



LEIHARBEIT

## Menschen als Mietobjekte



**Schütze  
deine Arbeit**

# Dumping-Notruf

Schwarze Schafe gehören weder auf die Schiene noch auf die Strasse. Es gibt aber noch immer zu viele davon. Unterstütze mobifair im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping.

gefährdete Sicherheit

**Arbeitszeitverstöße** Schon gehört?!

**unzureichende Ausbildung**

**Schon gesehen?! keine Streckenkenntnis**

fehlende Befähigungen keine ausreichenden Pausen

**falsche Dienstplangestaltung**

**Lohndrückerei**

**illegale Machenschaften**

**Scheinselbstständigkeit** Schon gemeldet?!

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

**0 800-mobifair**

(0 800-66 24 32 47)

oder [info@mobifair.eu](mailto:info@mobifair.eu)



**mobifair**  
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

# Editorial



*Es ist viel Bewegung am Markt. Besonders wenn es um die Vergabe von Leistungen im ÖPNV und SPNV geht, denn es steht eine Reihe von Neu-Ausschreibungen bevor. Und einmal mehr glänzen diejenigen Vergabestellen, die von einer Sicherung sozialer Standards der Beschäftigten gar nichts wissen wollen. Das wird in den Ausschreibungen einfach ignoriert. Da interessiert dann auch kein Tariftreuegesetz mehr, das zumindest in einigen Bundesländern eine durchaus gute Grundlage bildet, an die Interessen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu denken. Da wird kein Gedanke daran verschwendet, wie sich ein Busfahrer, Kundenbetreuer, Lokführer, Werkstattmitarbeiter oder die Verwaltungsangestellte fühlt, wenn es auf einmal heißt, die Aufgaben übernimmt künftig ein anderes Unternehmen. Klar ist das erlaubt, das ist Wettbewerb. Der lässt sich aber auch so gestalten, dass die betroffenen Mitarbeiter nicht aus allen Wolken fallen, wenn ein neues Unternehmen einsteigt. Wenn sie leider spüren müssen, dass all ihr Engagement in den vergangenen Jahren nichts mehr zählt und keine Wertschätzung findet. Stünde in der Ausschreibung drin, dass Lohn- und Sozialstandards festzuschreiben sind, dass also keiner sich Sorgen machen muss um seine Arbeit und die dort erarbeiteten Besitzstände, läge die Last nur dort, wo sie auch hingehört: Beim Wettbewerb und nicht auf den Rücken der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner.*

*Die geplante Novelle des Vergaberechts soll Besserungen bringen. Kaum aber sieht der Gesetzentwurf für die Anpassung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkung (GWB) vor, dass die Vorgaben der EU-Verordnung 1370/2007 zur Sicherung von Sozialstandards endlich auch national gelten sollen, tönt bereits aus allen Ecken der Lobbyverbände für Bus und Schiene ein Riesenaufschrei. Wie peinlich, liebe Unternehmen, dass ein Gesetz nötig ist, um Menschen vor Ausbeutung und Arbeitsplatzraub zu schützen. Setzen, „sechs“ und Vorrücken gefährdet.*

Helmut Diener, Vorstand

## Aus dem Inhalt



### TITELTHEMA: LEIHARBEIT – MENSCHEN ALS MIETOBJEKTE

Warnsignal an selbstständige Lokführer ..... S. 4

Personaldienstleister in Deutschland ..... S. 6

Leihobjekt Eisenbahner Hilfe für Betriebsräte..... S. 7

**Wettbewerb:** Wir haben ein Kontrollproblem..... S. 8

Die Notrufnummer bei Lohn- und Sozialdumping ..... S. 9

Dumpinghai eingefangen..... S. 10

**Mitbestimmung:** Stark veraltet ..... S. 13

Mitgliederversammlung 2015.. S. 14

### IMPRESSUM



**Herausgeber:**  
mobifair e. V.  
Gutleutstraße 163-167  
60327 Frankfurt

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

**Vorstand (Vorsitzender):**  
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

## Warnsignal an selbstständige Lokführer

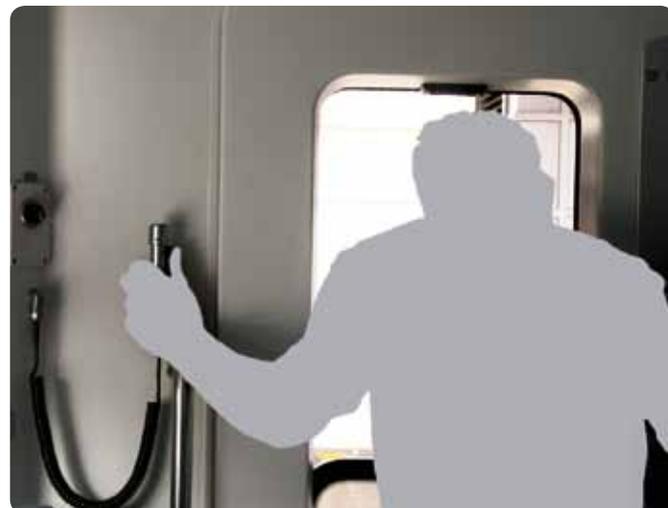
.....  
 So genannte selbstständige Lokführer, die auf eigene Rechnung unterwegs sind und geltende Arbeitszeitregelungen mit dem Argument „nicht angestellt“ ignorieren, werden jetzt endlich ausgebremst. Nach Ansicht von mobifair dürfte es diese Grauzone gar nicht geben. In sicherheitsrelevanten Arbeitsbereichen unkontrolliert und frei von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes unterwegs zu sein, Gefahrgut zu transportieren und Menschen von A nach B zu bringen, ist schon mehr als fragwürdig.

mobifair hat recherchiert und die gesetzlichen Lücken aufgezeigt. Nun plant das Ministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur mit der elften Änderung eisenbahnrechtlicher Vorschriften, dass auch für die so genannten selbstständigen Lokführer die Regeln des Arbeitszeitgesetzes gelten. Ein längst überfälliger Schritt, dem vorbehaltlos zuzustimmen ist.

Nun muss noch geklärt werden, wer die Umsetzung kontrolliert. Der Eisenbahnbetriebsleiter, der die Sicherheitsverantwortung für das Unternehmen übernommen hat, für das der „Selbstständige“ unterwegs ist? Es wäre seine Aufgabe, in der Praxis jedoch funktioniert das System nicht. Die Gewerbeaufsicht, die für die Einhaltung der gesetzlichen Regeln verantwortlich ist, zeigt sich in dem Bereich eher zurückhaltend. Manche Behörden seien überfordert, wenn es um den Bahnverkehr gehe, erklärte mobifair-Vorstand Helmut Diener, dazu komme ein genereller Personalmangel.

Zum Änderungsvorschlag des Ministeriums für die eisenbahnrechtlichen Vorschriften hat mobifair auf Anfrage eine Stellungnahme formuliert, in der auch die Frage der Durchführung von Kontrollen aufgeworfen wird. Der

Verein fordert verlässliche und nachhaltige Kontrollen im Zugverkehr. Hier geht es nicht darum, ob ein Lokführer seine LA ordentlich aufgeschlagen hat oder einen disziplinierten Funkverkehr führt. Nötig sind Kontrollen im Gleis, am Zug in den Anfangs- und Endbahnhöfen und an grenzüberschreitenden Bahnhöfen. Immer mit der Fragestellung: „Wo kommt der Lokführer her, wo geht die Fahrt hin, hat er die Eignung und Befähigung und wie lange ist er unterwegs?“



Die derzeit aktuelle Situation fasst mobifair folgendermaßen zusammen: Lokführer bieten sich als selbstständige Arbeitskräfte an. Sie werben damit, dass sie flexibler einsetzbar sind als fest angestellte Kräfte und sich keinen spezifischen Arbeitszeitregelungen unterwerfen müssen. mobifair hat dieser Art der Selbstaussbeutung und dem daraus folgenden Sicherheitsrisiko von Anfang an den Kampf angesagt. Die Recherchen zeigen deutlich, dass so genannte selbstständige Lokführer oder Leihlokkführer von Personaldienstleistern es mit den allgemeinen Arbeitszeitregelungen nicht so ernst nehmen. „Fahrzeiten werden teils drastisch überschritten und Pausen verdienen diesen Namen nicht“, erklärt Helmut Diener.

*„Manche Behörden sind überfordert, wenn es um den Bahnverkehr geht.“*

Die Forderungen sind klar: Die Regelungen der Arbeitszeiten müssen deutlich festgelegt, verbindlich dokumentiert und angemessen überprüft werden. Als wirksames Kontrollmittel fordert mobifair die Einführung einer digitalen Fahrerkarte und die Ausrüstung der Loks mit digitalen Lesegeräten. Notwendige Daten, wie Befähigungen und Fahrzeiten sollen damit gespeichert und überprüft werden. Eine Anpassung der Vorschriften zu „Lenk- und Ruhezeiten“, wie sie im Lkw- und Busverkehr angewendet werden, ist längst überfällig.

Diese Regelungslücke will auch die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG schließen. Darüber hinaus sollen gleiche Ausbildungsbedingungen geschaffen und eine besondere Nachweispflicht der EVU über externe Beschäftigungen eingeführt werden.

Die Position der EVG zum Thema Leiharbeit und Personaldienstleister ist mehr als richtig: **„Triebfahrzeugführer oder anderes Bahnpersonal mit betrieblichen Aufgaben müssen grundsätzlich in dem Unternehmen, das für die Zugfahrt betrieblich verantwortlich ist, ein direktes Beschäftigungsverhältnis haben.“**



# LEIHOBJEKT EISENBAHNER – HILFE FÜR BETRIEBSRÄTE

Die Zahl der Verleihfirmen steigt kontinuierlich, denn das Geschäft lohnt sich. Recherchen von mobifair haben ergeben, dass 126 sogenannte Personaldienstleister im Bereich der Schiene tätig sind.

„Im Angebot“ sind zum Beispiel bei 118 Firmen Lokführer, darüber hinaus gibt es aber auch Wagenmeister, Zugbegleiter, Fahrdienstleiter, Transportleiter oder Werkstattmitarbeiter zu leihen. Die Verleiher sind bundesweit gut aufgestellt, wie die mobifair-Landkarte zeigt. Damit können jederzeit in allen Regionen abrufbereite Beschäftigte eingesetzt werden. „Hoch motivierte und flexibel einsetzbare Mitarbeiter“ habe man im Angebot, wirbt ein Unternehmen im Internet für seine Dienste. Das System boomt, weil die Firmen lieber Sach- als Personalkosten produzieren und „Leih-Arbeitskräfte“ eben nicht im Personalbudget auftauchen. Nebenbei spart man sich die Zahlung diverser Sozialstandards. mobifair betrachtet das Verleihsystem als problematisch nicht nur für die Qualität der Eisenbahnerarbeitsplätze, was Sozial- und Tarifstandards angeht, sondern auch unter Sicherheitsaspekten.

Der Unfall vom 1. August 2014 in Mannheim und die Ergebnisse aus bisher durchgeführten Recherchen von mobifair bestätigen diesen Graubereich Bahnverkehr, der zudem unfaire Wettbewerbsbedingungen begünstigt. Dazu kommt, dass die Verleihfirmen auch Personal aus osteuropäischen Ländern einsetzen. Zu den dort geltenden deutlich niedrigeren Lohn- und Sozialstandards. mobifair fordert, dass der Einsatz von Personal mit betrieblichen Aufgaben gesetzlich auf Ausnahmefälle beschränkt werden muss. Besonders der grenzüberschreitende Verkehr im Zusammenhang mit unkontrolliertem Personaleinsatz gefährdet Wettbewerbsbedingungen.

Zu Beginn der mobifair-Recherchen erstaunte die hohe Anzahl der Verleihunternehmen ebenso wie die flächendeckende Verteilung innerhalb der Bundesrepublik. Gut regional verankert und wahrscheinlich auch bestens vernetzt nehmen die Eisenbahner-Verleiher immer mehr Einfluss auf die Beschäftigungsverhältnisse von Stammebelegschaften. Erlaubt ist das, kontrollierbar eher weniger. So richtig kümmern tut sich auch keiner darum.

Die Betriebsräte der Eisenbahnunternehmen stehen in vielen Fällen eher ratlos einer Welle von externen Beschäftigungen gegenüber. Ihnen wird vermittelt, dass dies aufgrund eines nicht vorhersehbaren Personalmangels notwendig ist. Konnte man tatsächlich nicht absehen, dass Menschen auch mal krank werden oder in den Ruhestand gehen? Der Markt gäbe das Personal derzeit nicht her, sagen die einen. Man habe schlichtweg vergessen, ausreichend auszubilden. Vergessen? Eher doch einfach so lange nicht in junge Leute investiert, bis die Krise da war.

Als nächstes Argument kommt die These, dass es zu wenig Interessenten – beispielsweise für den Beruf Lokführer – gäbe.

Hinter den meisten Ausreden steckt ein gewolltes System. Leiharbeit kostet vielleicht etwas mehr, denn letztendlich will der Verleiher (manche sagen auch Händler dazu) schließlich auch verdienen, aber für die Budgetplaner rechnet es sich leider.

Ein Leiharbeitnehmer ist eigentlich nur eine Nummer. Er wird nicht krank, er nimmt keinen Urlaub. Er ist jederzeit ersetzbar, es wird lediglich Eignung und Befähigung nachgewiesen – er kommt und geht wieder.



Die meisten Betriebsräte zeigen sich überfordert mit der Situation. Dabei gibt es Handlungsspielräume und Argumente. mobifair hat einen Handlungsleitfaden aufgelegt (abrufbar auf [www.mobifair.eu](http://www.mobifair.eu)), der Hilfestellungen bietet.

# Wir haben ein Kontrollproblem

Freier Wettbewerb – eine schöne Sache. Die Spielwiese für in guter und schlechter Hinsicht kreative Mitbewerber wurde mit der Bahnreform eröffnet und wird seitdem stetig erweitert. Schiedsrichter sind allerdings Mangelware. Offiziell existieren zwar eine ganze Reihe von Regeln und Vorschriften, ob alle sich daran halten, kontrolliert aber kaum einer. Die einen zitieren die vielbeschworenen „Selbstheilungskräfte“ des Marktes mit dem Hintergedanken „das kostet wenigstens kein Geld“, die anderen scheuen Einsatz und Verantwortung oder schieben sich gegenseitig den schwarzen Peter zu. Wer ist zuständig für die Kontrolle der Wettbewerber? mobifair steht auf dem Standpunkt, dass alles, was erlaubt ist, auch kontrollierbar sein muss. Ein schwieriges Problem, besonders wenn unübersichtliche Ketten von Sub- und Sub-Sub-Unternehmen ins Spiel kommen.

So erhält zum Beispiel ein Logistikunternehmen einen Auftrag, sucht sich umgehend ein Eisenbahnverkehrsunternehmen, das die Zugfahrt organisiert und dieses wiederum einen Personaldienstleister, der jemanden einsetzt, um die Lok zu fahren, die zusätzlich aus einem weiteren Unternehmen organisiert wurde. Da kann man schon den Hut ziehen, wenn mit dieser Sub-Kette von vier Unternehmen, die natürlich alle etwas vom Kuchen abhaben wollen, der Auftrag billiger durchgeführt werden kann, als wenn ein Unternehmen das alles aus einer Hand übernimmt. Ja, auch hier bekommt in den allermeisten Fällen der Billige, gemeint ist natürlich der „wirtschaftlich Günstigste“ den Auftrag.

Wer kontrolliert denn nun, ob da tatsächlich alles den eisenbahnrechtlichen Bestimmungen und der Einhaltung des Arbeitsschutzes und den Regeln des Arbeitszeitgesetzes entspricht? Zuständig ist erstmal der Eisenbahnbetriebsleiter. Kommt der Transport aus dem Ausland und fährt lediglich im Transit, gibt es allerdings

gar keinen EBL. Da muss eine Sicherheitsbescheinigung genügen.

Ab hier kann es auffällig werden. So berichten Eisenbahner, dass wiederholt Lokführer gesichtet werden, die schon sehr, sehr lange unterwegs sind. Ist das die Voraussetzung, um eine lange Sub-Kette „preisgünstig“ zu halten? Statt zwei oder drei Lokführern nur einer? Man muss es fast glauben, denn es sind keine Einzelfälle.

Es fehlen einfach ausreichende Regelungen. Viel zu lange wurde nicht beachtet, wer sich alles auf der Spielwiese Wettbewerb tummelt. Wer eine Weile nicht hinschaut, verliert schnell den Überblick und bemerkt die schwarzen Schafe nicht. Das Thema „mangelnde Kontrolle“ ist ein zentrales im gesamten Verkehrsbereich. In der nächsten Ausgabe der mopinio befassen wir uns ausführlich mit dem Aspekt Zugfahrt und Kontrollen. Wo müssen Lücken geschlossen werden, um eine faire Zugfahrt zu gewährleisten?





**0800-MOBIFAIR**  
über das Ziffernfeld  
eingeben, oder:  
**0800-66243247**

*Die Notrufnummer bei  
Lohn- und Sozialdumping:*

## **0800-MOBIFAIR**

Schon gehört oder gesehen? Überlange Arbeitszeiten, fehlende Qualifizierungen, fehlende technische Vorbereitungen, manipulierte Fahrerkarten, gefälschte Schichtausweise? Dann melden und anrufen: Ab sofort ist der neue Dumping-Notruf von mobifair freigeschaltet. Unter der kostenfreien Hotline 0800-MOBIFAIR finden Betroffene Unterstützung. mobifair garantiert auf Wunsch Anonymität.

Es geht darum, faire Arbeit zu schützen und Ausbeutung zu bestrafen. Es geht nicht darum, zu denunzieren. Gerechte Arbeitsbedingungen und Sicherheit im Verkehrsbereich sind ein schützenswertes Gut. Wer Verstöße dagegen meldet, handelt im Interesse aller.

mobifair ruft dazu auf, Lohn- und Sozialdumping nicht länger schweigend hinzunehmen.

Im gesamten Verkehrsbereich werden zunehmend Fälle von unfairer Arbeit publik. Unter ausbeuterischen Methoden leiden im Endeffekt alle – Beschäftigte genau so wie Fahrgäste. Denn viele illegale Sparmaßnahmen gehen letztendlich auch auf Kosten der Sicherheit, nicht nur zu Lasten der Gesundheit der Mitarbeiter.

Deshalb muss die Sachlage klar sein: Lohn- und Sozialdumping in jedem Fall bekämpfen und rechtzeitig reagieren. mobifair wird den gemeldeten Vorfällen nachgehen und bei Bedarf die zuständigen Behörden einschalten.



vida

## DUMPINGHAI EINGEFANGEN

Die österreichische Gewerkschaft vida rief zur Demonstration gegen unfaire Vergaben im öffentlichen Busverkehr auf. mobifair folgte diesem Aufruf und kam mit dem Dumpinghai vor das Landhaus in Innsbruck.

Der zunehmende Wettbewerb fordert seinen Tribut. Er muss in einem gewissen Rahmen gehalten werden. Dies ist durch die EU Verordnung 1370/2007 möglich. Leider zählt bei Ausschreibungen nur der Preis, deshalb fordert Günter Mayr, vida-Landesvorsitzender Tirol, „Wir wollen weg vom Billigstbieterprinzip und hin zum Bestbieterprinzip bei Ausschreibungen von öffentlichen Verkehrsdiensten.“ In Österreich herrscht wie in Deutschland ein Wettbewerb, den die Arbeitnehmer ausbaden müssen. Der Lohn sinkt, die Qualität lässt nach, da schlecht ausgebildete Billigkräfte gut ausgebildete Fachkräfte ersetzen. Ebenso wird an den sozialen Faktoren geschraubt. Karl Delfs, zuständiger vida-Fachsekretär für den Bereich Straße, zeigte während seiner Rede anhand von Bildern auf, wie Busfahrer ihre Notdurft verrichten müssen. Hinter Containern und in Büschen. Das ist menschenunwürdig, aber es wird an allen Ecken gespart.

Die Politik sendete positive Signale. Der österreichische Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie, Alois Stöger, und Ingrid Felipe, Tiroler Landeshauptmann-Stellvertreterin, haben sich für eine Unterstützung des Bestbieterprinzips ausgesprochen.

Symbolisch wurde der Dumpinghai in einem Fischernetz eingefangen, um den Kampf gegen unfairen Wettbewerb zu verdeutlichen. Helmut Diener, Vorsitzender des Vorstands von mobifair, ergänzte, „unfairer Wettbewerb ist länderübergreifend. Natürlich unterstützen wir unsere Kollegen von vida in ihrem Kampf. Solidarität im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping endet nicht an den Grenzen. Das ist ein europäisches Problem.“



# Treffen zum „Schnee-Express“

Die mobifair-Recherche „Ohne Pause ins Skigebiet“ (mopinio Ausgabe 1/2015) zu Fahrten der „Schneezüge“ zeigte erste Erfolge. mobifair bekam Besuch von Stefan David, Geschäftsführer des betreibenden Unternehmens Euro-Express Sonderzüge, und vom Leiter der Abteilung Marketing/Vertrieb, Maik Dillmann.

Sie bewerteten die mobifair-Ergebnisse als durchaus „hilfreich“, wenn es darum geht, Verfehlungen von für die Zugfahrt beauftragten Unternehmen festzustellen. Während des Gesprächs ging es auch um Detailinformationen über die direkten und indirekten Beschäftigungsbedingungen, die auf diesen Sonderzügen in Einsatz kommen. Als „sehr unterstützend für unsere Arbeit“, beurteilte mobifair-Vorstand Helmut Diener den Kontakt und freut sich über das Interesse, weiter in Kontakt zu bleiben. Die Recherchen bei Schnee-Express-Fahrten ergaben eindeutige Gesetzesverstöße. Ein Beispiel: Von Duisburg bis Kufstein in acht Stunden und 47 Minuten oder von Kufstein bis Osnabrück in neun Stunden und 53 Minuten. Auf der Lok und ohne Pause, versteht sich.



## EVG FORDERT GESETZLICHE REGELUNG BEI BETREIBERWECHSEL

Um faire Betreiberwechsel bei Ausschreibungen im ÖPNV sicherzustellen, hat die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG eine Unterschriftenaktion gestartet, mit der soziale Forderungen in Vergabegesetz durchgesetzt werden sollen. mobifair unterstützt die Kampagne, die unter dem Titel „Initiative Schiene – Weichenstellung Zukunft“ steht.

„Darauf können wir nicht verzichten“ schreibt die Gewerkschaft und zählt zum Beispiel Garantien für Lohnstandards, Sozialleistungen und Urlaubsansprüche auf.

Eine Postkartenaktion soll mit den Unterschriften der Gewerkschaftsmitglieder Minister Sigmar Gabriel überzeugen, im Vergabegesetz verbindliche Standards festzulegen. Unterschreiben kann man auch auf der EVG-Homepage. mobifair beurteilt die Kampagne als wichtig und richtig. „Betreiberwechsel bei Nahverkehrsleistungen dürfen nicht zum Nachteil der Beschäftigten erfolgen“, sagt Heinz Fuhrmann, Vorstand von mobifair. Der Verein fordert seit langem entsprechende Sicherungen der Mitarbeiteransprüche bei der Neuvergabe von öffentlichen Aufträgen. „Die EU-Verordnung 1370/2007 bietet die Möglichkeiten dazu, sie wird nur zu wenig angewendet“, meint Diener.



# MOBIFAIR SUCHT...

regionale ehrenamtliche Unterstützer, die Teil des Teams mobifair werden möchten. Als Bindeglied in die Region oder zur Mitarbeit bei aktuellen Recherchen.

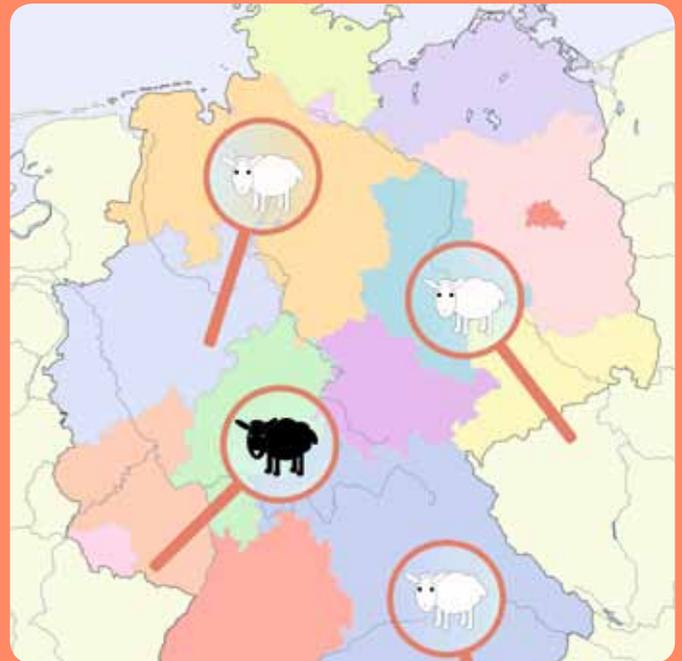
**...bitte melden:**

**Mit Kontaktdaten an:**

**info@mobifair.eu**

**Kennwort: „Team mobifair“**

mobifair kämpft seit über neun Jahren erfolgreich gegen Lohn- und Sozialdumping. Das wäre ohne fleißige Helfer nicht möglich gewesen. Dieses System mit ehrenamtlichen Helfern soll strukturiert und ausgebaut werden, um schlagkräftig gegen schwarze Schafe vorgehen zu können.



**Die erste Ausbildung für das Team mobifair findet vom 30. September bis 2. Oktober 2015 in Ortenburg (Niederbayern) statt.**



## Vladislav Vlach sagt „DANKE“

.....  
 Sein Schicksal hat eine Welle der Solidarität ausgelöst: Der tschechische Busfahrer Vladislav Vlach, der seine Arbeit verlor, weil er die Wahrheit sagte und Missstände aufdeckte. mobifair hat die Geschichte an die Öffentlichkeit gebracht und sehr viele Kolleginnen und Kollegen haben Vladislav unterstützt – mit Geldspenden und mit Aktionen. Bei einer mobifair-Mahnwache in Bayern erfuhr der Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel von der Unterstützungsaktion und sagte spontan ebenfalls seine Hilfe zu.

Gemeinsam mit Vladislav Vlach sagt mobifair jetzt „Danke“ an alle, die auf verschiedenste Weise ihre Solidarität mit dem Busfahrer zeigten. Die gespendeten Geldsummen halfen der Familie über die Zeit ohne Einkommen hinweg. Nach über einem Jahr ohne Anstellung stehen die Chancen für Vladislav Vlach jetzt gut, wieder Arbeit in seiner Region zu bekommen – besonders nachdem nun auch die DB AG zugesagt hat, Vlach bei der Arbeitssuche zu helfen.

Vladislav Vlach bedankt sich bei allen, die ihn unterstützten. „Ihr habt mir und meiner Familie in unserer Not sehr geholfen. Es ist gut, Freunde zu haben. Danke allen.“

Als er sich vor zwei Jahren entschied, seine Situation nicht weiter wortlos hinzunehmen, sondern über prekäre Arbeitsbedingungen öffentlich zu sprechen, landete er in der Arbeitslosigkeit. Ein verstecktes Berufsverbot machte es ihm unmöglich, eine neue Anstellung zu finden. Erst durch die von mobifair und Gewerkschaft EVG gestartete Solidaritätsaktion wendete sich das Blatt.

„Wer die Wahrheit sagt, darf nicht bestraft werden“, meint mobifair. Das Beispiel Vlach zeige, dass sich der Mut, sich gegen Ausbeutung und Lohndumping zu wenden, am Ende auszahle.

# Mitbestimmung: Stark veraltet

Die Rahmenbedingungen für Betriebliche Mitbestimmung sind eng verbunden mit den jeweiligen Unternehmensstrukturen und -kulturen. Hier hat es in den letzten Jahrzehnten erhebliche Veränderungen gegeben, ohne dass rechtliche Anpassungen im Bereich der Mitbestimmung folgten. Vor allem im Verkehrsbereich hat der aufkommende Wettbewerb Entwicklungsimpulse innerhalb der Unternehmen freigesetzt. Die Rahmenbedingungen für Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen sowie Jugend- und Ausbildungsververtretungen haben sich entsprechend deutlich verändert.

Ein mobifair-Projekt im Themenbereich Mitbestimmung kam zu einem klaren Ergebnis: Das aktuelle Betriebsverfassungsgesetz entspricht nicht mehr den Notwendigkeiten der heutigen Arbeitssituation und den sich daraus ergebenden Mitbestimmungsmöglichkeiten. Klar wurde auch, dass betriebliche Mitbestimmung sich verändern muss, um den neuen Herausforderungen gewachsen zu sein, sie muss zum Beispiel schneller und effizienter auf Veränderungen reagieren können. Dies erfordert eine ständige Weiterbildung und Schulung der Verantwortlichen. Der Betriebsrat benötigt ein umfassenderes Informations- und Mitbestimmungsrecht. Vor allem, was „alternative“ Beschäftigungsformen angeht.

Kennzeichen der veränderten Arbeitswelt sind unter anderem die Auseinandersetzungen um Outsourcing, Aufspaltung und ständige Reorganisation von Unternehmensstrukturen. Im Gleichklang damit haben die Betriebsräte einen erweiterten Gestaltungs- und Handlungsspielraum bei der Umsetzung von Tarifverträgen erhalten, etwa durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln. Aber nicht in allen Bereichen wurden die Betriebsräte entsprechend auf diese neuen Möglichkeiten vorbereitet. Dieser Trend geht einher mit neuen Arbeitszeitmodellen und gravierenden Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaften. So stellen die modernen und stärker am Individuum orientierten Arbeitszeitmodelle auch die Frage nach den Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte neu. Dabei ist festzustellen, dass bei kollektiven Arbeitszeitlösungen die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte eine Intervention erlauben, diese aber bei einer Individualisierung der Arbeitszeitmodelle nicht mehr übertragbar ist.

Die Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaften werden durch eine Aufspaltung in Stamm- und Randbelegschaften charakterisiert. Die Beschreibung folgt den Tendenzen, dass vermehrt Leiharbeiter, Werkverträge oder andere Formen der externen Flexibilisierung Einfluss auf die Zusammensetzung der

Belegschaften genommen haben. Die Mitbestimmungsrechte haben in diesen Bereichen nicht mit den Entwicklungen Schritt gehalten haben.

Durch diese Veränderungen stehen Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeber immer wieder vor der Frage, wie Mitbestimmung diesen Herausforderungen gegenüber treten kann und welche Entwicklungen notwendig sind, damit gemeinsam die besten Lösungen für Unternehmen und Beschäftigte gefunden werden können.

*„Das aktuelle Betriebsverfassungsgesetz entspricht nicht mehr den Notwendigkeiten der heutigen Arbeitssituation und den sich daraus ergebenden Mitbestimmungsmöglichkeiten.“*

mobifair verfolgte mit der Untersuchung zwei Ziele. Erstens wurden Antworten auf die Frage gesucht, wie betriebliche Mitbestimmung sich verändern muss, um den neuen Herausforderungen gewachsen zu sein. Das bezog auch die Frage ein, welche Rahmen neu angepasst werden müssen. Zweitens sollte deutlich werden, welche Folgen für die betriebliche Mitbestimmung eine Individualisierung der Arbeitszeit und eine sich ständig wandelnde Unternehmensstruktur mit sich bringen. Hier wurde deutlich, dass der Schutz der Arbeitnehmer immer schwieriger und immer wichtiger wird. Außerdem müssen Arbeitnehmer zunehmend vor Selbstausbeutung geschützt werden. Die Flexibilisierung der Unternehmensstrukturen geht fast immer zu Gunsten der Unternehmen und zu Lasten der Arbeitnehmer. Hier muss die Arbeitnehmervertretung von Anfang an eingebunden werden. Die Vorteile einer individualisierten Arbeitszeitgestaltung dürfen nicht durch einen Verzicht auf einen angemessenen Arbeitnehmerschutz erkauft werden.

## Terminhinweis:

## MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2015

## VORLÄUFIGE TAGESORDNUNG

1. Eröffnung der Mitgliederversammlung  
Jörg Krüger (Vorsitzender des Präsidiums)
  2. Feststellung der Beschlussfähigkeit,  
Annahme der Tagesordnung  
und der Geschäftsordnung
  3. Jahresbericht des Vorstands (Vereins-  
entwicklung, Recherche- und Projekt-  
arbeit) gemäß § 6 (2) a) der Satzung
  4. Vorstellung des Jahresabschlusses  
2014 Hans-J. Rath (WST-Hansberatung  
und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft)
  5. Revisionsbericht der Rechnungsprüfer  
gem. § 6 (2) a) der Satzung
  6. Entlastung des Vorstands und  
der Rechnungsprüfer gemäß §  
6 Abs. 2 (g) der Satzung
  7. Vorstellung des Haushaltsplans 2015
  8. Beschlussfassung zur Änderung von § 3 (5)  
der Satzung (Ausschluss von Mitgliedern  
mit Beitragsrückständen)
- Der Antrag zur Änderung der Satzung kann in der Geschäftsstelle von mobifair angefordert oder eingesehen werden und wird rechtzeitig mit den weiteren Materialien zur Mitgliederversammlung auf [www.mobifair.eu](http://www.mobifair.eu) veröffentlicht.
9. Beratung der Anträge
  10. Schlusswort

**BITTE TERMIN VORMERKEN  
UND TEILNEHMEN**

**13. OKTOBER 2015  
BEGINN 10.30 UHR**

**HOLIDAY INN HOTEL FULDA  
LINDENSTRASSE 45  
36037 FULDA**



## SCHWERPUNKTE DES PROJEKTS „FUTURE NOW“:

Jedes Jahr verlassen 53.000 Jugendliche die Schule ohne Abschluss und wenig Aussichten auf einen Ausbildungsplatz. Aber nur eine fundierte Ausbildung sichert Zukunftschancen, schützt vor Arbeitslosigkeit und erleichtert die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Alle gesellschaftlichen Kräfte müssen zusammenwirken, um Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Das DGB Bildungswerk organisierte 2014 mit Future Now ein Zukunftscamp, das Jugendlichen rechtzeitig vor dem Schulabschluss Chancen bietet und eröffnet, Stärken und Kompetenzen zu entwickeln, um Lebensperspektiven zu schaffen.

Future Now ist eine Gemeinschaftsinitiative von Gewerkschaften, Unternehmen und Wissenschaft, unterstützt von der Bundesagentur für Arbeit.

mobifair hat im Rahmen dieses Camps Jugendliche zu den Erwartungen für ihren Berufsweg sowie zu ihren Anforderungen an zukünftige Arbeitgeber befragt. Die Ergebnisse ermöglichen gute Einblicke in die Erwartungswelt künftiger Mitarbeiter bzw. Mitglieder.

Ziel des Projektes innerhalb des Zukunftscamps Future Now war es, Jugendliche zu motivieren, einen Schulabschluss zu machen und individuell passende Ausbildungsberufe zu finden – insbesondere im Bereich des DB-Konzerns. Außerdem galt es, herauszufinden, welche Kriterien den Jugendlichen bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes wichtig sind. Dabei zeigte sich eine Reihe interessanter Aspekte, die bei Unternehmen in ihre Überlegungen einbeziehen sollten.

So befürchten die Jugendlichen, zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen zu werden. Sie wünschen sich zielgerichtete Aufgaben, die zur eigenen Weiterentwicklung beitragen und die Ausbildung voranbringen. Erwar-

tet werden Angebote, bei denen die individuellen Möglichkeiten gefördert werden. Nach Wunsch der Jugendlichen sollte eine angemessene Ausbildungsvergütung den Lebensunterhalt mit eigener Wohnung und/oder eigenem Fahrzeug finanzieren. Die Höhe des Gehaltes könnte sich nach ihren Angaben regional je nach Lebenshaltungskosten unterscheiden. Die Motivation für eine Ausbildung steigt nach Angaben der Jugendlichen, wenn die Chance besteht, im Anschluss vom Betrieb übernommen zu werden. Gewünscht wird eine vertraglich geregelte Sicherheit für diesen Fall. Die Jugendlichen nannten explizit die Möglichkeit, sich in Form einer Jugend- und Auszubildendenvertretung zu organisieren. Belange der eigenen Ausbildung sollen mitentschieden werden können. Die Organisation in Gewerkschaften wird als wichtig angesehen, um für faire und soziale Bedingungen eintreten zu können. Erwartet werden die Einhaltung von Pausen und Arbeitszeiten, ein angemessener Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und eine sichere Arbeitsausrüstung. Die Jugendlichen möchten, dass ihre Arbeit innerhalb des Betriebes wertgeschätzt wird, auch wenn sie sich erst in der Ausbildung befinden. Zudem wünschen sie sich verbindende Aktivitäten neben der Arbeit, wie Betriebsausflüge oder Feste.





## Fernbusse auf europäischen Strecken

Das Unternehmen MeinFernbus FlixBus hat angekündigt, seine internationalen Angebote kräftig auszuweiten. Neben Skandinavien sollen vor allem Italien, Frankreich und Benelux auf den Routenplänen stehen. Laut Geschäftsführer André Schwämmlein will der Busanbieter auch innerfranzösisch stark expandieren. Ziel sei auch dort die Marktführung im Fernbusbereich. In Deutschland ist das mit rund 75 Prozent Anteil bereits gelungen.

Verstärkt sollen auf europäischen Strecken Express-Busse ohne Zwischenstops sowie Nachtverbindungen angeboten werden. Damit soll der Zeitnachteil gegenüber der Bahn verkleinert werden. Da Frankreich angekündigt hat, nach dem deutschen Modell ebenfalls den Fernbusmarkt zu öffnen, nimmt MeinFernbus FlixBus

den dortigen Markt ins Visier. Zunächst werden Busse aus Deutschland und den Beneluxstaaten zu französischen Zielen unterwegs sein, man bereite sich aber außerdem auf Verbindungen innerhalb Frankreichs vor.



## LOKFÜHRER-AUSBILDUNG KLAR REGELN

Die Lokführer in der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft fordern klarere Regelungen für die Ausbildung und eine Mindestausbildungszeit von zwölf Monaten. Auch mobifair vertritt seit langem die Ansicht, dass Handlungsbedarf besteht. Dazu gehört auch die Einführung einer neutralen Prüfungsinstanz.

EVG und mobifair beziehen weiter klar Position, was den Ausbildungsberuf Lokführer anbelangt. Beide fordern unter anderem, dass der Führerschein erst nach Beendigung der gesamten Ausbildung ausgehändigt werden darf und nicht schon nach Ablegung der ersten Modulprüfungen. Derzeit ist es theoretisch möglich, bereits nach zwei Wochen Ausbildung einen Führerschein zu beantragen. Bei Funktionsausbildungen soll die Mindestausbildungszeit zwölf Monate betragen. Zudem sollen Prüfungen vor einer neutralen Instanz wie etwa der IHK abgelegt werden. Diese Forderungen wurden auch von mobifair bereits erhoben, ebenso wie nach Einrichtung einer zentralen Prüfungsdatenbank.

