



Qualifikation am Zug



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, Studien und Kontrolle individuelle Lösungen an.

Den Guten eine Chance!

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



Editorial



Es ist schwieriger als gedacht, wenn man meint, dass zuständige Ministerien und Behörden ausreichend reagieren, wenn es darum geht, prekären und teils gefährlichen Machenschaften entgegenzuwirken. So hat mobifair zum Beispiel schon mehrmals nachgewiesen, dass Lokführerscheine eigentlich problemlos im Internet zu bestellen sind. Auf eine entsprechende parlamentarische Anfrage des Bundestagsabgeordneten Martin Burkert, welche Maßnahmen die Bundesregierung dagegen ergreift, antwortet der zuständige parlamentarische Staatssekretär: „Die Triebfahrzeugführerscheine werden stets durch die Bundesdruckerei hergestellt“. Zu der weiteren Frage, wie die Qualität der Qualifizierung von Triebfahrzeugführern gewährleistet und vor allem auch kontrolliert werde, versteckt sich das Ministerium hinter dem Entwurf einer Triebfahrzeugführerschein-Prüfungsverordnung, die von Europa gefordert ist und nun national umgesetzt werden muss. Man weist darauf hin, dass hier alles geregelt sei und das Eisenbahnbundesamt über umfangreiche Kontrollrechte verfüge. Gleichzeitig aber beantragt das gleiche Ministerium eine Verschiebung

der zwingenden Umsetzung dieser europäischen Verordnung, um an dem althergebrachten System festzuhalten. In der Zeit des Nichthandelns wachsen weiter irgendwelche dubiosen Ausbildungsschulen am Markt, die ihren Reichtum im Abgrasen von Bildungsgutscheinen sehen. Und es fahren weiter irgendwelche unkontrollierten Lokführer durch die Gegend, von denen niemand weiß, ob ihre Fahrberechtigungen ausreichen. Dieser gefährliche Virus, der es leichter macht, eine Lok bewegen zu dürfen als ein Moped, greift schnell um sich und raubt die Qualität von Eisenbahnberufen. Er macht sich auch anderen Arbeitsbereichen im und um den Zug bemerkbar. Da geht es um den Bordservice genauso wie um Zugbegleiter oder Kundenbetreuer. Sicherheitsstandards und Fahrpersonal ist derzeit nicht nur ein Hauptthema unserer Arbeit sondern auch eines dieser mopinio-Ausgabe. Viel Spaß und Nachdenklichkeit beim Lesen.

Helmut Diener, Geschäftsführer

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA:
QUALIFIKATION AM ZUG
Eisenbahnerberufe: Was ist traditionelle Ausbildung wert..... S. 4

Mitbestimmung:
Ist die Betriebsverfassung noch aktuell? S. 8

Personenbeförderungsgesetz
Zum Billigtarif durch die Republik S. 10

mobifair intern:
Dumpinghai bei vodafone S. 9

Projekt Arbeitnehmerfreizügigkeit abgeschlossen S. 11

mobifair bescheinigt WISAG vorbildliche Standards.....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

Ist für Eisenbahner der Zug abgefahren?

Mit der Liberalisierung des Eisenbahnmarktes haben sich die Gesetzmäßigkeiten im Schienenverkehr gravierend verändert. Waren vor rund zwanzig Jahren die Voraussetzungen und Regelungen glasklar – und für die in der Hauptsache staatlichen Bahnen geschaffen, so haben die Veränderungen des Marktes nicht nur die Bedingungen des Wettbewerbs umgestaltet, sondern greifen auch gravierend in den Arbeitsalltag der Beschäftigten ein.

Die Anforderungen an die Eisenbahner und Eisenbahnerinnen haben sich gewandelt, doch die Ausbildungen halten nicht mehr Schritt. Wurde vor zwanzig Jahren noch vor allem durch die staatliche Bahn ausgebildet und somit auch Ausbildungsstandards festgelegt, unterlaufen inzwischen viele private Anbieter die Vorgaben und bieten „preiswerte“ Ausbildungen im Schnelldurchlauf an. Die Folge: Das klassische Berufsbild wird zunehmend aufgeweicht. Der ehemalige „Traumberuf“ Lokführer ist teilweise bereits zum Anlernjob verkommen.

Auch das Fahrpersonal im Zug fordert zum Beispiel eine Aufwertung seines Berufsbildes und standardisierte Ausbildungen und Prüfungen. Für die Beschäftigten im Bereich des Borddienstes gilt: nur noch wenige – ob Kundenbetreuer oder Zugbegleiter – haben die klassische Ausbildung als Kaufmann/frau im Eisenbahnverkehr vorzuweisen (KfV) vorzuweisen. Funktionsausbildungen nach Bedarf sind auch hier schneller und billiger. Dabei sind genau diese Beschäftigten diejenigen mit dem meisten Kundenkontakt – und damit auch diejenigen, die bei Problemen an vorderster Front stehen und als erste den Unmut der Fahrgäste erleben. Mit einer schlechten Ausbildung ungenügend gerüstet, sind in diesen Situationen Schwierigkeiten vorprogrammiert. „Arbeitgeber lassen zu, dass die Mitarbeiter als billige Fußabtreter behandelt

Traditionelles Berufsbild wankt – mobifair fordert Maßnahmenpaket

Für die Unternehmen, die gewissenhaft und qualitativ hochwertig ausbilden, wird dies im Wettbewerb immer stärker zu einem Nachteil. Der Preiskampf im Schienenmarkt fördert Billigangebote. Immer mehr EVU steigern daher die eigene Wettbewerbsfähigkeit einseitig auf Kosten der Beschäftigten und der Sicherheit. Für dubiose Ausbilder bietet die Situation zudem gute Geschäftsmöglichkeiten.

Mit Bildungsgutscheinen der Bundesagentur für Arbeit lassen sich lohnende Gewinne erzielen, der Erfolg der Ausbildung spielt nur noch eine Nebenrolle. Das Geld fließt und die Standards bestimmt das Unternehmen. Interessenten werden darauf hingewiesen, dass sie sich zuerst arbeitslos melden sollen, damit Zuschüsse der Bundesagentur angefordert werden können. Ausbildung als Geschäft. Damit wandern Ausbildungszeiten in den Keller und die Qualifikationen lassen nach.

Nach Informationen von mobifair bildet mittlerweile auch eine kirchliche Institution Lokführer aus.



mobifair fordert ein Gesamtpaket von Maßnahmen, um zum einen solide Ausbildungsstandards und zum anderen den sicheren Betrieb zu gewährleisten. „Von der Eignungsprüfung, der Ausbildung, der Prüfung, den Voraussetzungen wie Strecken- und Fahrzeugkenntnisse, den Nachweisen über Fortbildungen bis hin zu den Kontrollen muss eine Neuregelung erfolgen“, sagt Helmut Diener. Im Rahmen der Liberalisierung des Eisenbahnmarktes wurden viele Vorschriften nicht den neuen Marktentwicklungen gemäß angepasst, kritisiert er. Insbesondere im Güterverkehr – hier gibt es beispielsweise keine ausreichenden Kontrollen der vorgeschriebenen und notwendigen Aufgaben, die vor Abfahrt eines Zuges durchgeführt werden müssen.

Damit unterliegen viele Regelungen der Verantwortung der einzelnen Unternehmen. Was unter anderem dazu führt, dass Eisenbahnmitarbeiter, auch wenn sie etwa sicherheitsrelevante Probleme bei Zügen bemerkt haben, keine Möglichkeit haben, solche Beobachtungen zu melden.

Im Bereich der Lokführer, sind die Missstände, wie Rechercheergebnisse von mobifair zum Thema „Tatort Führerstand“ zeigen, zum Teil besonders gravierend. Da eine breite Tarifbindung und die Nachfrage nach Lokführern

eine Senkung der Lohnstandards derzeit verhindert, wird immer mehr versucht, den Qualitätsanspruch des Berufs zu drücken. Zu weiche Gesetzesregelungen oder gar Lücken durch unzureichende Kontrollen begünstigen prekäre Arbeitsbedingungen, die auch die Sicherheit im Schienenverkehr gefährden können. Dazu gehören auch Arbeitszeitregelungen – ganz besonders auf dem Führerstand.





mobifair will eine Erhöhung der Kontrolldichte, um problematische Arbeitseinsätze zu verhindern. Dabei ist es auch wesentlich, erläutert Diener, ein Instrument zu entwickeln, das prekäre Störmeldungen – wie etwa die Beobachtung einer unordentlichen oder zweifelhaften technischen Vorbereitung oder nicht ausreichender Sprachkenntnisse von Lokführern – ermöglicht. Ein weiteres Ziel liegt in der Unterstützung der Formulierung und Begleitung einer Gesetzesinitiative und deren Umsetzung als Ergebnis der Recherche „Tatort Führerstand“ (Ausbildung, Arbeitszeit, Fahrerkarte, Lokführerschein, selbständige Lokführer). Dabei steht die rechtliche Absicherung der Beschäftigten im Fokus, die sicherheitsrelevante Versäumnisse erkennen. Hier müssen Handlungsoptionen und Verantwortlichkeiten klar abgegrenzt werden.

Wie rücksichtslos Unternehmen von ihren Beschäftigten Arbeitseinsätze verlangen, zeigen Recherchen von mobifair besonders im Bereich Güterverkehr. Ganz oben auf der Liste: Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen. Besonders im grenzüberschreitenden Verkehr ist es aufgrund

mangelnder Kontrollen schwierig, handfeste Nachweise zu erbringen. Zum Beispiel beginnen die Lokführer ihre Tour an ausländischen Bahnhöfen und steigen irgendwo wieder ab. Ob sie die erforderliche Ausbildung oder Streckenkenntnis haben, ausreichende Deutschkenntnisse, wie lange sie unterwegs waren – das sind Fragen, die offen bleiben. Um einen sicheren Betrieb zu garantieren, müssen mehr Kontrollen her, fordert mobifair. Nur mit einer digitalen Fahrerkarte und den damit registrierten Daten können diese Frage beantwortet werden.

Auch bedarf es klarer Regelungen, wer die Kontrollen vornimmt. Für die Einhaltung der Schutzbestimmungen aus dem Arbeitszeitgesetz wären die Länder zuständig. Allerdings erklären die sich für den Schienenverkehr nicht zuständig. Betriebliche oder technische Fragen sind beim Eisenbahn-Bundesamt angesiedelt. Dort allerdings klagt man über Überlastungen. Effekt: Kontrollen sind Mangelware. Hier entsteht Lohn- und Sozialdumping, meint mobifair, eine Verletzung von Schutzgesetzen und letztendlich eine Gefährdung des Eisenbahnverkehrs.



Sparen auf Kosten der Sicherheit

.....
Was kostet die Sicherheit? Unter Umständen zu viel, meint jedenfalls die Bundesregierung und hat bei der Europäischen Kommission mal beantragt, eine Kosten-Nutzen-Analyse durchzuführen, um festzustellen, ob es denn tatsächlich nötig ist, die ab Herbst auch für Inlandsstrecken vorgeschriebenen Triebfahrzeugführerscheine einzuführen. Man könnte doch schließlich auch die bisherigen Fahrberechtigungen nach der VDV-Schrift 753 weiter anwenden.

mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener: „Damit versucht die Bundesregierung, ihrer Verpflichtung zur effektiven Kontrolle der Führerscheinvergabe zu entfliehen“. Die konsequente Umsetzung der EU-Triebfahrzeugführerscheinverordnung wäre ein erster wichtiger Schritt auf dem langen Weg, den Wildwuchs in diesem Bereich zu bekämpfen, meint er. Immer noch kann ein Lokführerschein nach VDV-Schrift ohne weitere Kontrollen einfach im Internet bestellt werden. „Hier wird das auf Sicherheit basierende System Schiene eklatant ausgehöhlt“. Mit dem Vorstoß der Regierung in Richtung EU würden genau die schwarzen Schafe unterstützt, die schon in der Vergangenheit die Ausbildungsdauer mal schnell ihrem eigenen Bedarf an Triebfahrzeugführern angepasst hätten, so Diener. Anstatt nachhaltige Personalpolitik zu betreiben, werde nur auf die kurzfristige Lösung von Engpässen geschielt.

Eine Aufweichung der vorgesehenen EU-Standards kann und darf nicht hingenommen werden. mobifair fordert



die EU-Kommission auf, dieser Anfrage eine klare Absage zu erteilen. Die Triebfahrzeugführerscheinrichtlinie muss für alle Eisenbahnfahrzeugführer gelten – auch im Regionalverkehr. Es darf keine Zwei-Klassen-Ausbildung geben. Und: „Die Sicherheit auf der Schiene muss an erster Stelle stehen“.

MEINUNG

Liebe Kollegen,

*die EVU können aufatmen!
 Die EVU sollen also eine Kosten-Nutzen-Analyse vornehmen.
 Ein Stück wie aus einem Tollhaus.
 Wie sollen die EVU denn Kosten darstellen, wenn sie nicht wissen, wie hoch diese künftig sind? Müssen sie die Kosten für die Ausbildung für 6, 9 oder 12 Monate ansetzen?
 Wie hoch sind die Kosten für den Erwerb der Streckenkenntnis?
 Relativ einfach wäre eine Gegenüberstellung der Kosten für den Erwerb der Fahrberechtigung nach 753 und den künftigen Kosten. Ist aber, wie dargestellt, nicht möglich.
 Und wie den Nutzen gegenüberstellen? Wie sollen die EVU den Nutzen quantifizieren?
 Was eigentlich ist "Nutzen"?
 Dieser kann doch nicht auf die materielle Komponente reduziert werden.*

**Berthold Jungkunz,
 Prüfungsausschuss-
 Mitglied bei
 der IHK**



*Hier geht es doch vorrangig um einen sicheren Bahnbetrieb. Um den gesellschaftlichen Nutzen bzw. den Anspruch der Bürger auf einen sicheren Bahnbetrieb.
 Wie soll ein EVU diesen "Nutzen" quantifizieren?
 Es wird national also alles beim "Alten" bleiben. Wildwuchs beim Führerschein, soziales Dumping.
 Mit ziemlicher Sicherheit dürfte dieses "Einknicken" des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung auf eine "tolle" Lobby-Arbeit der EVU u.a. zurückzuführen sein. Vielleicht kommt diese Entwicklung dem Ministerium aber auch gelegen. Denn, obwohl die entsprechende Rechtsverordnung auf den 07. Mai 2011 datiert, sah sich dieses nach inzwischen fast zwei Jahren nicht in der Lage, die von ihm geforderte Prüfungsordnung zu erarbeiten.*

Ist die Betriebsverfassung noch aktuell?

.....
mobifair wird sich im Rahmen eines Projektes mit dem Thema „Moderne Mitbestimmung“ befassen. 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 es rechtliche Anpassungen im Bereich der Mitbestimmung gab. Vor allem im Verkehrsbereich hat der aufkommende Wettbewerb Entwicklungsimpulse innerhalb der Unternehmen freigesetzt. Die Rahmenbedingungen für Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und Jugend- und Ausbildungsvertretungen haben sich entsprechend deutlich verändert.

Kennzeichen dieser Entwicklung sind 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, v. a. 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. Allerdings ist festzuhalten, dass die Mitbestimmungsrechte in diesen Bereichen nicht mit den Entwicklungen in den Unternehmen Schritt gehalten haben.

Im Bereich der sich verändernden Unternehmenskultur liegt eine neue Herausforderung für Betriebsräte in den z. T. angewandten partizipativen Managementkulturen. Mit neuen Beteiligungs- und Diskussionsformen sollen hier Beschäftigte informell in Diskussionsprozesse einbezogen werden und zum Teil wird die traditionelle Mitbestimmung dadurch ausgehebelt.

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.

SCHWERPUNKTE DES PROJEKTS „MODERNE MITBESTIMMUNG“:

- Überblick über strukturelle Veränderungen in Unternehmen der Verkehrswirtschaft im Rahmen des Wettbewerbs und Aufzeigen von entsprechenden Trends.
- Aufzeigen von Herausforderungen für moderne Mitbestimmungsstrukturen.
- Erörterung der Folgen der Entwicklung der Schichtplanung der letzten Jahrzehnte auf weitere Teile der Personalpolitik eines Unternehmens. Welche Faktoren bedingen sich hier gegenseitig?
- Welche Auswirkungen hat eine individuelle Arbeitszeitplanung auf die Mitbestimmungsrechte und Prozesse? Was ist rechtlich vorgeschrieben und was in der Realität umsetzbar?

Das Projekt verfolgt zwei Ziele:

Erstens sucht es Antworten auf die Frage, wie betriebliche Mitbestimmung sich verändern muss, um den neuen Herausforderungen gewachsen zu sein. Das bezieht auch die Frage ein, welche Rahmen neu angepasst werden müssen.

Zweitens sucht es Antworten auf die Frage, welche Folgen für die betriebliche Mitbestimmung eine Individualisierung der Arbeitszeit und eine sich ständig wandelnde Unternehmensstruktur mit sich bringen.

Welche Konsequenzen hat es, wenn der Betriebsrat bei der Ressourcenplanung nur ein Mitwirkungsrecht hat, wenn der mitbestimmungspflichtige Teil der Schichtplanung stärker individualisiert wird und nicht mehr direkt vom Arbeitgeber vorgenommen wird?

Auch soll geprüft werden, ob das aktuelle Betriebsverfassungsgesetz noch den Notwendigkeiten der heutigen Arbeitssituation und den sich daraus ergebenden Mitbestimmungsmöglichkeiten entspricht.



Dumping-Hai gegen Stellenabbau bei vodafone

Gemeinsam mit der Verkehrsgewerkschaft EVG protestierte mobifair gegen den geplanten Umzug des Standorts Eschborn/Sulzbach von vodafone. Rund 360 Arbeitsplätze sind von dem Vorhaben betroffen, das der Betriebsrat als „verdeckten Stellenabbau durch Verlagerung“ bezeichnet.

Statt in Eschborn sollen die betroffenen Mitarbeiter künftig in der Firmenzentrale in Düsseldorf eingesetzt werden. Für diejenigen, die ihren Lebensmittelpunkt im Rhein-Main-Gebiet haben, nach Einschätzung der Gewerkschaft nicht zumutbar. Anlass zur Demonstration in Königstein war der Besuch von Jens Schulte-Bockum, Deutschland-Chef des Unternehmens, der das neue Firmenprogramm One vorstellte.

Statt Ideen zur Zukunft des Standortes Eschborn zu entwickeln, sind Verlagerungen und Stellenabbau geplant, kritisiert mobifair – und das bei einem Unternehmen das derzeit dicke Gewinne einstreicht. Der vodafone-Betriebsrat wurde entsprechend deutlich und spricht von „menschenverachtender Vorgehensweise“.

Zum Billigtarif durch die Republik

Mit konkurrenzlos niedrigen Reisepreisen gingen sie an den Start: seit Beginn des Jahres rollen die Linien-Fernbusse durch Deutschland. Wer frühzeitig bucht, kann zu Ticketpreisen von unter zehn Euro fast quer durch die Republik fahren. MeinFernbus, DeinBus und die Deutsche Touring gehören zu den ersten größeren Anbietern der Fernstrecken, ADAC und Deutsche Post planen einen gemeinsamen Einstieg in den potentiell lukrativen Markt für das kommende Jahr.

Niedrige Ticketpreise bedeuten auch niedrige Löhne, befürchtet mobifair. Schließlich ist Lohnrückerei ein beliebtes Mittel, um Konkurrenten preislich unterbieten zu können. Bereits jetzt gibt es deutsche Busunternehmen, die auf ihren Strecken innerhalb der Bundesrepublik nur noch ausländische Busfahrer einsetzen – selbstverständlich mit Bezahlung zum Lohnniveau der jeweiligen Heimatländer und nicht etwa deutschen Tarifbedingungen. Wie aus Recherchen von mobifair hervorgeht, hat bereits ein großer deutscher Busunternehmer angekündigt, seine Fahrer künftig vom Arbeitsmarkt in Portugal zu holen.

Der Busmarkt ist heiß umkämpft und entsprechend groß der Druck auf die Beschäftigten. Da gibt es auch im Regionalverkehr nicht viel zu Lachen. So hat im vergangenen Jahr die Omnibusgesellschaft Franken GmbH, OVF, ihren Mitarbeitern ein unmoralisches Angebot gemacht. Unbefristete Arbeitsverträge gebe es nur noch, wenn die Beschäftigten zu einer Tochtergesellschaft wechseln, hieß es. Dort wird allerdings deutlich weniger bezahlt als bei der OVF, die zum Deutsche Bahn Konzern gehört. „Wenn das die Kreativität der Bahn ist, um dem Wettbewerb zu begegnen, dann sollten sich die Führungskräfte über so wenig Einfallsreichtum schämen“, sagte mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener bei einer Demonstration gegen die OVF-Pläne im November in Erlangen. Heute die Absenkung und morgen der Einsatz mit Busfahrern aus Billiglohnländern, warnte er.

Eine Befürchtung, die auf dem großen Kuchen Fernbuslinienmarkt, der gerade erst verteilt wird, umso aktueller ist. Denn bei der Neufassung des Personenbeförderungsgesetzes, das die Liberalisierung des Marktes erst ermöglichte, hat die Politik die Arbeitnehmerrechte und den fairen Wettbewerb großzügig ignoriert. Wichtige Aspekte wie der Schutz von Lohn- und Sozialstandards wurden einfach nicht berücksichtigt, obwohl den Abgeordneten vor der Entscheidung entsprechende

Stellungnahmen und Informationen vorlagen, kritisiert mobifair. Kein Gedanke daran, Unternehmen, die sich auf dem Markt tummeln wollen, auf Einhaltung von Arbeitszeitregelungen oder Sozialstandards zu verpflichten. „Damit kann der Dumping-Wettbewerb ungehindert loslegen“, meint Diener, „preiswerte‘ Fahrer aus dem Ausland machen niedrige Reisetarife erst möglich“.

Die Neufassung des Personenbeförderungsgesetzes war von Beginn an umstritten. Kritiker monieren auch Wettbewerbsverzerrungen. So fordert beispielsweise der Vorsitzende der Gewerkschaft EVG, Alexander Kirchner, Kostengerechtigkeit. Es könne nicht sein, dass die Eisenbahnen pro gefahrenem Kilometer Trassengebühren zu zahlen hätten, die Fernbusse aber keine Maut entrichten müssten.

mobifair fordert unter dem Motto „Billiglöhne Unverzüglich Stoppen“ eine Initiative im Busbereich. Es ist höchste Zeit, allgemeinverbindliche Tarifverträge auf dem Weg zu bringen. Der Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmer ist besonders gefordert, auf solche Machenschaften einzuwirken, wenn die Busbranche sauber und anständig bleiben soll, sagt Helmut Diener. Er appelliert an den Verband, darauf einzuwirken, dass unfaire Mitbewerber vom Markt verschwinden.



mobifair-Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ vor dem Abschluss

Seit dem 1. Mai 2011 heißt es für Bürger der EU-Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowenien, Slowakei und Ungarn „Weg frei auf den deutschen Arbeitsmarkt“, es gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Nicht wenige Arbeitnehmer dieser Staaten haben daraufhin den Weg nach Deutschland beschritten, ein mancherseits befürchteter Massenzustrom von Billigarbeitskräften aber, so ein Fazit des nunmehr abgeschlossenen mobifair-Projektes „Arbeitnehmerfreizügigkeit“, ist ausgeblieben. Die Bahnbranche sowie der Bereich der ihr angeschlossenen Dienstleister, so eine weitere Schlussfolgerung der Untersuchung, zeigten sich fast unbeeinflusst von dieser Entwicklung.

Bis zum 1. Mai 2011 war es dem Gros der Arbeitnehmer der osteuropäischen EU-Beitrittsländer des Jahres 2004 nur sehr beschränkt möglich, eine Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen. Befürchtungen, eine zu schnelle Öffnung des inländischen Arbeitsmarktes könnte zu weitreichenden negativen Effekten auf diesem führen, hatten die deutsche Politik damals dazu veranlasst, den Bürgern der neuen Mitgliedsstaaten den uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erst nach einer Übergangsfrist von insgesamt sieben Jahren zu gewähren („2+3+2-Modell“ – siehe Kasten). Mit Datum 1. Mai 2011 war diese Übergangsfrist abgelaufen, seither steht der deutsche Arbeitsmarkt auch allen Arbeitnehmern Estlands, Lettlands, Litauens, Polens, Tschechiens, Sloweniens, der Slowakei und

Ungarns vollständig offen. Wer nun mit dem Ablauf der Frist einen massenhaften Zustrom osteuropäischer Billigarbeitskräfte nach Deutschland erwartet hatte, wurde schnell eines Besseren belehrt. Zwar stiegen von diesem Tage an die Zuwanderungs- und Erwerbstätigkeitsraten von Bürgern dieser Staaten in Deutschland deutlich an, dennoch blieben die Zahlen weit hinter vielen im Vorfeld aufgestellten Prognosen zurück, so dass man heute insgesamt von einer moderaten Entwicklung sprechen kann. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit beispielsweise rechnete mit jährlich 100.000 bis 137.000 Arbeitsmigranten. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) veranschlagte gar die Ankunft von 800.000 Arbeitsmigranten bis Ende 2012.

STICHWORT: „2+3+2-MODELL“

Im Vorfeld der EU-Osterweiterung wurde vertraglich vereinbart, dass jedes Alt-EU-Mitgliedsland eine bis zu sieben Jahre andauernde Übergangsfrist einführen dürfe, dass sogenannte „2+3+2-Modell“, währenddessen die jeweiligen nationalen Bestimmungen zur Zuwanderung weiterhin gelten würden bzw. kein freier Zugang zu den inländischen Arbeitsmärkten bestünde. Das „2+3+2-Modell“ sah eine Untergliederung der siebenjährigen Übergangsfrist in drei

Phasen vor. Alt-EU-Mitgliedsländer, die sich für eine Beschränkung des Zuganges auf ihren Arbeitsmarkt entschieden, konnten dies zunächst für zwei Jahre vollziehen. Anschließend war eine Verlängerung der Zugangsbeschränkung auf weitere drei Jahre möglich sowie nach Ablauf dieser Frist eine letztmalige Beschränkung für nochmals zwei Jahre, sprich „2+3+2“.

Die Realität aber zeichnete ein anderes Bild: Die Nettozuwanderung¹ erhöhte sich in der Tat nur sehr moderat. Betrag der Wanderungsüberschuss aus den acht osteuropäischen Beitrittsländern 2010, also ein Jahr vor dem Inkrafttreten der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit insgesamt 36.761 Personen, so stieg er bis Ende 2011, nach sieben Monaten freien Arbeitsmarktzugang,

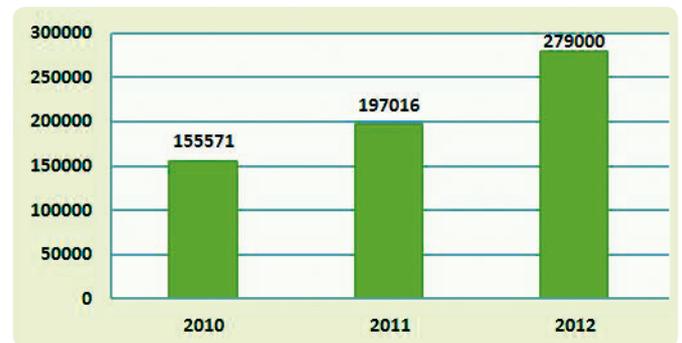
gerade mal auf 45.114 Personen und belief sich Ende 2012 auf 55.650 Personen. Führt man sich in Anbetracht dessen noch einmal die prognostizierten Werte vom IAB (jährlich 100.000 bis 137.000 Arbeitsmigranten) und dem IW (800.000 Arbeitsmigranten bis Ende 2012) vor Augen, zeigt sich, wie verhältnismäßig bescheiden die Zuwanderung im Endeffekt doch ausgefallen ist.

¹ Die Nettozuwanderung ist der Saldo aus Zuwanderung minus Abwanderung innerhalb eines bestimmten Zeitraumes.

Wendet man sich der Entwicklung bzw. dem Zuwachs bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zu, präsentiert sich zwar ein etwas anders Bild, dennoch bleibt der Grundtenor der Aussage, dass es keinen Massenzustrom von osteuropäischen Billigarbeitskräften auf den deutschen Arbeitsmarkt gegeben hat, bestehen. Zweifellos kann und muss der Anstieg bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen von Bürgern aus den acht osteuropäischen Beitrittsländern nach dem 1. Mai 2011 als durchaus bemerkenswert eingestuft werden – von Juni 2010 bis Juni 2011 stieg ihre Anzahl von 155.571 auf 197.016 (Plus 27%) und im darauffolgenden Jahr auf 279.000 (Plus 41%), dennoch wurden auch hier wieder nicht die

Prognosenwerte des IAB oder des IW erreicht, so dass man kaum von einer überraschenden sowie übermäßigen Zunahme sprechen kann. Was bei dieser Zunahme zudem beachtet werden muss ist, dass sie sich ursächlich nicht primär auf die Zuwanderung aus den acht osteuropäischen Beitrittsländern zurückführen lässt. In Anbetracht dessen, dass der Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse deutlich höher ausfällt als die Nettowanderung während dieser Zeitspanne, ist vielmehr davon auszugehen, dass viele der jetzigen osteuropäischen Arbeitnehmer bereits vor dem Inkrafttreten der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland lebten, bis dahin aber noch in keinem Beschäftigungsverhältnis gestanden haben oder selbstständig waren.

Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Bürger aus den EU-Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowenien, Slowakei und Ungarn in Deutschland 2010 – 2012 (Ende Juni des jeweiligen Jahres)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik Bundesagentur für Arbeit, Berechnung mobifair

Die zehn wichtigsten Beschäftigungsbranchen für Arbeitnehmer aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowenien, der Slowakei und Ungarn in Deutschland sind im untenstehenden Überblick erfasst. Anhand dieser Auflistung wird deutlich, dass die Bahnbranche von den Auswirkungen der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit kaum betroffen ist. Die Tätigkeitsfelder im Bahnsektor erweisen sich in vielfältiger Hinsicht aber auch

zu speziell, als das sie viel Beschäftigungspotential für Arbeitsmigranten bieten könnten. Mehr Potential in diesem Zusammenhang bietet dagegen der der Bahnbranche angeschlossene Dienstleistungssektor, allerdings ergaben die Recherchen hier, dass dieser Bereich durch das Inkrafttreten der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit ebenso kaum tangiert wurde.

Die zehn wichtigsten Hauptbeschäftigungsbranchen für Arbeitnehmer aus den EU-Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowenien, Slowakei und Ungarn in Deutschland 2012

1. Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen
2. Land- und Forstwirtschaft
3. Verarbeitendes Gewerbe
4. Gastgewerbe
5. Handel, Instandhaltung und Reparatur Kfz.
6. Gesundheits- und Sozialwesen
7. Baugewerbe
8. wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (freiberuflich)
9. häusliche Dienstleistungen
10. Erziehung und Unterricht

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Hintergrundinformation – Auswirkungen der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit ab dem 1. Mai auf den Arbeitsmarkt, Berichtsmonat Juni 2012

Die Gründe für die insgesamt eher verhalten verlaufene Entwicklung im Gefolge der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes sind vielfältig. So kann zum einen davon ausgegangen werden, dass zahlreiche migrationswillige Bürger aus diesen Staaten bereits in andere Staaten, wie Irland, Großbritannien und Schweden ausgewandert waren, in Länder also, die weit früher als Deutschland ihre nationalen Arbeitsmärkte geöffnet hatten. Zum anderen haben sich auch in vielen dieser Länder selbst die wirtschaftlichen Verhältnisse in den vergangenen

Jahren verbessert, so dass die Bereitschaft, das eigene Heimatland zu verlassen, nicht mehr so ausgeprägt ist wie zuvor. Desgleichen zeitigt auch in diesen Staaten der demografische Wandel seine Folgen und entsprechend sind viele Unternehmen und Regierungen aktiv bemüht, ihre Arbeitskräfte im Lande zu halten. Nicht zu unterschätzen sind ebenfalls Sprachbarrieren und Unterschiede in den Bildungs- und Ausbildungssystemen, die häufig vom Schritt der Arbeitsmigration nach Deutschland abhalten.

PROJEKTFAZIT: DER GROSSE „RUN“ VON BILLIGARBEITSKRÄFTEN AUS OSTEUROPA IST AUSGEBLIEBEN – BAHNBRANCHE ZEIGT SICH KAUM BERÜHRT

Insgesamt und branchenübergreifend betrachtet, bewertet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit die Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit positiv. Die Arbeitsmarktintegration der Neuzuwanderer ist gut gelungen, durch die zusätzliche Beschäftigung haben sich gesamtwirtschaftliche Gewinne für die deutsche Volkswirtschaft ergeben und auch die Sozialversicherungssysteme und die öffentlichen Finanzen profitieren von dem Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Diese grundsätzlich positive Einschätzung darf jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass in vielen Branchen immer wieder gravierende Fälle von Lohn- und Sozialdumping bei Arbeitnehmern aus den osteuropäischen Beitrittsländern auftreten. Zwar ist durch die allgemeinverbindlich eingeführten Lohnuntergrenzen in der

Zeitarbeitsbranche sowie durch die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) festgeschriebenen tariflichen Mindestlöhne ein gewisser Schutz gegen Lohndumping gegeben, dennoch bleibt das Phänomen Lohndumping in diesem Zusammenhang keine Ausnahmeerscheinung. Insbesondere über Werkverträge mit osteuropäischem Personal versuchen derzeit viele Unternehmen, die Löhne zu drücken und die Lohnuntergrenzen in der Zeitarbeitsbranche sowie die tariflichen Mindestlöhne im Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu umgehen. Der Markt boomt und immer mehr Personaldienstleister bieten neben der „traditionellen“ Leiharbeit verstärkt osteuropäisches Personal über Werkverträge an. Von diesem Boom der Werkverträge geht heute die größte Gefahr für die Lohn- und Sozialstandards im Kontext der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland aus.

Beratungsstellen für ausländische Arbeitnehmer

.....
Schlechte Bezahlung, miese Unterkünfte, Sprachprobleme – ausländische Arbeitnehmer, besonders wenn sie nur kurzzeitig in Deutschland arbeiten, haben mit vielen Schwierigkeiten zu kämpfen. In Mainz hat nun eine Beratungsstelle, die speziell Anlaufstelle für WanderarbeiterInnen sein soll, eröffnet.

Rheinland-Pfalz ist ein typisches Einsatzgebiet für Saisonarbeitskräfte, beispielsweise in den Weinanbau-Regionen. Landesweit lag ihr Anteil im Jahr 2010 bei 23,3 Prozent. Die neue Beratungsstelle dient dazu, die Wanderarbeiterinnen und -arbeiter in ihrer Muttersprache über ihre Rechte aufzuklären und zu beraten. Ziel ist es, faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Die Beratungsstelle ist Teil eines Projektes, das mit Mitteln der Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung gefördert wird. Das Beratungsangebot wird von Mihai Balan, Organisationssekretär des EVW (Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen) durchgeführt. Balan arbeitet auch im DGB-Projekt „Faire Mobilität“, das Kooperationspartner von mobifair ist. Beratungsstellen von Faire Mobilität für ausländische Arbeitnehmer in Deutschland gibt es in Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, München und Stuttgart. Im März 2013 wird in Dortmund der sechste Anlaufpunkt des Projektes eröffnet.

ZERTIFIZIERUNG

mobifair bescheinigt WISAG vorbildliche Standards

Als erstes Unternehmen der Sicherheitsbranche wurde die WISAG Sicherheit & Service Holding GmbH & Co. KG mit ihren elf regionalen Gesellschaften von der mobifair Zertifizierungs- und Beratungs-GmbH mit dem mobifair-Sozialzertifikat ausgezeichnet. Damit bescheinigt mobifair der WISAG die unbedingte Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen und sehr gute Lohn- und Sozialstandards.

„Wir sind sehr stolz darauf, als erster Sicherheitsdienstleister die mobifair-Zertifizierung erhalten zu haben. Ob im Objektschutz, bei Großveranstaltungen oder im Öffentlichen Personennahverkehr – unsere Mitarbeiter leisten Tag für Tag Enormes. Als werteorientiertes Familienunternehmen ist es für die WISAG daher eine Selbstverständlichkeit, geltende Bestimmungen sowie Lohn- und Sozialstandards einzuhalten. Das ist für uns die Grundlage unserer Kultur der Wertschätzung“, betont Eduard C. Kutyma, Geschäftsführer der WISAG Sicherheit & Service Holding GmbH & Co. KG.



„Gerade im sensiblen Bereich der Sicherheitsdienstleistungen muss garantiert werden, dass ordentliche Arbeitsbedingungen eine Selbstverständlichkeit sind. Denn die Sicherheit im persönlichen und beruflichen Umfeld derjenigen, die für die Sicherheit anderer sorgen, sollte jeden Cent wert sein. Gerade hier darf nicht auf Kosten der Beschäftigten gespart werden“, erklärte Karl-Heinz Zimmermann, Geschäftsführer der mobifair GmbH, der die Auszeichnung überreichte.

Mit der Verleihung des Sozialzertifikats bestätigt mobifair der WISAG, dass hohe Standards eingehalten werden und darüber hinaus die Arbeitsschutz- und Arbeitszeitbestimmungen angewendet und gewissenhaft kontrolliert werden. Die mobifair Zertifizierung GmbH prüft Unternehmen auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, einschlägiger Richtlinien und die Anwendung von Lohn- und Sozialstandards.

i

TERMINHINWEIS: mobifair-Beiratssitzung 2013

Am 18. Juli 2013 findet in Fulda im Hotel Esperanto die jährliche Beiratssitzung von mobifair statt. Auf dem Programm der Veranstaltung stehen unter anderem auch die Verleihung des Fairnesspreises an Guntram Schneider und eine Diskussion zum Thema Tariftreue.

Peter Struck



.....
Er war ein Freund klarer Worte, zeigte Rückgrat und Geradlinigkeit – bei Berufspolitikern ein eher seltenes Phänomen. Am 19. Dezember 2012 ist Peter Struck im Alter von 69 Jahren gestorben. Der Sozialdemokrat, geboren 1943 in Göttingen, und bis zu seinem Tod Vorsitzender des Vorstands der Friedrich-Ebert-Stiftung, konnte auf eine lange erfolgreiche Karriere zurückblicken. 29 Jahre lang war er Mitglied des Bundestags, insgesamt acht Jahre Vorsitzender der SPD-Fraktion.

Als Parlamentarier prägte Struck das so genannte „Struck’sche Gesetz“, laut dem keine Vorlage den Bundestag so verlässt, wie sie ins Parlament eingebracht wurde. Damit stellte er die Macht der Abgeordneten gegenüber der Regierung klar. Bis heute berufen sich Parlamentarier immer wieder darauf. Von 2002 bis 2005 war er Verteidigungsminister der Bundesrepublik. Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer würdigte ihn als einen im positiven Sinne streitbaren Zeitgenossen, der sich immer mit Leidenschaft, Fairness und Verantwortungsbewusstsein seinen Aufgaben gestellt habe.

Peter Struck war Träger des mobifair-Fairnesspreises für seinen Erfolg als Schlichter in der Tarifeinbarung um einen Branchentarifvertrag für die Schiene und ein erklärter Unterstützer der Ziele von mobifair. Mit ihm verliert die deutsche Politik einen engagierten Streiter für soziale Gerechtigkeit. Wir werden sein Andenken bewahren.

AUSZUG AUS DER TAGESORDNUNG

Ab 10.30 Uhr: Übergabe des mobifair Fairnesspreises an Guntram Schneider, Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Ab 13:00 Diskussionsveranstaltung zum Thema: „Tariftreue – Allheilmittel gegen Lohn- und Sozialdumping?“

Teilnehmer: Guntram Schneider, Alexander Kirchner (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG), Dr. Thorsten Schulten (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, WSI), Dr. Walter Arnold (CDU), NN (FDP), Gerhard Ameis (Nürnberger Wach- und Schließgesellschaft mbH)

Moderation: Uli Röhm (Wirtschaftsredakteur und Fernsehjournalist)



Tarifverhandlungen 2013

Mit Forderungen zwischen fünf und 6,6 Prozent gehen die Gewerkschaften in die Tarifrunde 2013. Wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung mitteilte, laufen in diesem Jahr Tarifverträge für rund 12,5 Millionen Beschäftigte aus. Für den öffentlichen Dienst der Länder lautet die Forderung 6,5 Prozent, mit dieser Zahl gehen auch die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft für den Schienenbereich und sowie ver.di und die IG BCE für die Ener-

giewirtschaft in die Verhandlungen. Die IG Metall will in der Holz- und Kunststoffindustrie fünf Prozent mehr für die Beschäftigten, die IG Bau fordert 6,6 Prozent. Zwischen fünf und sechs Prozent Plus für die Kolleginnen und Kollegen will die Gewerkschaft NGG erreichen. Die Verhandlungen für den öffentlichen Dienst wurden mittlerweile nach den ersten Gesprächsrunden ergebnislos abgebrochen, die Arbeitgeberseite legte kein Angebot vor. Die Gewerkschaften riefen zu Warnstreiks auf.

KEIN DAUEREINSATZ FÜR LEIHARBEITER

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat einem klagenden Betriebsrat Recht gegeben, der seine Zustimmung zum Dauereinsatz von Leiharbeitnehmern auf einem regulären Arbeitsplatz verweigert hat. Der Arbeitgeber wollte auf Dauer eingerichtete Arbeitsplätze mit jeweils befristet eingestellten Leiharbeitnehmern besetzen. Das verstößt gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz urteilten die Richter des LAG, der Be-

triebsrat kann seine Zustimmung verweigern. Begründung des Gerichts: Auch wenn das Gesetz eine zeitliche Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung nicht regelt und dem Arbeitgeber daher ein Einsatz von Leiharbeitnehmern weitgehend erlaubt sei, dürfe der Einsatz jedoch nicht auf Dauerarbeitsplätzen erfolgen. Dass die Beschäftigung des jeweiligen Leiharbeitnehmers vorübergehend erfolgen soll, sei dabei unerheblich.

„Anti-Stress-Verordnung“ gefordert

Der „Stressreport Deutschland 2012“, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vorgelegt hat, spricht eine deutliche Sprache. Knapp die Hälfte der Erwerbstätigen bemerkt eine Zunahme von Stress- und Termindruck in den vergangenen zwei Jahren. Zwangsläufige Folge von psychischer Belastung sind Krankheiten und Burn-out. Um mehr als 80 Prozent sind statistischen Erhebungen zufolge

die krankheitsbedingten Ausfälle durch psychische Belastung in den vergangenen 15 Jahren angestiegen. Bei einem von Arbeitsministerin von der Leyen angeregten Treffen zwischen Ministerium, Gewerkschaften und Arbeitgeberverband im Januar konnte man sich dennoch nicht auf eine gemeinsame Erklärung zum Thema verständigen. Die Arbeitgeberseite bezweifelt die Zahlen. Es sei falsch, psychische Erkrankungen

vorrangig auf Arbeit zurückzuführen, sagte ihr Präsident Hundt. Seiner Meinung nach liegt es daran, dass Ärzte diese Art Erkrankungen häufiger diagnostizierten. Der DGB wirft den Arbeitgebern eine „Blockade-Haltung“ vor und bleibt bei seiner Forderung nach einer „Anti-Stress-Verordnung“, mehr Mitbestimmung und Sanktionen gegen diejenigen Unternehmen, die das Arbeitsschutzgesetz nicht einhalten.