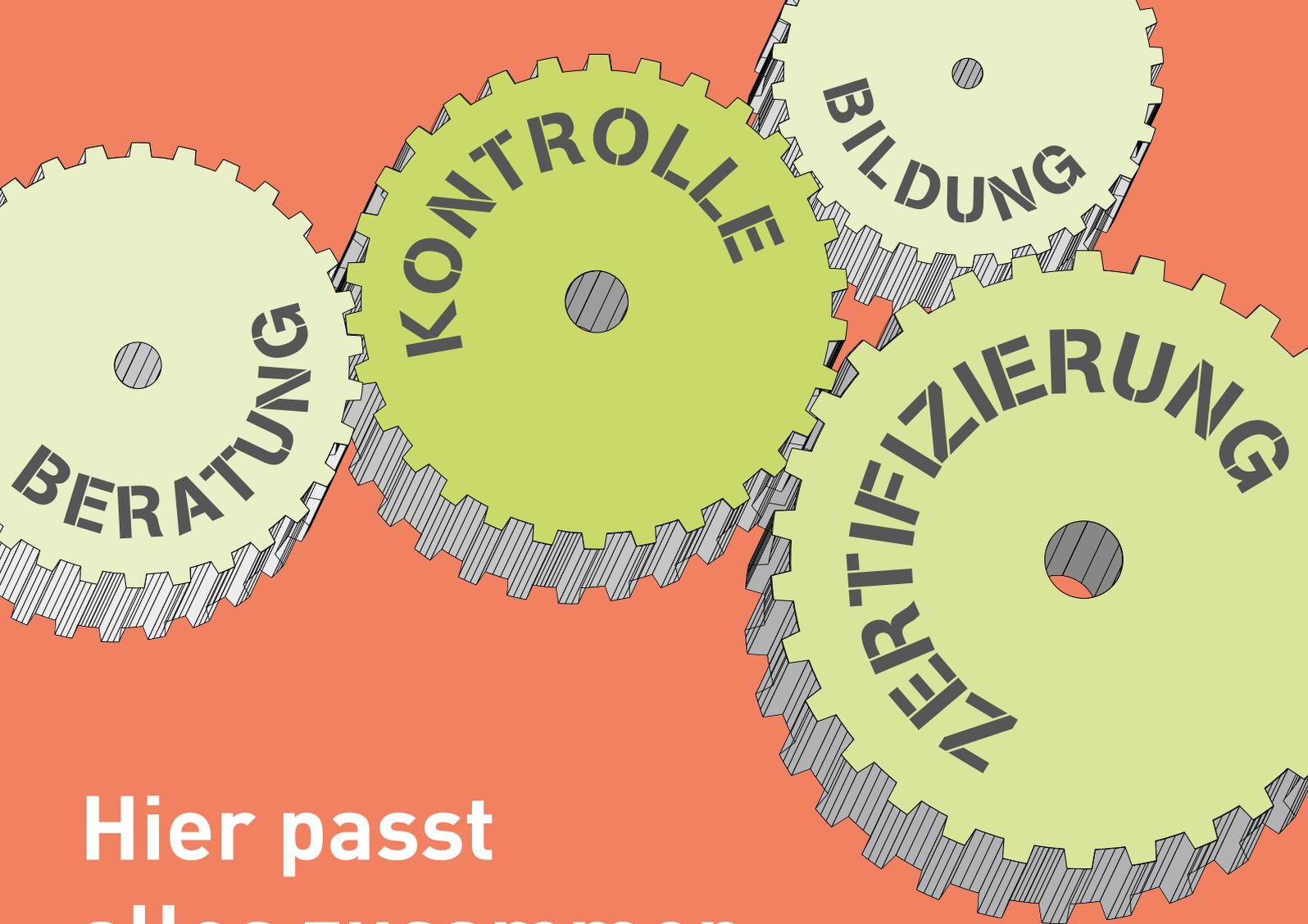


mopinio

Das mobifair-Magazin



*Busverkehr:
Abfahrt Richtung
Billiglöhne*



Hier passt alles zusammen: Qualität aus einer Hand!

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.

Den Guten eine Chance!

Kontakt:

mobifair GmbH
Westendstraße 52
60325 Frankfurt

Tel. : +49 (69) 271 39 96 - 6
Fax : +49 (69) 271 39 96 - 77

info@mobifair-gmbh.eu
www.mobifair-gmbh.eu



Editorial



Ab ins Beet. Unsere Arbeit trägt weiter Früchte. Es ist wie im Garten, was faul ist muss weg. Und da sind wir gerade heftig am Aussortieren. „Ab ins Beet“ hieß es gemeinsam mit dem ARD-Magazin »Plusminus« und da fanden wir die Bahngesellschaft RBO, die grenzüberschreitend in Tschechien einen Ableger gesät hat, aber leider nicht düngen wollte. Also den Mitarbeitern ihrer tschechischen Tochtergesellschaft für viel zu viel Arbeit viel zu wenig Lohn bezahlt. Das war nicht gut, liebe Deutsche Bahn, wenn man unter die zehn besten Arbeitgeber rutschen will.

Im Fernbusverkehr läuft das nicht besser. Hier wächst viel Unkraut, weil man dort die falsche Erde verwendet. Die wurde von der Bundesregierung gemischt und man hat doch glatt nicht gewollt, dass der Boden sozialdumpingfrei gehalten wird. Das rächt sich jetzt und so müssen die fleißigen Gärtner, in diesem Fall Busfahrer, alles geben, damit sich die Dumpingfahrpreise auch rechnen. Da ist man schon mal viel zu lange unterwegs oder man setzt wieder einmal mehr auf günstigere osteuropäische „Erntehelfer“. Wir sind mit im Bus und werden beweisen, dass der Gartenplaner hier ganz etwas Wichtiges vergessen hat: Kontrollen, um vor Frost zu schützen.

Die Landesgartenschau, unsere Beiratssitzung, war ein voller Erfolg. Es ging um die vielen Blüten in der Tariftreuelandschaft. Nur noch drei Bundesländer setzen auf Unkraut und wollen weder einen Mindestlohn noch ein Tariftreuegesetz. Aber die Sense ist gewetzt und letztendlich werden sie nicht daran vorbeikommen, dass auch diese Gärten blühen. Bleiben wir aktiv : Auf eine gute Ernte!

Helmut Diener, Geschäftsführer

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: ABFAHRT RICHTUNG BILLIGLÖHNE

„Die Firma schreibt die Stunden auf, die sie braucht...“ S. 4

Konservative und Liberale senken Sozialstandards für entsendete Arbeitnehmer in Europa S. 6

Fernbus:
Preiswert durch die Republik .. S. 7

mobifair – Beiratssitzung S. 9

mobifair intern:
Projektabschlüsse S. 12

mobifair zertifiziert
Abellio Rail NRW S. 14

Meldungen S. 16

IMPRESSUM



Herausgeber:

mobifair e. V.
Westendstraße 52
60325 Frankfurt

Kontakt:

069 / 271 39 96-6
info@mobifair.eu
www.mobifair.eu

Geschäftsführer:

Helmut Diener
(verantwortlich)

Redaktion:

Brigitte Klein/
Tobias Lipser
presse@mobifair.eu

Druck:

alpha print medien AG
Kleyerstraße 3
64295 Darmstadt

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555

„Die Firma schreibt die Stunden auf, die sie braucht...“

.....
 Das im Grenzverkehr Deutschland/Tschechien operierende Busunternehmen RDS schickt seine Fahrer zu täglichen 14-Stunden-Schichten auf deutschen Linienstrecken los, wie mobifair herausfand. Kläglicher Lohn für die Beschäftigten: Umgerechnet um die zwei Euro die Stunde. RDS fährt im Auftrag der RBO, einer Tochter der DB AG. mobifair hat mittlerweile die zuständige Behörde, die Staatsanwaltschaft Passau, wegen Verstoßes gegen das Arbeitszeitgesetz eingeschaltet.



AUSZÜGE AUS DEM GESPRÄCH MIT EINEM BETROFFENEN BUSFAHRER:

mobifair: Du bist seit fünf Jahren bei der RDS und fährst die Buslinie Zelezná Ruda-Passau. Wie oft fährst du am Tag?

Vladislav Vlach: Zweimal nach Passau und zurück.

mobifair: Wann ist Dienstbeginn?

Vlach: Ich komme um 4.50 Uhr zur Arbeit, Abfahrt ist um 5.25 Uhr. Um 7.26 sind wir in Passau und um 7.45 Uhr fahren wir zurück nach Zelezná Ruda. Dazwischen ungefähr



15 Minuten Pause und in Zelezná Ruda nochmal eine halbe Stunde.

mobifair: Um elf Uhr fährst du wieder nach Passau, Ankunft ist um 13.09 Uhr?

Vlach: Ja, genau. Ich habe drei Stunden Pause, muss aber Papiere schreiben, den Bus waschen und tanken. Um 16.10 fahre ich zum Bahnhof an die Haltestelle und um 16.25 Uhr fahren wir wieder nach Zelezná Ruda. Danach wieder sauber machen, vielleicht tanken und um 19 Uhr habe ich Feierabend.

mobifair: Das ist eine Schichtzeit von 14 Stunden täglich.

Vlach: Ja. 14 Stunden insgesamt. Neun Stunden fahren und fünf Stunden Pause mit Bus säubern und so.

mobifair: Wie oft machst du das in der Woche?

Vlach: Fünf Tage die Woche nach Passau und manchmal nochmal zusätzlich diese Route und mit dem Skibus/Wanderbus zum Arber, aber am Sonntag. 6,40 Stunden und zwei Stunden Pause.

mobifair: Das würde 280 Stunden im Monat bedeuten. Deine Lohnzettel weisen im Schnitt netto um die 22.000 tschechische Kronen aus. Das sind umgerechnet knapp über 800 Euro.

Vlach: Ja. Ich komme auf einen Stundenlohn von unter drei Euro.

mobifair: Der vorliegende Stundennachweis sieht nicht aus, als ob alles ordentlich aufgeschrieben wurde.

Vlach: Ja. Die Stunden stimmen nicht. Die Firma schreibt die Stunden auf, die sie braucht, aber die Stunden der Fahrer stimmen nicht.



Das ARD-Magazin »plusminus« hat über die Ergebnisse der mobifair-Recherchen berichtet, die Bahn bereits im Vorfeld des TV-Beitrags vehement dementiert und alle Vorwürfe von sich gewiesen. Das Unternehmen RDS hat mittlerweile teilweise reagiert und die Arbeitsbedingungen der Fahrer verändert. Die Staatsanwaltschaft Passau prüft die Strafanzeige von mobifair gegen RDS wegen Verstößen gegen Arbeitszeitrecht und Lenkzeitenverordnung.

In Brüssel haben die Abgeordneten des Beschäftigtenausschusses des EU-Parlaments den Plänen der EU-

Kommission zur Aufweichung der Entsenderichtlinie eine Absage erteilt – auch ausgelöst durch die mobifair-Recherchen an der tschechischen Grenze. Sozialdumping in Europa müsse endlich wirksam bekämpft und ein fairer Wettbewerb im Binnenmarkt sichergestellt werden, erklärten die Sozialdemokraten im Parlament. Die Abgeordneten drängen darüber hinaus auf eine so genannte „Generalunternehmer-Haftung“. Wenn Firmen also Sub- und sogar Sub-Sub-Unternehmer einsetzen, sollen sie künftig auch die Verantwortung dafür übernehmen, dass alle diese Betriebe die vorgeschriebenen Standards einhalten.

Betriebsrat und Sub-Unternehmen

Immer mehr Unternehmen nutzen Werkverträge – oft allerdings nur „Scheinwerkverträge“ – und Ausgründungen von Gesellschaften, um im Personalbereich Kosten zu drücken. Das gilt nicht nur für die Busbranche, obwohl gerade im Bahnbusbereich ein 60- bis 70prozentiger Anteil an Subunternehmen verzeichnet werden muss. Bei Scheinwerkverträgen liegt die Bezahlung der Beschäftigten oft noch unter der Lohnuntergrenze für Leiharbeit. Prüfungen, etwa wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung, gestalten sich extrem schwierig. Kontrollme-

chanismen greifen kaum, da ebenso wie bei den Sozialleistungsträgern auch beim Zoll zu wenig Personal eingesetzt wird. Aber auch reale Werkverträge machen Probleme. Die Tarifbedingungen des Auftragsunternehmens werden unterlaufen. Die Aufgabenträger stehen auf dem Standpunkt, dass Sub-Unternehmen keine Tarifbindung brauchen. Der schwarze Peter bleibt somit wieder an den Beschäftigten hängen, die gleiche Arbeit für weniger Lohn leisten. Entsprechende Verordnungen, die solche Praktiken einschränken, sind Mangelware.

Der Personaleinsatz in den Sub-Unternehmen wird auf Kosten der Arbeitnehmer „flexibel“ gehandhabt. Üblich sind „Zwangsteilzeit“ – Einsatz nur in Auftragsspitzenzeiten, z.B. beim Schülerverkehr auf 450-Euro-Basis oder immer neue befristete Verträge. Dabei sehen sich auch Betriebsräte mit einer ganzen Reihe zusätzlicher Probleme konfrontiert. Die Mitbestimmungsrechte bei Dienstplangestaltung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und internen Versetzungen – auch für Leiharbeit müssen konsequent durchgesetzt werden, oft braucht der BR einen sehr langen Atem und Mut zu Auseinandersetzungen. Mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom Juli wurde der Betriebsrat bereits gestärkt: Bei unbefristeter Leiharbeit kann er seine Zustimmung ver-

weigern. Dennoch bleibt in diesem Bereich eine Menge zu tun. Rechtsexperten sind sich in der Auffassung einig, dass das Betriebsverfassungsgesetz gerade auf die BR-Rechte in Sachen Leiharbeit dringend überarbeitet werden muss. Änderungsbedarf besteht allerdings auch bei den Vorgaben der Länder für die Gestaltung der ÖPNV-Verkehre oder bei EU-Verordnungen. Besonders für den Fall der Betreiberwechsel bei Auftragsvergaben müssen verbindliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten getroffen werden. Grundsätzlich gilt, dass Betriebsräte weiter und besser qualifiziert werden müssen, um ihre – zum Teil bereits vorhandenen – Rechte im Zusammenhang mit Sub-Unternehmen und Fremdarbeitskräften effektiv wahrnehmen zu können.

KONSERVATIVE UND LIBERALE SENKEN SOZIALSTANDARDS FÜR ENTSENDETE ARBEITNEHMER IN EUROPA



Von Jutta Steinruck und Ismail Ertug, beide MdEP, beide SPD

Gerade Kraft- und Busfahrer sind hiervon besonders stark betroffen, da ihr Arbeitsplatz – anders als in vielen anderen Sektoren – immer mobil ist.

Im Falle von Missbrauch der bestehenden Regelungen zum Schutz vor Ausbeutung kann in Zweifelsfällen auch das Herkunftsland des Arbeitnehmers als rechtliche Grundlage verwendet werden. Das hat zum Beispiel zur Folge, dass entsandte Arbeitnehmer dann nach den Tarifen des Herkunftslandes bezahlt werden könnten, sofern es keine gesetzlichen Mindestlöhne im Aufnahmestaat gibt. Diese Vorschläge höhlen Sozialbestimmungen in den einzelnen Mitgliedstaaten aus und können so nicht akzeptiert werden. Auch das künftige Verbot des Verbandsklagerechtes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist für uns völlig inakzeptabel. Diese Form der Klage muss möglich sein, wenn ArbeitnehmerInnen gegen ihren fehlenden Lohn oder andere Vergehen der Arbeitgeber vor Gericht gehen wollen. Das öffnet weiterem Lohndumping Tür und Tor, was offenbar im Sinne der CDU/CSU und FDP ist.

Auch wenn auf Druck der Sozialdemokraten Kontrollrechte gestärkt werden konnten und verbindliche Haftungsregeln für den Generalunternehmer aufgenommen wurden, bleibt unter dem Strich eine Richtlinie, die entsandte Arbeitnehmer schwächt. Damit haben schwarzgelbe Europaabgeordnete Europa ein Stück unsozialer und unmoralischer gemacht. Leider haben die Grünen sie dabei am Ende unterstützt.

.....

Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlamentes stimmt über die Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie ab

Die grenzüberschreitende Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Europa nimmt zu. Immer häufiger werden auch im Bereich der Beförderung Mitarbeiter von ihren Firmen in EU Länder entsandt. Häufig kommt es dabei zu Sozialdumping und selbst die bestehenden Regeln werden noch unterlaufen. Deshalb hat die Europäische Kommission eine Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie vorgelegt, die im Beschäftigungsausschuss des Europaparlamentes im Juni zur Abstimmung stand. Die konservativ-liberale Mehrheit will die Durchsetzungsbestimmungen jedoch dazu missbrauchen, in Zukunft die sozialen Standards in Europa weiter zu senken. Gegen die Stimmen der Sozialdemokraten wurden zahlreiche Verschlechterungen für entsandte Arbeitnehmer in Europa verabschiedet.



FERNBUSSE

Preiswert durch die Republik – wer zahlt im Endeffekt die billigen Tickets?

.....
Mit der Freigabe des Fernbuslinienmarktes in Deutschland haben sich die Bedingungen nicht nur für Reisende verändert – betroffen von der Liberalisierung sind auch die Beschäftigten in den Busunternehmen, denn soziale Vorgaben und Arbeitnehmerrechte wurden bei der Novellierung des Gesetzes nicht berücksichtigt. „Den Markt von seinen jahrzehntealten Fesseln befreit“ nennt das Verkehrsminister Ramsauer und freut sich: „Wir erleben eine Aufbruchstimmung: viele neue Angebote, kostengünstig quer durch Deutschland zu reisen“.

Dass der potenziell lukrative Markt viele Anbieter anlockt, ist offensichtlich. Bis Ende 2012 gab es ganze 86 Fernbuslinien innerhalb Deutschlands – davon die meisten von und nach Berlin. Seit der Marktöffnung zum Jahresanfang 2013 hat sich das Angebot nach Angaben des Verkehrsministeriums nahezu verdoppelt. Allein zwischen Januar und März sind die Unternehmen MeinFernbus.de; city2city, DeinBus.de, public express, Flixbus und Univers mit ihren Linien gestartet, Post und ADAC haben ihre eigene Großoffensive für den Herbst

angekündigt. Ein Drittel des Marktes wird angepeilt, teilte der ADAC mit. Das ist ein dicker Brocken, denn nach Experteneinschätzungen beläuft sich das Gesamtumsatzvolumen auf etwa 400 Millionen Euro.

Damit ist eine weitere Verschärfung des Preiswettbewerbs unumgänglich. Bereits jetzt unterbieten sich die Unternehmen mit günstigen Ticketpreisen. Ebenso absehbar sind allerdings die Folgen für die Beschäftigten in den neuen Bussen. Wie mobifair bereits im Vorfeld der



Gesetzesnovelle warnte, sind die Fahrer akut von Lohn- und Sozialdumping bedroht. Auch die Gewerkschaft ver.di befürchtet, dass der „scheinbar unausweichliche Preiskrieg“ allein auf dem Rücken der Fahrer ausgetragen wird. Nach Recherchen von mobifair gibt es bereits jetzt deutsche Busunternehmen, die nur noch Fahrer aus dem europäischen Ausland einstellen – selbstverständlich mit dem Lohnniveau ihres Heimatlandes. ver.di berichtet zudem von tschechischen oder kroatischen Sub-Unternehmern, die ihre Angestellten nach dortigen Arbeitsbedingungen beschäftigen, dann aber im innerdeutschen Linienverkehr einsetzen.

Kontrollen nicht eindeutig geregelt

Welche Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung die Liberalisierung des Marktes hat, soll erstmals 2017 überprüft werden. Viel zu spät, kritisiert mobifair und fordert Regelungen, um die Standards der Beschäftigungsverhältnisse zu sichern. Bereits bei der Konzessionsvergabe sollten nur solche Anbieter den Zuschlag erhalten, die sich zur Einhaltung von sozialen Standards verpflichten. Der Gesetzgeber habe bei der Novellierung des Personenbeförderungsgesetzes soziale Aspekte außen vor gelassen, bemängelt der Verein und fordert umgehend Nachbesserungen. Auch die Kontrollbefugnisse müssten dringend geklärt werden. Derzeit sind die Zuständigkeiten für Kontrollen im Fernbuslinienverkehr zwischen Bund und den Ländern nicht eindeutig gere-

gelt. Fernbusse aber fahren ländergrenzen-übergreifend. mobifair fordert eine einheitliche Kontrollinstanz, wie zum Beispiel das Bundesamt für Güterverkehr (BAG).

Eindeutige Wettbewerbsverzerrung

Handlungsbedarf sieht mobifair ebenso wie die Gewerkschaft EVG zudem bei den Kosten für die Busanbieter. Anders als Schienenunternehmen, die Kosten für Trassen und Infrastruktur zu tragen haben, zahlen die Fernbusse keine Maut. Eine klare Wettbewerbsverzerrung, kommentiert mobifair.

Wer zahlt für die Busbahnhöfe?

Kosten übernehmen sollen die Busbetreiber auch für Omnibusbahnhöfe – geht es nach dem Deutschen Städtetag. In vielen Städten sind derzeit provisorische Haltepunkte eingerichtet, die Vielzahl der neuen Anbieter drängt sich – etwa in Frankfurt – in mehr oder minder chaotischen Reihen. Die Unternehmen drängen die Städte, entsprechende Einrichtungen vorzuhalten, in etlichen Kommunen wird derzeit über entsprechende Pläne nachgedacht. Die Städte fordern die Betreiber der Fernbuslinien auf, Investitionen in den Bau von Busbahnhöfen zu tätigen. Das allerdings wäre ein Kostenfaktor, der die Kalkulation der billigen Reisepreise nachhaltig beeinflussen könnte – und damit den Befürchtungen, dass Sparmaßnahmen zu Lasten der Beschäftigten gehen, weiter Nahrung gibt.





MOBIFAIR-WAL FÜR TARIFTREUEGESETZ



Für seine maßgeblichen Verdienste um das Tariftreuegesetz Nordrhein-Westfalen hat mobifair Guntram Schneider, Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Bundeslandes mit dem Fairnesspreis ausgezeichnet. Überreicht wurde die Ehrung im Rahmen der Beiratssitzung von mobifair in Fulda.



Alexander Kirchner, Vorsitzender der Gewerkschaft EVG würdigte in seiner Rede den Preisträger als Politiker, der immer den Menschen in den Mittelpunkt seiner Arbeit gestellt habe. Das Tariftreuegesetz

des Landes Nordrhein-Westfalen könne aus gewerkschaftlicher Sicht als vorbildhaft bezeichnet werden. Allerdings, so Kirchner, könnten Tariftreuegesetze immer nur ein erster Schritt auf dem Weg zu fairen Löhnen und gerechten Arbeitsbedingungen sein. Der Begriff soziale Marktwirtschaft müsse mit neuem Leben erfüllt werden. „Wer Vollzeit arbeitet, muss von seinem Verdienst sich und seine Familie ernähren können“, sagte Kirchner. Leider sehe die Realität zunehmend anders aus. Besonders die europäische Politik werde hauptsächlich von den Wettbewerbskommissaren bestimmt. „Wir brauchen aber ein Europa der Menschen, nicht ein Europa der Märkte“, so der Gewerkschaftsvorsitzende bei der Verleihung des Fairnesspreises an Guntram Schneider. Gerade bei öffentlichen Ausschreibungen dürfe „billig“ nicht länger ein maßgebliches Kriterium sein, sondern Qualität müsse in den Vordergrund gerückt werden. Wettbewerb über den Preis gehe immer auf Kosten der Arbeitnehmer.

Für sein Engagement bei der Gestaltung von Tariftreuegesetzen wurde auch Karl-Heinz Zimmermann, Vorsitzender des Zentralen Betriebsgruppenausschusses Eisenbahnen in der SPD, mit dem Fairnesspreis ausgezeichnet. mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener sagte, durch die Unterstützung von Zimmermann seien viele Türen aufgestoßen und viel erreicht worden.

Die Diskussion um die Tariftreue sei nicht neu, so der 2. Vorsitzende von mobifair, Dirk Schlömer, bereits im 19. Jahrhundert gab es nach seinen Worten in Württemberg die Vorschrift „Mindestlohn ist einzuhalten“. Der Weg bis zu heutigen Gesetzen allerdings war durchaus steinig. Besonders nachdem die EU mit ihren Liberalisierungsbestrebungen die Dienstleistungsfreiheit forcierte, wurde es umso wichtiger, sagte Schlömer, Rahmenbedingungen für Standards zu schaffen. „Was ist wichtiger – Dienstleistungsfreiheit oder die Rechte der Menschen?“, fragte er. Der Europäische Gerichtshof habe sich mit seinen Urteilen gegen die Arbeitnehmer gestellt und damit den Tariftreuebestrebungen einen schweren Rückschlag erteilt. Es bleibe immer noch viel zu tun. Nachdem nun die Mehrheit der Bundesländer Tariftreuegesetze in Kraft gesetzt habe, stelle sich die Frage nach Kontrolle der Einhaltung von Bedingungen und Vorgaben. Dies könne, so Schlömer, auch eine Aufgabe von mobifair sein. Ein Prä-Qualifizierungsverfahren für Unternehmen, die sich um Aufträge bewerben, erleichtere die Auswahl für die Aufgabenträger und mache Vergaben kalkulierbarer.

Immer kontrovers, so Fairnesspreisträger Guntram Schneider, sei das Thema Tariftreue gewesen. Das Gesetz in NRW habe gegen die Vorurteile „ist nicht zu kontrollieren, schafft Bürokratie, hemmt Wachstum“ durchgesetzt werden müssen. „Wir werden mit unserem Gesetz das Gegenteil beweisen“, versicherte Schneider. Neben einem Mindeststundenlohn von 8,62 Euro (Schneider: „dynamisch festgelegt“) wurden andere soziale Aspekte wie Ausbildung und Frauenförderung festgelegt. Kontrollmechanismen würden derzeit entwickelt.

Schneider: „Der Wettbewerb um Aufträge kann nicht über den Faktor Kosten ausgetragen werden“. Bei öffentlichen Aufträgen müsse die Qualität dominieren. Gute Arbeit beinhalte auch ordentliche Bezahlung. Von Arbeit müsse man ordentlich leben können, Tariftreuegesetze seien dazu ein wichtiger Schritt, der auch mit der Würde der betroffenen Arbeitnehmer zu tun habe. Allerdings, so Schneider in Fulda: „Kein Gesetz ersetzt gewerkschaftliche Stärke. Es geht nur mit aktiven Gewerkschaften“. Er habe die Auszeichnung von mobifair gerne entgegen-

genommen, obwohl er ansonsten im politischen Leben Ehrenzeichen nicht annehme, sagte der Minister, „weil es gewerkschaftspolitisch ein so wichtiges Thema ist“.

Die jährliche Beiratssitzung von mobifair und die Verleihung des Fairnesspreises an Guntram Schneider fanden im Esperanto-Hotel in Fulda statt. Der erste Vorsitzende von mobifair, Jörg Krüger konnte eine Reihe von Ehren Gästen begrüßen, die an der Veranstaltung und der anschließenden Podiumsdiskussion teilnahmen.

LÄNDERTARIFTREUEGESETZE KONTROVERS – PODIUMSDISKUSSION IN FULDA

Rezept gegen Lohndumping oder Papiertiger?

Die Standpunkte der Befürworter und Gegner des Themas Tariftreue blieben auch während der Podiumsdiskussion im Rahmen der mobifair-Beiratssitzung kontrovers. Während Vertreter von SPD, Gewerkschaften oder wissenschaftlichen Instituten dafür plädierten, Tariftreuegesetze zu verankern, um soziale Mindeststandards zu sichern, sprachen sich konservative Politiker und Vertreter von Arbeitgeberverbänden dafür aus, allein den Tarifpartnern die Regelungen zu überlassen. Die Debatte ist nicht neu, in der Mehrheit der deutschen Bundesländer haben sich jedoch mittlerweile die Befürworter durchgesetzt. Lediglich drei – Bayern, Hessen und Sachsen – haben keine entsprechenden Landesgesetze erlassen.

Unter dem Motto „Tariftreue – Allheilmittel gegen Lohn- und Sozialdumping?“ fand eine Podiumsdiskussion mit Vertretern von Parteien, Unternehmen und wissenschaftlichen Instituten statt. Die kontroversen Auffassungen, die Tariftreue- und Vergabegesetze seit langem begleiten, wurden auch hier wieder deutlich. Vertreter der SPD, wie Minister für Arbeit, Integration und Soziales in NRW Guntram Schneider und der NRW-Landtagsabgeordnete Dirk Schlömer stellten klar, dass nur mit der gesetzlichen Festschreibung von Standards die Interessen der Beschäftigten gesichert werden können und Schluss sein muss mit dem Motto „der billigste Anbieter erhält den Zuschlag“. Unterstützung erhielten sie von Dr. Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ebenso wie von Alexander Kirchner.

Auch Gerhard Ameis, Geschäftsführer der Nürnberger Wach- und Schließgesellschaft, bestätigte, dass gerade

bei öffentlichen Vergaben der Preis das einzige Kriterium sei. Dr. Walter Arnold, CDU-Landtagsabgeordneter in Hessen vertrat dagegen ebenso wie Udo Willms, Geschäftsführer der Arbeitgebervereinigung öffentlicher Nahverkehrsunternehmen den Standpunkt, dass die Tarifpartner soziale Fragen selber lösen sollten, Tariftreuegesetze daher nicht nötig seien.

Gewerkschaftsvorsitzender Alexander Kirchner machte deutlich, dass eine Festschreibung von Mindestlöhnen in

„Bei Aufträgen müssen die Vorgaben vorher geklärt werden. Dreizehn von sechzehn Bundesländern waren mutig.“
Dirk Schlömer



v. l. : Udo Willms, Dr. Walter Arnold, Alexander Kirchner, Uli Röhm, Guntram Schneider, Gerhard Ameis, Dirk Schlömer, Dr. Thorsten Schulten



Tariftreuegesetzen alleine aber nur ein erster Schritt sein kann. Wichtig sei die Benennung eines repräsentativen Tarifvertrages. Seit 20 Jahren werde das Tarifrrecht systematisch ausgehebelt, nur deswegen sei die Mindestlohn-debatte entstanden.

„Wir brauchen auch Kontrollmechanismen, Meldestellen und Klagerecht für die Beschäftigten. Das Tariftreuegesetz ist nur ein erster Schritt.“

Alexander Kirchner



Thorsten Schulten, Vertreter des WSI, ergänzte, dass in Deutschland weniger als 60 Prozent der Unternehmen tarifgebunden seien. Ganz im Gegensatz zu den europäischen Nachbarstaaten. In Frankreich, Belgien oder den Niederlanden liege diese Rate bei bis zu 90 Prozent.

„Tarifpartner sind bestens geeignet, sich alleine zu einigen. Gesetze müssen nicht regeln, was der Markt selbst kann.“

Dr. Walter Arnold



Minister Guntram Schneider stimmte zu, immer mehr Unternehmen weigerten sich, Tarifbindungen einzugehen. Die Festschreibung eines Mindestlohnes sei in jedem Fall wichtig, denn manche Unternehmen zahlten – trotz Tarifvertrag – weniger als die gesetzlich festgelegten Beträge. Aus seiner Erfahrung mit dem Tariftreuegesetz des Landes Nordrhein-Westfalen sagte er, schon die Auffassungen von Lohndumping seien unterschiedlich. Die Politik müsse in manchen Bereichen eingrenzen – so auch

„Es wäre besser, wenn die Politik sich zurückhielte. Die Tarifpartner schaffen das selber.“

Udo Willms



mit einem Mindestlohn beginnend bei 8,50 Euro die Stunde. Vergabe- und Tariftreuegesetze seien aber nicht nur Ländersache, auch der Bund sei gefordert.

„Wettbewerb um Aufträge kann nicht über den Faktor Kosten ausgetragen werden. Das ist Wettbewerb auf den Knochen der Arbeitnehmer.“

Guntram Schneider



Dass neben Mindestlöhnen auch weitere Vergabekriterien in Tariftreuegesetzen festgeschrieben werden müssen, war Konsens zwischen den Befürwortern der Regelungen. Um Wettbewerb auf Kosten der Arbeitnehmer einzudämmen, müssen konkrete Vorgaben gegen Sozialdumping Bedingung sein. So lange allerdings Billiganbieter nach wie vor bevorzugt werden, bleiben die Probleme existent.

„In Deutschland sind weniger als 60 Prozent der Unternehmen tarifgebunden, damit sind wir in Westeuropa am unteren Ende.“

Dr. Thorsten Schulten



Gerhard Ameis von der Nürnberger Wach- und Schließgesellschaft beklagte, dass gerade die öffentliche Hand bisher als unseriöser Auftraggeber hervorgetreten sei. Einziges Kriterium sei der Preis, Qualität spiele keine Rolle. Gerade im Bereich der Sicherheitsdienstleistungen sei diese Einstellung „zynisch“. Um kein „Papiertiger“ zu bleiben, müsse ein Tariftreuegesetz erst mit Leben erfüllt werden, davon merke er in seinem Bereich noch nichts.

„Die öffentliche Hand war bisher der unseriöseste Auftraggeber. Das einzige Kriterium ist der Preis.“

Gerhard Ameis



PROJEKT PSYCHISCHE BELASTUNG

Wie lässt sich der Risikofaktor Stress eindämmen?

.....
 Schon seit Jahren weisen unterschiedlichste Studien und Untersuchungen auf eine alarmierende Zunahme psychischer Erkrankungen in deutschen Unternehmen hin. 53 Millionen Krankheitstage im Jahre 2012 gehen darauf zurück, so der „Stress-Report“ der Bundesregierung. Statistiken der Krankenkassen sprechen die gleiche Sprache.

Die jährlich verursachten Kosten arbeitsbedingter psychischer Belastungen beziffern sich laut eines von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebenen Gutachtens auf fast 30 Milliarden Euro. Der DAK-Gesundheitsreport 2013 beispielsweise spricht bezüglich der Zunahme der Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen gar „von der bei weitem auffälligsten Entwicklung im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen seit etwa 15 Jahren“.

Im Vergleich zu anderen Arbeitsunfähigkeitsursachen, so die zusammenfassende Bewertung der DAK, sei dies eine „beispiellose Entwicklung“. Der Gesundheitsreport 2012 der Barmer GEK bestätigt diese Entwicklungstendenz. Was die Anzahl krankheitsbedingter Fehltage angeht, rangieren laut diesem psychische Erkrankungen nach Erkrankungen des Muskel-Skelett-System aktuell auf Platz zwei im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen. Auch der Fehlzeit-Report 2012 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) spiegelt diese Entwicklungstendenz wider. Gemäß diesem ist die Zahl der psychischen Erkrankungen seit 1994 um 120 Prozent angestiegen.

Allein die Diagnose „Burnout“, so eine Hochrechnung des WIdO bezogen auf die mehr als 34 Millionen gesetzlich Krankenversicherten in Deutschland, führte 2011 für mehr als 130.000 Personen zu einer Krankschreibung, was wiederum ein Ausfallzeitenvolumen von insgesamt 2,7 Millionen Fehltagen nach sich zog.

Dementsprechend sehen sich auch immer mehr Personal- und Betriebsräte mit der Problematik konfrontiert. Allerdings besteht große Unsicherheit, das Thema aktiv anzugehen. Lassen sich klassische Risikofaktoren, wie Lärm, Staub, Gefahrstoffe usw. eindeutig identifizieren und kategorisieren sowie entsprechende Handlungserfordernisse, basierend in der Regel auf klar formulierten gesetzlichen Grundlagen relativ eindeutig ableiten, so gestaltet sich die Situation bei der Analyse psychischer Belastungen sehr viel schwieriger. Insbesondere die Unbestimmtheit der gesetzlichen Regulierung dieses Problemfeldes im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes erweist sich in diesem Zusammenhang für viele Betriebs- und Personalräte häufig als zusätzlicher Hemmschuh.

Für den Verkehrsbereich wurde eine Handlungshilfe entwickelt, die sich, im Rahmen der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, speziell auf die Erfassung psychischer Belastungen in Verkehrsunternehmen bezieht bzw. in ihrer Konzeption explizit auf die Besonderheiten und Erfordernisse der Verkehrsbranche ausgerichtet ist.

In einer von mobifair initiierten Vorstudie im Rahmen des Projektes „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ wurde dieser Entwurf unter Beteiligung von Betriebsräten, Führungskräften, Fachkräften für Arbeitssicherheit aus diversen Konzernteilen der DB AG sowie der dbgs Gesundheitsservice GmbH hinsichtlich seiner theoretischen sowie praktischen Fundierung einer ersten Vorprüfung unterzogen. Sowohl aus theoretisch-wissenschaftlicher als auch praktischer Sicht ergaben sich dabei zahlreiche Ansatzpunkte für Verbesserungen, Anpassungen und Ergänzungen. Unter Hinzuziehung des Dortmunder Forschungsbüros für Arbeit, Prävention und Politik (DoFAPP) wurde nun die Überarbeitung abgeschlossen und mobifair legt die Handlungshilfe vor.



Projekt Arbeitsschutz

KONTROLLMÖGLICHKEITEN MÜSSEN VERBESSERT WERDEN

.....
Arbeitsschutz ist in Europa nach wie vor ein Thema von großer Brisanz. Wie Beispiele aus den Nachbarländern Schweiz und Österreich zeigen, existieren in den dortigen Systemen gewerkschaftspolitische Handlungsmöglichkeiten, die durchaus Anreiz geben, den Blickwinkel „Arbeitsschutz“ zu erweitern.

mobifair hat im Rahmen eines Projektes Bestimmungen, ihre Einhaltung und Kontrolle sowie die Möglichkeiten weitergehender Regelungen in Deutschland, aber auch in Österreich und der Schweiz untersucht. Ausgangspunkt war dabei unter anderem, dass Arbeitsschutz nicht immer etwas mit Unfallverhütung, Sozialräumen oder Arbeitsmitteln zu tun hat. Zum Arbeitsschutz gehören auch gesetzlich geschützte Rahmenbedingungen, wie die Arbeitszeit oder eine notwendige Qualifizierung. Gerade in diesem Bereich kann durch Unterlaufen bestehender Bestimmungen dem Lohn- und Sozialdumping Vorschub geleistet werden. Vor allem weil er schwieriger zu kontrollieren ist als andere, die vorgeschriebene Normen vorweisen müssen.

In der Schweiz und in Österreich wurden durch die Gewerkschaften auch andere Fälle von Lohn- und Sozialdumping durch Unterschreiten bestehender Arbeitsschutzbestimmungen beobachtet, zum Beispiele Verstöße gegen Arbeits- und Pausenzeiten und gegen die „Arbeitsstättenverordnung“ (fehlende Sozialräume, Arbeits- oder Schutzkleidung) genannt. Eine Übertragung der zum Teil deutlich niedrigeren Sicherheitsstandards aus dem osteuropäischen Raum wirkt hier ein und bietet den Unternehmen einen Kosten- und somit Wettbewerbsvorteil, der nach Ansicht von mobifair klar im Bereich des Lohn- und Sozialdumpings angesiedelt werden muss. Viele osteuropäische Mitarbeiter haben hierbei noch nicht einmal ein Problembewusstsein, da sie die in ihrem Heimatland vorgeschriebenen Arbeitsschutzbestimmungen

einhalten. Diese entsprechen teilweise aber nicht den im Einsatzland geforderten Bestimmungen.

In der Schweiz wird eine weitreichende Kontrolle zur Einhaltung der Arbeitszeiten durch die schweizerische Bahnaufsicht sichergestellt. Mit diesem Mittel, das primär dem Arbeitsschutz durch Einhaltung der vorgeschriebenen Arbeitszeiten dient, lassen sich sekundär Lohn- und Sozialdumping Bestrebungen verhindern. In Deutschland gibt es diese Form der Kontrollen im Schienengüterverkehr nicht. Nichtsdestotrotz hat die Liberalisierung aber auch hier einen harten Preis- und Konkurrenzkampf ausgelöst, der nicht selten auf dem Rücken der Beschäftigten sowie zu Lasten von Sicherheits- und Arbeitsschutzvorschriften ausgetragen wird. In Anbetracht dessen erschiene es in der Tat notwendig, derartige Kontrollen auch im deutschen Güterverkehrssystem zu etablieren.

In Österreich hat sich eine konzernweite Informationsschiene etabliert, über die Unfälle und Arbeitsschutzverstöße zentral registriert werden. Dadurch ergeben sich neue Ansatzpunkte zu einer Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes innerhalb und außerhalb des ÖBB-Konzerns. So konnte durch dieses „Monitoring“ eine weitere Verschlechterung der Ausbildungsstandards und Verkürzung der Ausbildungszeiten verhindert werden. Ferner wurde eine Sensibilisierung der Arbeitgeberseite erreicht, die zu einem besseren Schutz der Arbeitnehmer geführt hat.



ZERTIFIZIERUNG

Faire Arbeitsbedingungen bei Abellio

Die Abellio Rail NRW GmbH wurde von der mobifair Zertifizierungs- und Beratungs-GmbH mit dem mobifair-Sozialzertifikat ausgezeichnet. Damit bescheinigt mobifair der Hagener Niederlassung des Unternehmens die unbedingte Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen und vorbildliche Lohn- und Sozialstandards.

Karl-Heinz Zimmermann, Geschäftsführer der mobifair GmbH übergab das Zertifikat an die Geschäftsführung der Abellio Rail. „Abellio zeigt, dass Wettbewerb fair über Qualität geführt und gewonnen werden kann und nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden muss“, bewertet er die Auszeichnung. Er forderte, dass bei öffentlichen Ausschreibungen künftig die sozialen Aspekte als „Muss-Vorschrift“ aufgenommen werden, besonders bei Betreiber-Wechseln sei dies ein wichtiger Aspekt.

„Abellio hat sich zertifizieren lassen, um ein Zeichen und ein klares Bekenntnis zu sozialen Standards zu setzen“, sagte Ronald R. F. Lünser, Geschäftsführer des Unternehmens. Auch im harten Wettbewerb auf dem Verkehrssektor müsse klar sein, dass Menschen nicht als Kostenfaktor angesehen werden dürften. Das könne weder im Interesse der Aufgabenträger noch der Verkehrsunternehmen liegen. Gemeinsam mit Karl-Heinz Zimmermann brachte Lünser den ersten Zertifizierungsaufkleber an einem Abellio-Zug an. Künftig werden alle Züge des Unternehmens dieses Zeichen tragen.



v. l. : Geschäftsführer der mobifair-GmbH: Karl-Heinz Zimmermann und Geschäftsführer der Abellio Rail NRW GmbH: Ronald R. F. Lünser

Die mobifair Zertifizierungs-GmbH prüft Unternehmen der Verkehrswirtschaft auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, einschlägiger Richtlinien und die Anwendung von Lohn- und Sozialstandards. Abellio wird mit der Verleihung bestätigt, dass vorbildliche Standards eingehalten werden und darüber hinaus die Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen angewendet und gewissenhaft kontrolliert werden.

i

TERMINHINWEIS:

Mitgliederversammlung 2013

Die diesjährige Mitgliederversammlung von mobifair findet am 8. Oktober um 11 Uhr in Fulda statt. Tagungsort ist das Esperanto-Hotel. Eingeladen sind alle Mitglieder von mobifair e.V.

Die offizielle Einladung mit Tagesordnung wird noch verschickt. Vorab die Bitte: Termin notieren.

ETF-KONGRESS 2013

Von der Krise zur Gerechtigkeit

Die Europäische Transportarbeiter Federation (ETF) hatte zum Kongress nach Berlin geladen. Unter dem Motto „FROM GLOBAL CRISIS TO GLOBAL JUSTICE“ – Von der globalen Krise zur globalen Gerechtigkeit – diskutiert rund 500 Gewerkschafter aus 41 Ländern über die Sparpolitik in Europa und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten in der Verkehrsbranche.

Die Finanzkrise wurde unlängst zu einer sozialen Krise. Betroffen sind die Menschen, die die Arbeit machen. Banken werden gerettet und Politiker reden über Milliarden, was macht jedoch der „gewöhnliche Arbeitnehmer“. Ihn betrifft diese Sparpolitik am stärksten. Unternehmen drücken ihre Lohnkosten unter dem Vorwand der schlechten wirtschaftlichen Lage und kassieren ab im Schatten der Krise. Arbeitsbedingungen werden immer schlechter. Ausbeutung ist an der Tagesordnung und selbst Regierungen fangen an Arbeitnehmerrechte zu beschneiden.

Die ETF repräsentiert rund 2,5 Millionen dieser Menschen und erörterte in Berlin, wie die Auswirkungen dieser Krise abgefangen werden können. Die Konsequenzen sehen in den verschiedenen Mitgliedsländern unterschiedlich aus, jedoch bleibt es ein gemeinsames Problem. Zusammen wollen sie einen Weg finden und ihre Ziele umsetzen. Es wird ein generelles Umdenken gefordert.

Der Vorsitzende der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Alexander Kirchner wurde als ETF-Vizepräsident im Amt bestätigt. Er forderte eine stärkere

Vernetzung der Verkehrsträger und eine einheitliche Verkehrspolitik. In der Forschung und Entwicklung fehlten die Gelder und die Infrastruktur sei veraltet. Die sozialen Standards sieht Kirchner vernachlässigt. „Wenn es um die Liberalisierung geht, gibt die Kommission harte Muss-Regeln vor, wenn es um soziale Standards geht, dann nur weiche Kann-Vorschriften.“

Europäische Lösungen gefragt

mobifair begegnen die sozialen Folgen täglich in der Recherchearbeit. Es fahren Busfahrer mit Dumpinglöhnen Grenzverkehre und Lokführer führen Züge quer durch Europa. Im Rahmen ihres Arbeitsprogramms hat die ETF eine Forderung nach verstärkten Kontrollen beschlossen, um den sozialen Missbrauch zu stoppen. mobifair begrüßt diesen Weg und wird diesen Beschluss unterstützen.

Der ETF-Kongress bot die Möglichkeit, über den sogenannten Tellerrand zu schauen. Die Probleme der anderen europäischen Ländern sind die eigenen. Nur im gegenseitigen Austausch können Erfahrungen helfen und dem sozialen Abstieg in Europa entgegengetreten werden.





Lohnfalle Minijob

Der DGB hat eine Initiative zur Reform der Minijobs angestoßen. Gemeinsam mit Verbänden und Wissenschaftlern richten die Gewerkschaften einen Appell an die Politik, reguläre Beschäftigung zu fördern und die Niedriglohnfalle Minijobs zu beenden. Minijobs seien kein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, sondern eine Niedriglohnfalle, sagte DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach zum Start der Initiative. Es sei höchste Zeit,

„die Minijobmauer zu durchbrechen, reguläre Beschäftigung zu fördern, die Gleichberechtigung zu stärken und den Fachkräftebedarf zu sichern. Der gemeinsame Aufruf ist ein breiter Konsens und dringender Appell an die Politik, die Minijobs endlich zu reformieren“. Unterstützt wird die Aktion von 16 Verbänden sowie 23 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

IG Metall auf dem richtigen Weg

Der IG Metall Bezirk Küste und das Unternehmen Meyer Werft wollen einen Tarifvertrag vereinbaren, der soziale Mindeststandards festlegen und die Kontroll- und Mitspracherechte des Betriebsrates bei Werkverträgen stärken soll. Damit reagieren Gewerkschaft und Unternehmen auf den Tod von zwei rumänischen Leiharbeitern, die für eine Fremdfirma auf der Meyer Werft in Papenburg gearbeitet haben. Die beiden Männer waren bei einem Brand in ihrer Unterkunft ums Leben gekommen. Vereinbart wurde darüber hinaus, dass das Unternehmen eine Sozialcharta vorlegt und eine stärkere Kontrolle von Wohnraum stattfindet. Außerdem wird eine

Task Force eingerichtet, die die aktuelle Situation von Arbeitnehmern mit Werkvertrag überprüft. Das System Werkverträge/Fremdfirmen/Leiharbeiter weitet sich auch im Werftbereich immer mehr aus. Bei manchen Schiffbauern wird nach einer Erhebung der IG Metall fast die Hälfte der Arbeitnehmer von Fremdfirmen gestellt. Arbeitsbedingungen und Bezahlung sind in vielen Fällen katastrophal. Auf der Meyer Werft arbeiten nach Angaben des Betriebsrates rund 1500 Beschäftigte mit Werkvertrag. Auch für andere Unternehmen, die Maßnahmen gegen Lohndumping ergreifen wollen, könne die Vereinbarung ein Beispiel sein, so die Gewerkschaft.

RENTE MIT 67 AUSSETZEN

Nur 42 Prozent der Beschäftigten in Deutschland gehen laut einer Befragung des DGB davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente arbeiten können. Dagegen geben 47 Prozent an, dass sie es wahrscheinlich nicht bis zum Rentenalter schaffen. Der DGB-Index Gute Arbeit beruht auf

einer bundesweiten Repräsentativbefragung. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung belegen, dass die derzeitigen Arbeitsbedingungen einen negativen Einfluss auf die künftige Arbeitsfähigkeit der meisten Beschäftigten haben. Die Umfrage zeigt, dass Arbeitshetze und Leistungsverdichtung zunehmen. Der

DGB fordert unter diesem Aspekt die Bundesregierung auf, die Rente mit 67 auszusetzen. Stattdessen müssten die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Beschäftigten überhaupt bis 65 Jahre arbeiten können.