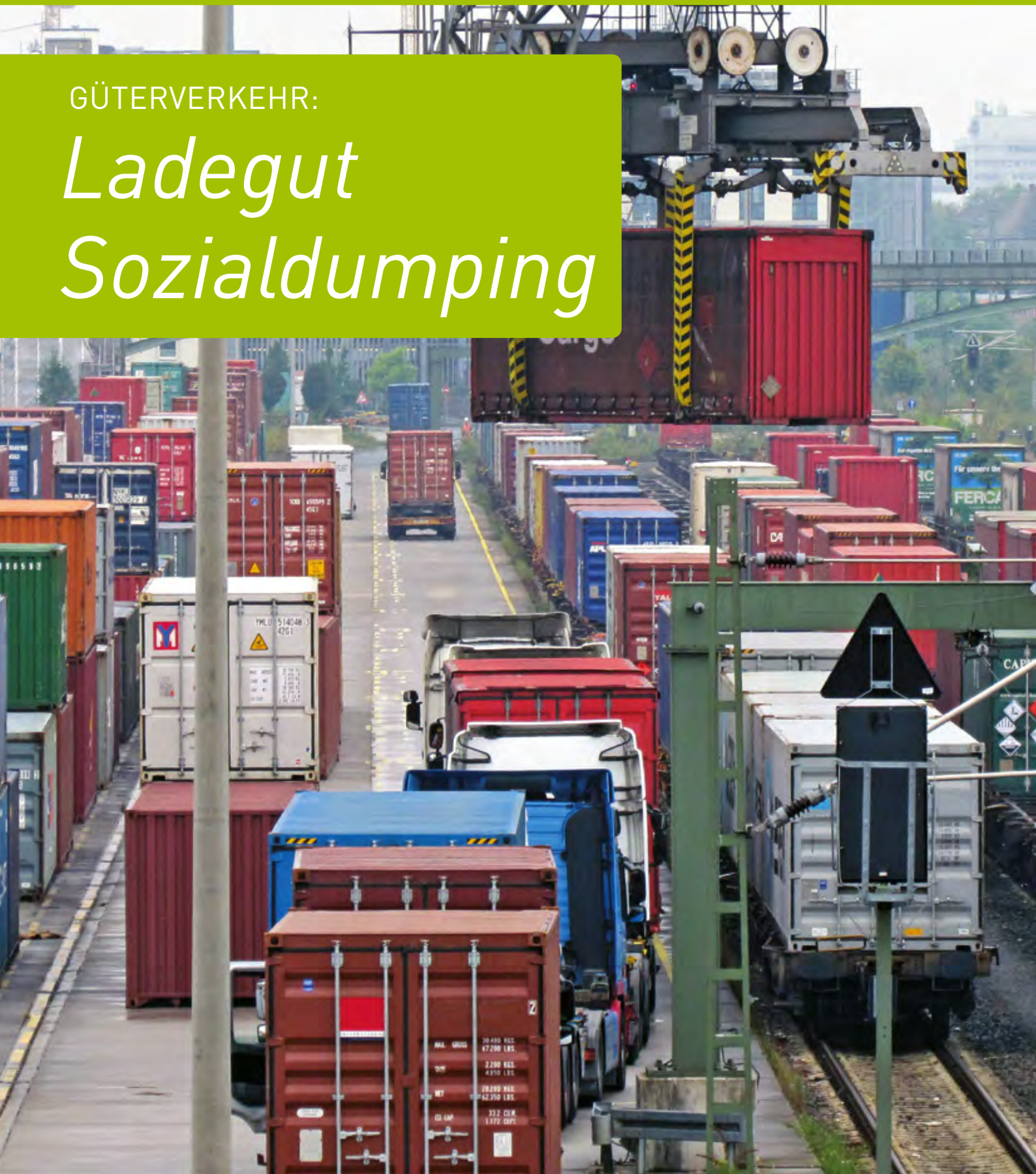


mopinio

Das mobifair-Magazin

GÜTERVERKEHR:

Ladegut Sozialdumping





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



Unser Netzwerk wird größer und immer mehr Verbände finden Interesse an einer Zusammenarbeit. Mit der Beratungsstelle „faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ des DGB haben wir eine Kooperation vereinbart. Auch dieser Verband ist unterwegs, wenn es um Lohndumping und dubiose Vermittler- und Ausbeuterfirmen geht. Von versklavten Bauarbeitern aus Rumänien bis hin zu mies bezahlten polnischen Erntehelfern. Da ist jede Art der Hilfestellung im Programm und am Markt der Unterdrückung werden die Pflegeeinrichtungen aktiv. Es ist eine Schande, wie mit großer Gier der Kuchen des anständigen Arbeitsmarktes zerlegt wird.

Leider auch in den Branchen unseres Vereinszwecks. Nach dem es der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG erfolgreich gelungen ist, im Schienenpersonenverkehr mit einem Branchentarifvertrag eine soziale Sicherung zu schaffen, schmuddelt es auf hohem Niveau im Schienengüterverkehr. Immer undurchsichtiger werden die personellen Einsätze auf immer längeren Wegen. Da entstehen schon Sprüche, in denen Lokführer als „Weicheier“ bezeichnet werden, wenn sie nicht weit über die gesetzlich erlaubte Arbeitszeit unterwegs sind. Die Kontrollen lassen auch hier weiter zu wünschen übrig. „Ist doch alles gut, denn der Eisenbahnbetriebsleiter bescheinigt Recht und Ordnung“.

Kaum zu glauben, aber das sind die Antworten, die mobifair bei Hinweisen auf Missstände von Kontrollbehörden erhält. Da hilft nur, weiterhin selbst am Ball zu bleiben und zu recherchieren, um den Finger in die Wunde der nicht ausreichenden Kontrollregelungen zu legen. Offensiv wird mobifair auch wieder in der Mitgliederversammlung über Ergebnisse berichten. Also, am 18. Oktober nach Fulda kommen und dabei sein, wenn wir erstmalig einen „Markt der Möglichkeiten“ eröffnen. Vielen Dank all denen, die mobifair aktiv und inaktiv begleiten. Nur gemeinsam können wir Erfolge erreichen.

Helmut Diener, Geschäftsführer

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: GÜTERVERKEHR

Ladegut Sozialdumping

Wettbewerb mit
doppeltem Boden..... S. 4

Kontrollen bleiben ein Manko.. S. 7

mobifair Projekt:

Aus- und Fortbildung
im Wettbewerb S. 9

Arbeitnehmerfreizügigkeit:

Schuften lohnt sich nicht..... S. 10

Fairer Wettbewerb:

Billige Arbeitskräfte, niedriger
Lohn – nein, danke!..... S. 14

Tatort Führerstand:

Lokführerschein –
Fortsetzung folgt... S. 15

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

Wettbewerb mit doppeltem Boden

Der Wettbewerb, in dem sich der Schienengüterverkehr befindet, ist ein doppelter. Einerseits steht der Verkehrsträger Schiene in Konkurrenz zu anderen Verkehrsträgern und andererseits gibt es innerhalb des Schienengüterverkehrs einen Wettbewerb zwischen den Eisenbahnverkehrsunternehmen.



Im Jahr 2010 wurden laut Statistischem Bundesamt in Deutschland rund 4,1 Milliarden Tonnen Güter per Lkw, Eisenbahn, Schiff, Flugzeug und in Rohrleitungen transportiert; dabei wurde eine Beförderungsleistung von 620 Milliarden Tonnenkilometern erbracht. Lastkraftwagen beförderten 2010 auf deutschen Straßen 3,1 Milliarden Tonnen Güter, gefolgt von den Eisenbahnen mit 356 Millionen Tonnen, dem Seeverkehr mit 273 Millionen Tonnen und der Binnenschifffahrt mit 230 Millionen Tonnen.

Im mittelfristigen Vergleich zeigt sich bei der Betrachtung der Beförderungsleistungen eine eindeutige Entwicklung des Anteils der einzelnen Verkehrsträger am Gesamtverkehr (Modal Split) zugunsten der Straße. Die Beförderungsleistung aller Verkehrsträger ist von 1991 bis 2010 um 56 Prozent gestiegen, die tonnenkilometrische Leistung des Straßengüterverkehrs lag dagegen um rund 76 Prozent höher als 1991 (Eisenbahn: plus 31 Prozent, Binnenschifffahrt: plus 11 Prozent).

Der Straßenverkehr erhöhte damit seinen Anteil an der gesamten Beförderungsleistung von 61,8 Prozent (1991) auf 70,0 Prozent im Jahr 2010. Dagegen gingen die Modal-Split-Anteile der Eisenbahn von 21 auf 17 Prozent und der Binnenschifffahrt von 14 auf 10 Prozent zurück. Allen politischen Willensbekundungen zum Trotz wächst

daher vor allem der LKW-Verkehr, während umweltschonendere Verkehre prozentual weiter ins Hintertreffen geraten – auch wenn sie bezüglich ihrer Leistung weiter wachsen.

Umweltschutz im Hintertreffen

In Deutschland hat sich seit der Öffnung der Märkte ein breites Wettbewerberspektrum etabliert. Der Marktanteil der privaten Wettbewerber gegenüber dem Marktführer DB Schenker Rail stieg von rund 14 Prozent im Jahr 2005 auf rund 25 Prozent im Jahr 2009. Mit über 250 lizenzierten EVU ist der deutsche Schienengüterverkehrsmarkt stark aufgesplittet. Spezialisierte Betreiber im kombinierten Verkehr oder von Ganzzügen für die Chemische Industrie zusammen mit Komplettanbietern über die gesamte Logistikkette, wie die DB Schenker Rail, zeichnen die Vielfalt im deutschen Schienengüterverkehr aus.

Durch seine zentrale Lage in Europa und die gute infrastrukturelle Anbindung der wichtigen Umschlaghäfen Hamburg und Bremen ist Deutschland besonders interessant für den Schienengüterverkehr. Bereits jetzt



lässt sich feststellen, dass zwischen 30 Prozent (Beförderungsmenge) und 50 Prozent (Beförderungsleistung) der Schienengüterverkehre in Deutschland grenzüberschreitend sind.

Der Güterverkehr ist in den vergangenen Jahren bis zur Wirtschaftskrise stetig gewachsen und im europäischen Vergleich ist in Deutschland der Anteil der grenzüberschreitenden Verkehre entsprechend hoch.

Verschärfter Marktdruck

Je nach Berechnungsgrundlage variiert der Anteil des grenzüberschreitenden Verkehrs (inklusive des Durchgangsverkehrs) zwischen 30 Prozent und 50 Prozent. Dies zeigt die Bedeutung Deutschlands für den europäischen Güterverkehrsmarkt und erklärt damit das hohe Interesse von Anbietern, sich auf diesem Markt zu etablieren und gleichzeitig den Druck, die Liberalisierung des Marktes fortzuführen.

Bei der Deregulierung und Liberalisierung des Schienengüterverkehrsmarktes zeigen sich in den europäischen Ländern deutliche Unterschiede. Einen groben

Überblick darüber gibt der Liberalisierungsindex Bahn aus dem Jahr 2011 geben. Er weist aus, dass im Bereich Güterverkehr die Marktöffnung deutlich weiter fortgeschritten ist als im Bereich des Personenverkehrs, doch auch im Güterverkehr reicht die Spannweite von 896 (von 1000 möglichen) Punkten in Schweden bis zu 603 Punkten beim Schlusslicht Frankreich.

Problematik Europa

Ebenso unterschiedlich ist die Wettbewerbssituation auf dem Schienenmarkt in den einzelnen Mitgliedsstaaten. In Deutschland waren bereits im Jahr 2008 rund 250 Eisenbahnverkehrsunternehmen im Güterverkehr aktiv, in Frankreich dagegen nur rund zehn.





Der Schienengüterverkehrsmarkt wird in Europa weiterhin von international tätigen Unternehmen dominiert. Zum einen sind dies die Tochterunternehmen der ehemals staatlichen Monopolisten, zum anderen EVU, die in mehreren Ländern aktiv sind und überwiegend attraktive Nischen bedienen, also Rosinenpickerei betreiben. Während neue, dritte EVU sich auf Nischen konzentrieren können und aufgrund ihrer Unternehmensgröße eine hohe Flexibilität aufweisen, ist es gerade für die ehemaligen Staatsmonopolisten eine besondere Herausforderung, sich auf die geänderte Marktsituation einzustellen.

Hier ist eine Zweiteilung zu erkennen, die mit den Liberalisierungsaktivitäten der Länder korreliert. Während die DB ihre internationalen Aktivitäten in den vergangenen

Jahren kontinuierlich ausgebaut hat (zuletzt in Großbritannien, Frankreich und Polen), übernahm die Güterverkehrstochter der Österreichischen Bundesbahnen im Dezember 2008 den ungarischen Schienengüterverkehrsanbieter und ehemaligen Staatsmonopolisten MÁV Cargo. Seit März 2011 gehört das deutsche Güterverkehrsunternehmen TX Logistik komplett dem ehemaligen italienischen Monopolisten Trenitalia. Auf der anderen Seite haben ehemalige staatliche Unternehmen in den Ländern, deren Liberalisierungsbemühungen weniger stark fortgeschritten sind, teils erhebliche Rentabilitätsprobleme. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass die Liberalisierungsbemühungen auch deshalb stocken, weil die eigenen Unternehmen für einen entsprechenden Wettbewerb noch nicht fit sind.

Wettbewerb in Europa

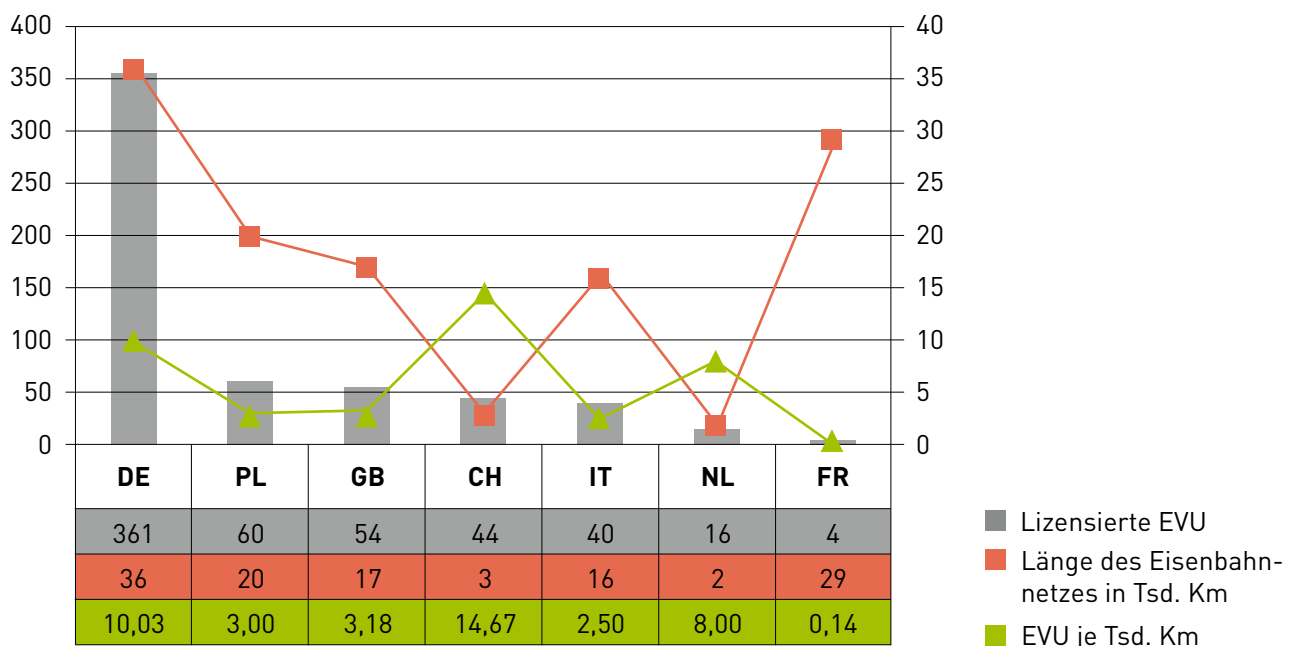


Abbildung: Wettbewerb in Europa. Quelle: VBA/Eurostat/DESTATIS, 2006

Projekt Güterverkehr

Kontrollen bleiben ein Manko

Im Schienengüterverkehr laufen die Uhren im wahrsten Sinne des Wortes anders. Man wird als Weichei beschimpft, wenn man sich als Lokführer nach knapp 20 Stunden Dienst ablösen lassen will. Neben dem Rucksack gehört wohl mittlerweile auch die Hängematte oder die Luftmatratze zur Standardausrüstung. Der Druck des Wettbewerbs um die Schienengüterverkehrstransporte wird immer größer und die Strecken und Ausbleibzeiten der Lokführer immer länger.



Es gibt Unternehmen wie Metrans, das fast täglich mittels Auftrag an einen Eisenbahnverkehrsunternehmer Container von Prag nach Rotterdam transportieren lässt. Der „Umschlaghafen“ für das Personal ist in Décin (Tschechien). Von da ab geht es in die „weite Welt“ nach Emmerich, wo Holländer den Zug übernehmen. Groß im Geschäft sind auch die DB Schenker AG, die ITL, die TX Logistik und viele andere. Doch nicht alle halten sich an die Regeln und vor allem an die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen. Hinweisen zufolge nähert man sich im Wettbewerb um die schweren Lasten auf den Schienen immer mehr den Methoden im Straßengüterverkehr. Noch schlimmer sogar, denn auf der Schiene ist man ohne Fahrerkarte unterwegs und das erschwert ungemein die Kontrolle, wenn eine solche überhaupt stattfindet. Der oder die Lokführer steigen in Decin auf, übernehmen den Zug und kommen in Emmerich alleine oder zu zweit an. Wie lange der einzelne Lokführer im Sinne des Arbeitsgesetzes tätig war, wie lange er gefahren ist, ob er bereits in Decin Vorzeiten aus einer anderen Arbeitszeitbelastung mitbrachte und wie das alles bei der Rückleistung geregelt ist, bleibt allzu oft unbeantwortet unter einem Grauschleier. Wer und wie soll man das kontrollieren ohne Fahrerkarte, die vor allem auch die persönlichen Arbeitszeitdaten registriert? Dazu gehört aber auch die Kontrolle der Befähigungen des Lokführers, der ärztlichen Eignungsuntersuchungen, der vorgeschriebenen Fortbildungsmaßnahmen bis hin zu einer ausreichenden Strecken- und Bahnhofskennntnis. Gehen wir mal davon aus, dass der Eisenbahnfahrzeug-Führerschein seine Richtigkeit hat, so bleiben doch noch viele Fragen offen. Das Leistungsangebot aus einem Guss verschwindet. Grauzonen öffnen sich und mittels Werk-

verträgen werden viele vom Kuchen eines Auftrages abbeißen wollen und die Krümel weiter den Beschäftigten hingeworfen werden. Wehret den Anfängen, meint mobifair und verlangt eine Kontrolloffensive im Schienenverkehr. Wenn es das EBA nicht leisten kann, schlägt mobifair das Bundesamt für Güterverkehr vor. Nur so und mit harten Strafen kann einem „Wildwuchs“ auf den Schienen begegnet werden. Vorbildlich regelt das die Schweiz. Hier müssen auf Initiative der Schweizer Eisenbahnergewerkschaft (SEV) regelmäßige Kontrollen nicht nur stattfinden, sondern die Ergebnisse und Verstöße auch öffentlich gemacht werden. Jeder soll wissen, wer sich hier nicht an die Regeln hält. Die Sicherheit bleibt oberstes Gebot. Dazu gehört, dass das Arbeitszeitgesetz und die Arbeitsschutzrechte zu Gunsten aller Beschäftigten eingehalten werden. So sichert man auch Lohn- und Sozialstandards. Deshalb muss einem Schmuttelwettbewerb im Güterverkehr der Hemmschuh verpasst werden. Güterverkehr generell und schwere Lasten im Besonderen auf langen Strecken gehören verstärkt auf die Schiene gebracht. Unfaire und teils kriminelle Methoden des Transportes dagegen auf den Ablaufberg mit der Weichenstellung Schrottplatz.



Schluss mit Ausbildung auf Niedrigniveau



von links: Raoul Machalet (mobifair), Dieter Schäffer (mobifair), Susanne Lang (IHK), Helmut Diener (mobifair), Simone Leibel (IHK), Rolf Barthold (IHK), Alfons Moritz (IHK)

Ausbildungen im Schnellverfahren auf Niedrigniveau und Prüfungen ohne externen Einfluss sorgen für ein Qualifikationsgefälle im Berufsfeld der Lokführer, erklärte der Geschäftsführer von mobifair, Helmut Diener in einem Spitzengespräch auf Einladung der IHK Karlsruhe.

Kopfschüttelnd und erstaunt reagierten die IHK-Offiziellen, als die mobifair-Delegation die Fakten auf den Tisch legte. Dubiose Schulen, Ausbildungsdauer je nach Dringlichkeit des Bedarfs, fehlende Prüfungsordnungen und Ähnliches prägen nach den Rechercheergebnissen von mobifair die Situation. Das klassische Berufsbild Lokführer leidet, wenn nicht schnellstens reagiert wird, stellte Diener klar. Der traditionelle Eisenbahner im Betriebsdienst müsse der „Königsweg“ der Lokführer-

ausbildung bleiben. So genannte Ausbildungen von der Straße müssen neu aufgestellt werden.

Mit einer Modulausbildung und nachgewiesener Praxis wäre dies möglich, gab der Geschäftsbereichsleiter Berufsbildung der IHK Karlsruhe, Alfons Moritz, zu verstehen. Am Schluss könnte ein Lokführer mit anerkanntem Berufsbild stehen.

Nach Ansicht von mobifair ist eine Neuordnung im Ausbildungssystem Lokführer durchaus zu erreichen, wenn man Gewerkschaften, Arbeitgeber und Verbände für die Idee gewinnt. mobifair hat den Ball schon lange aufgenommen und begleitet hierzu ein von der Gewerkschaft EVG unterstütztes Projekt.

mobifair e.V.

BREITE UNTERSTÜTZUNG FÜR FAIREN WETTBEWERB

Seit sechs Jahren setzt sich mobifair e.V. nun für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft ein. Missstände und Betrug wurden aufgedeckt und zur Anzeige gebracht, etlichen Ausbeuterfirmen das Handwerk gelegt. Die Unterstützung für die Ziele von mobifair ist in dieser Zeit ständig gewachsen.

Jetzt konnte der Verein das tausendste Mitglied begrüßen. Neben Verbänden, Organisationen und Gewerkschaften zeigen auch immer mehr Einzelpersonen durch ihre Mitgliedschaft bei mobifair Flagge im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping. mobifair-Vorsitzender Jörg Krüger: „Wir freuen uns über die Unterstützung, die zeigt, dass immer mehr Menschen sozialen Einsatz zeigen. Nur mit einer breiten Basis werden unsere Anstrengungen auch künftig erfolgreich sein.“



mobifair-Vorsitzender Jörg Krüger und Dirk Hartmann, das tausendste Mitglied des Vereins

mobifair-Projekt

Aus- und Fortbildung im Wettbewerb

Die Anforderungen an Eisenbahner haben sich in den letzten 20 Jahren immer stärker verändert. Wie in vielen Berufen hat auch hier der technische Fortschritt einen Wandel der Qualifikationen bewirkt. Gleichzeitig hat sich auch das Ausbildungswesen im Eisenbahnbereich gewandelt. Wurde vor 20 Jahren vor allem durch den Staat ausgebildet und somit auch Ausbildungsstandards gefestigt, unterlaufen inzwischen viele private Anbieter diese Vorgaben und bieten eine billige Ausbildung an, die den Anforderungen zum Teil nicht gerecht wird. In der Vergangenheit sind hier beispielsweise easy2learn oder die Railwayacademy negativ aufgefallen. Dies wurde in den Ergebnissen und Erfahrungen des Projekts H (Prekäre Beschäftigung im Verkehrssektor) von mobifair bereits dokumentiert.

Aber auch das Prüfungssystem bedarf einer genaueren Betrachtung. Zu Zeiten der Behördenbahn war die herausgehobene Stellung eines Eisenbahnbetriebsleiters nachvollziehbar und durch die Verbeamtung auch abgesichert. Inzwischen gibt es Hinweise, dass Eisenbahnbetriebsleiter außerhalb der großen Anbieter ihre Machtfülle nutzen, um Bescheinigungen auszustellen ohne die Befähigung geprüft zu haben. Hierbei folgen sie bestimmt auch den wirtschaftlichen Zwängen des Marktes, aber genau dabei gerät das bestehende System durch den Wettbewerb an seine Grenzen.

Für die Unternehmen, die gewissenhaft und qualitativ hochwertig ausbilden, wird dies im Wettbewerb immer stärker zu einem finanziellen Nachteil. Langfristig lohnt sich die Investition in gute Ausbildung jedoch immer. Der Preiskampf im Eisenbahnwettbewerb birgt die Gefahr, dass Billigangebote für die Unternehmen attraktiver werden. So wird die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auf Kosten der Beschäftigten und der Sicherheit kurzfristig verbessert.

Als Grundlage des Projekts erarbeitet mobifair eine Analyse der Ausbildungsstandards in Eisenbahnberufen, mit Schwerpunkt auf überbetrieblichen Ausbildungsgängen. Weiter erfolgt eine Diskussion der Anforderungen an Eisenbahnerberufe unter dem Eindruck des geänderten

Wettbewerbsumfeldes. Es werden gemeinsame Diskussionen mit den Trägern der Ausbildung und der Prüfungen stattfinden. Dies bedarf auch eine Erhebung der (außerbetrieblichen) Ausbildungsträger und Erstellung einer Übersicht über die gängigen Qualitätszertifikate.

Das Projekt soll im Ergebnis prüfen, welchen Einfluss Ausbildung und Qualifizierung auf die Sozialstandards nehmen und wie groß deren Einfluss auf einen fairen Wettbewerb ist. Werden Tatsachen festgestellt, die eine Wettbewerbsbeeinträchtigung durch mangelhafte Aus- und Fortbildung nahelegen oder beweisen, sind politische Handlungsaktionen notwendig, ggf. festzustellende gesetzliche Verstöße zur Anzeige zu bringen. Ebenso sind dann die Aufgabenträger und Besteller von Leistungen aufzufordern, eine besondere Ausbildungs- und Qualifizierungs-Präqualifizierung vorauszusetzen.

Das Projekt greift unter anderem die Ergebnisse zu Lokführerschulen und die Erfahrungen rund um den Fall easy2learn aus dem mobifair-Projekt „Prekäre Beschäftigung im Verkehrssektor“ auf.

Ziel des Projektes ist es, festzustellen, ob die aktuellen Ausbildungs- und Prüfungsstandards den Anforderungen und veränderten Strukturen noch entsprechen.



Arbeitnehmerfreizügigkeit

Schuften lohnt sich nicht: 14-Stunden-Schichten ohne Bezahlung

.....
Baustellen in Deutschland sind derzeit kein guter Platz zum Geldverdienen – das gilt jedenfalls für die Arbeiter. Zum Beispiel auf dem Gelände des Essener Universitätsklinikums: statt für ihren Knochenjob bezahlt zu werden, standen 50 polnische Beschäftigte mittellos auf der Straße, mussten zehn Tage um den ihnen zustehenden Lohn kämpfen. Wenige Wochen davor das Gleiche in Bayern: Arbeitnehmer aus Bulgarien blieben ohne Bezahlung für ihren Einsatz beim Bau einer Berufsschule. Keine Einzelfälle, weiß Mihai Balan, der im Rahmen des DGB-Projektes Faire Mobilität in der Frankfurter Beratungsstelle arbeitet.

Seit der Arbeitnehmerfreizügigkeit sind gerade aus dem mittel- und osteuropäischen Raum viele Beschäftigte auf den deutschen Markt gekommen, die zu oft fragwürdigen Bedingungen arbeiten müssen. Überlange Arbeitszeiten sind die Regel, fehlender Arbeitsschutz fast normal, miese Bezahlung inklusive. Die Probleme für die Betroffenen vervielfältigen sich, weil viele von ihnen kaum Deutschkenntnisse haben. In der DGB-Beratung können sie kostenlos muttersprachliche Beratung in Anspruch nehmen und erhalten Hilfe von Experten. Angestrebt wird ein hoher Grad an Vernetzung mit anderen Beratungseinrichtungen, an die sich Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund wenden können. Zusammenarbeit gibt es unter anderem bereits mit Caritas und der Diakonie aber auch behördlichen Stellen.

Auch mobifair hat mit der Frankfurter Beratungsstelle des Projektes „faire Mobilität - Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ eine Kooperation vereinbart, um Arbeitnehmern in problematischen Beschäftigungsverhältnissen zu helfen. „Lohndumping und der

Kampf gegen dubiose Vermittlerfirmen und Ausbeuterunternehmen sind sowohl das Anliegen von mobifair wie auch des Projektes faire Mobilität“, sagt mobifair-Geschäftsführer Helmut Diener, „Die Ziele sind die gleichen. Mit gegenseitiger Unterstützung können wir noch besser gegen solche Praktiken vorgehen“. Beratungsstellen gibt es derzeit in Frankfurt, Berlin und Hamburg, weitere sind geplant. In Frankfurt hat man sich derzeit auf den Baubereich spezialisiert, getragen wird die Beratung von der IG Bau und dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen.

Die Problematik der ausländischen Arbeitnehmer wird durch zwei Faktoren noch verschärft. Zum einen tummeln sich eine Menge dubioser Vermittlerfirmen auf diesem lukrativen Markt, die kräftig mit dem Verleihen von Arbeitskräften verdienen. Zum anderen macht es das Netz der Sub- und Sub-Sub-Unternehmen gerade in der Baubranche zunehmend einfacher für die schwarzen Schafe unter den Firmen. „Oft wissen die Leute gar nicht, bei welchem Unternehmen sie offiziell angestellt

mobifair-Projekt

„Arbeitnehmerfreizügigkeit“

Seit dem 1. Mai 2011 steht Arbeitnehmern aus den EU-Beitrittsländern Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt offen, es gilt die „volle Arbeitnehmerfreizügigkeit“. Diese gestattet es den Angehörigen dieser Staaten, ungeachtet ihres Wohnortes, in jedem Mitgliedsstaat unter den gleichen Bedingungen eine Beschäftigung aufnehmen und ausüben zu dürfen, wie die Angehörigen dieser Staaten selbst. Welche Auswirkungen dies auf die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerschaft innerhalb der Branche der Eisenbahnverkehrsunternehmen und der ihr angeschlossenen Dienstleister hat, steht im Fokus des mobifair-Projektes



BERATUNGSSTELLEN PROJEKT „FAIRE MOBILITÄT“

Rhein/Main

DGB Haus 2, Etage 2
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt



Rumänischer Ansprechpartner:
Mihai Balan
069/27297567
mihai.balan@igbau.de



Polnische Ansprechpartnerin:
Gosia Zambron
069/27297566
malgorzata.zambron@igbau.de

Hamburg

Arbeit und Leben Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Jochen Empen
040/2840 1677
jochen.empen@
hamburg.arbeitundleben.de

Berlin

DGB Haus
Keithstraße 1-3
10878 Berlin

Dr. Sylwia Timm
030/21 01 64 37
sylwia.timm@bfw.eu



Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

sind“, sagt Mihai Balan. Tauchen Probleme arbeitsrechtlicher oder sozialer Art auf, ist es für die Arbeitnehmer dementsprechend schwierig, wenn nicht unmöglich, den richtigen Ansprechpartner zu finden.

Eine weitere beliebte Variante ist es, die Menschen als so genannte Selbständige zu beschäftigen. Damit wird das Risiko nahezu komplett auf den Arbeitnehmer abgewälzt, der Auftraggeber ist frei von Verpflichtungen. Die Bezahlung – so sie denn erfolgt – wird gerne auch in bar erledigt, so Mihai Balan. Aber auch wenn der Beschäftigte den versprochenen Lohn erhält, der in der Regel unter dem Mindestlohn liegt, und ein festes Arbeitsverhältnis hat, spätestens bei den Rentenansprüchen wartet die Überraschung. „Krankenkassen- und Sozialbeiträge werden im Heimatland nur auf der dortigen Mindestlohnbasis bezahlt, auch wenn der Arbeiter in Deutsch-

land tatsächlich mehr verdient“.

Die meisten der von ihm betreuten Betroffenen – seit vergangenen Oktober 300 Fälle – werden allerdings von anderen Geldproblemen geplagt. Bezahlung gibt es trotz 14-Stunden-Schichten oft gar nicht und wenn, dann weit unter dem Mindestlohn. Wer krank ist, wird abgeschoben, bei Arbeitsunfällen besonders schnell. Schließlich möchte man Probleme zwischen der Berufsgenossenschaft und den Krankenversicherungen im osteuropäischen Heimatland vermeiden. Die darf der Arbeitnehmer dann gerne alleine lösen. Da die offiziellen Stellen ohnehin meist nicht wissen, dass der Versicherte im Ausland beschäftigt wird, sind Schwierigkeiten vorprogrammiert. „Illegale Beschäftigung ist das“ sagt Mihai Balan. „Das Problem ist, dass es keine einheitliche europäische Behörde für solche Fälle gibt“.

„Arbeitnehmerfreizügigkeit“.

Fakt ist: Durch das existierende Lohngefälle zu den neuen ost- und südosteuropäischen Mitgliedsstaaten besteht die Gefahr sinkender Lohn- und Sozialstandards in den „Alt-EU-Mitgliedsländern“.

Fakt ist ebenso: Bereits vor in Kraft treten der „vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit“ tauchten zielstrebig dubiose Unternehmen am Markt auf und warben mit Discountmethoden für Billigarbeiter aus Ost- sowie Südosteuropa. Dieser sich abzeichnenden negativen Entwicklung

gilt ein wesentliches Augenmerk des mobifair-Projektes „Arbeitnehmerfreizügigkeit“.

Ausbeuterpraktiken, sittenwidrige Löhne, Auswüchse von Sozialdumping dürfen nicht zu tolerierbaren Begleiterscheinungen der Arbeitsmarkttöffnung werden. Der Schutz der Beschäftigten, unabhängig davon welcher Nationalität sie angehören, ist ein zentrales Ziel des Projektes.

Umweltschutz

Wassereinsatz gegen Diesel-Abgase

.....
 Rußpartikel? Stickoxide? Bei neuen Diesel-PKW dank moderner Motorentechnik und aufwändiger Abgasnachbehandlung mittlerweile eine entschärfte Problematik. Doch gibt es immer noch viele Maschinen- und Fahrzeugarten mit hohen Abgasemissionen. Dazu gehören etwa Dieselloks und -Triebwagen, Binnenschiffe sowie Baumaschinen. Bei den Seeschiffen, deren enorme Rußemissionen extrem klimaschädlich sind, besteht zusätzlich ein ganz besonderes Dilemma: Das hier überwiegend eingesetzte Schweröl, ein Abfallprodukt der Raffinerien, enthält Giftstoffe, die jeden Rußpartikelfilter binnen kurzer Zeit unwirksam werden lassen.

Abhilfe schaffen will in diesem Umfeld die Firma Exomission Umwelttechnik GmbH im nordrhein-westfälischen Troisdorf. Die Firmengründer haben sich nach eigenen Angaben ein klares Ziel gesetzt: nicht nur emissions-technisch hoch wirksame, sondern auch wirtschaftliche Problemlösungen anzubieten, deren Anschaffung sich über Betriebskosteneinsparungen amortisieren lässt.

Mit der von Exomission angebotenen Kraftstoff-Wasser-Emulsion (KWE), sollen die Rußemissionen um über 90 Prozent reduziert werden sowie gleichzeitig die Entstehung von Stickoxiden vermindert können. Mit Förderung des Bundesverkehrsministeriums wird im Herbst eines der größten Chemikalienschiffe auf dem Rhein mit dieser Technologie ausgestattet.

Ebenso im Produktportfolio sind klassische Abgasnachbehandlungstechnologien wie Partikelfilter und SCR-Systeme. Die Kombination der verschiedenen Technolo-

gien eröffnet dabei, wie Exomission mitteilt, vollkommen neuartige Perspektiven bei der Emissionsminderung, so beispielsweise bei Seeschiffen: Mit der Emulsionstechnologie ließen sich die Rußemissionen, mit SCR-Systemen die Stickoxide nachhaltig minimieren. Dies gepaart mit Klima- und Kostenbilanz verbessernden Verbrauchersparungen. Zudem seien diese Technologie-Kombinationen problemlos nachrüstbar und damit für Betreiber sowie den Umwelt- und Klimaschutz interessante Problemlösungen.

Ein weiteres Geschäftsfeld sehen die Exomission-Geschäftsführer im wachsenden Markt an stationären Motoren, die im Zuge der Energiewende zur Produktion von Strom und Wärme in Blockheizkraftwerken eingesetzt werden – und für die strenge Abgasgrenzwerte gelten. Die Firma will hier die jeweils geeigneten Katalysator-Systeme, so etwa für Erd- und Biogas-BHKW, anbieten.



Sächsische Dampfeisenbahngesellschaft

Lokführerschein - Fortsetzung folgt...



Die Zusage der Geschäftsführung der SDG vom Mai dieses Jahres wurde eingehalten. Bis Ende August erhielten die Lokführer der SDG Fichtelbergbahn „entsprechende Befähigungsausweise“, sie nennen es jetzt sogar Führerscheine. Keine Führerscheine entsprechend den normalen Bestimmungen der VDV-Regelung oder gar der Triebfahrzeugführerscheinverordnung, sondern irgendwelche von der SDG gebastelten Papiere als Führerscheinersatz.



Da, wie aus einem Schreiben zu entnehmen war, die Aktion im engen Kontakt mit dem Landesbeauftragten für Eisenbahnaufsicht des

alle anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen, für die es eine Selbstverständlichkeit ist, den VDV-Schriften Rechnung zu tragen. mobifair wird nicht locker lassen und hat bereits im Juli gegen den EBA-Landesbeauftragten beim Präsidenten des Eisenbahn-Bundesamtes eine Beschwerde eingereicht. Da steckt noch viel Zündstoff drin und wir werden darüber weiter berichten.

Freistaates Sachsen beim Eisenbahn-Bundesamt stattfand, muss man davon ausgehen, dass das auch von ihm genau so gewollt war. Somit kam er den Wünschen der Beschäftigten, von mobifair und der Zentrale des Eisenbahn-Bundesamtes, den Lokführern den VDV-Führerschein auszuhändigen, nicht nach. Es bleibt der bittere Nachgeschmack, dass man bei der SDG den Lokführern nicht den notwendigen Respekt entgegen bringt, stellt hierzu mobifair fest. Und so bleibt es weiter für uns und viele andere unglaublich, wie bei der Geschäftsleitung dieser Bahn und sicher in enger Verbundenheit mit dem EBA-Landesbeauftragten die Sturheit regiert. Es bleibt dabei: Auch wenn hier noch so viele Schlupflöcher ausgegraben werden, um keine VDV-Führerscheine ausstellen zu müssen, ist es regelrecht eine Provokation gegen



Mit billigen Arbeitskräften und niedrigen Löhnen zum Erfolg? – Nein, danke

Mitarbeiter ohne Tarifbindung, niedrige Lebenshaltungskosten, unbürokratischer Personalaustausch, kein Arbeitgeberberrisiko, und und und... wer hier nicht zugreift, scheint selbst schuld zu sein. Mit welcher menschenverachtender Offenheit zahlreiche Vermittlungsagenturen versuchen, ihre osteuropäischen Arbeitskräfte an den Unternehmer zu bringen, ist schon erschreckend. Wer jedoch billige Arbeitskräfte und niedrige Löhne als Schlüssel zu wirtschaftlichem Erfolg verkauft, hat am Markt nichts zu suchen.

Die Realität sieht leider anders aus und das Geschäft scheint zu boomen. Sie sitzen in Deutschland, wie beispielsweise die APS Connect GmbH in Berlin oder in den osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten, wie z.B. die Eurojobdienst S.L.R. in Rumänien und bieten ihre Ware in billiger Ramschmanier feil.

APS Connect GmbH –

Zitat aus dem ehemaligen Internetauftritt

„Die Mitarbeiter aus Polen sind Experten in verschiedensten Branchen (viele können Deutsch sprechen). Ihre Lohn-Erwartungen sind viel niedriger als von ähnlichen deutschen Arbeitern.“

Eurojobdienst S.R.L. –

Zitat aus dem aktuellen Internetauftritt

„Über einen Dienstleistungsvertrag mit uns erhalten Sie selbständige Mitarbeiter die keiner Tarifbindung unterliegen.“

**INTERESSANT NOCH AN DER RUMÄNISCHEN EUROJOBDIENST S.L.R.: ALS GESCHÄFTSSITZ WIRD EINE ADRESSE IN RUMÄNIEN ANGE-
GEBEN (STR. VRANCEI, NR. 24, 600184 BACAU), DIE TELEFON- UND FAXDURCHWAHL ABER FÜHRT INS DEUTSCHE UECKERMÜNDE ZU
EINEM UNTERNEHMEN DAS OSTEUROPÄISCHES PFLEGEPERSONAL VERMITTELT. DIE INHABER DIESES UNTERNEHMENS MIT DEM BE-
ZEICHNENDEN NAMEN „GUTE WESEN“ TAUCHEN DANN IHRERSEITS WIEDERUM NAMENTLICH IN DER E-MAIL-KONTAKTADRESSE DER
RUMÄNISCHEN EUROJOBDIENST S.L.R. AUF - SCHON EIN SELTSAMES NETZWERK!**

Auch im Dienstleistungsbereich der Eisenbahnbranche schlagen sich allmählich derartige Entwicklungstendenzen nieder. Bereits in der Vergangenheit trat das polnische Unternehmen LB Rail Systems an deutsche Gleisbausicherungsunternehmen heran und offerierte Kooperationen unter Verwendung „billiger“ polnischer Mitarbeiter. Diese Art von Geschäftsgebaren jedoch darf sich nicht durchsetzen und genau hier setzen das mobifair-Fairnessabkommen und die mobifair-Rankingliste an. Ordentliche Löhne, angemessene Sozialstandards und ehrliches Miteinander, nur dies können die Grundlagen für einen fairen Wettbewerb sein.

NEUES VOM FAIRNESSABKOMMEN

Im Rahmen des Fairnessdialogs Gleissicherung hat mobifair mit dem DB Konzern, der Gewerkschaft EVG sowie mit den Gleissicherungsunternehmen ein Fairnessabkommen ausgehandelt. Damit soll sichergestellt werden, dass bei der Vergabe von Gleissicherungsleistungen keinem Lohn- und Sozialdumping Vorschub geleistet wird. Leider finden sich immer wieder Hinweise, dass die Vereinbarungen nicht korrekt eingehalten werden. mobifair hat die DB AG darauf hingewiesen. In der Antwort teilt der Personalvorstand mit, dass diese Befürchtungen nicht zutreffen. Der vereinbarte Mindestlohn sei rechtlich verbindlich. Leider keinen Kommentar gab es auf die Hinweise, dass Einträge in den Befähigungsausweisen nicht immer der Ordnung entsprechen und es kein Register gibt, in dem diese Aus-

weise geführt und kontrolliert werden. mobifair bleibt dabei: Die Auftragsvergabe der DB AG an externe Dienstleistungsunternehmen findet nicht im Sinne des Fairnessabkommens statt. Mit sogenannten „Kösterlisten“, als Billigranking für regionale Rahmenverträge werden vor allem Unternehmen bevorzugt, die den Mindestlohn umgehen und Arbeitsschutzgesetze aushebeln. Den Zuschlag bekommt so weiterhin der Billigste, denn ausschlaggebend bleibt: der „niedrigste Preis“! Dieses Vorgehen ist der Unternehmenskultur der DB unwürdig.

Die anständigen Unternehmen finden sich in der mobifair-Rankingliste: www.mobifair.eu



Projektmarkt während der Mitgliederversammlung

mobifair wird im Rahmen der diesjährigen Mitgliederversammlung die Projektarbeit des Vereins deutlicher als bisher in den Fokus stellen und damit auch den Interessen der Vereinsmitglieder noch stärker Rechnung tragen. Vor dem Jahresbericht des Geschäftsführers, der auf die großen Linien der Vereinsentwicklung und der inhaltlichen Arbeit eingeht, wird die Projektarbeit des vergangenen Jahres ebenso wie die neu begonnen Projekte in einem so genannten „Projektmarkt“ vorgestellt.

Dazu wird es inner- und außerhalb des Tagungsraums „Marktstände“ geben, an denen mobifair-Mitarbeiter die einzelnen Projekte präsentieren. Während des Imbisses können die Teilnehmer der Mitgliederversammlung wie auf einem Marktplatz zwischen den einzelnen

Ständen hin- und herschlendern und sich informieren. Die offene Form der Präsentation erleichtert sowohl einen allgemeinen Überblick als auch die intensivere Beschäftigung mit den einzelnen Themen. Ebenso einfach werden sich Gespräche mit anderen Interessierten über die verschiedenen Themen ergeben und so auch Anregungen für die weitere Arbeit gegeben.

Mit dem Projektmarkt will mobifair den Austausch zwischen den Mitgliedern anregen, der sich in der Diskussion nach dem Jahresbericht fortsetzen kann und positive Impulse für die Vereinsentwicklung der nächsten Jahre liefern wird.

18.10.2012 IN FULDA

TAGESORDNUNGSVORSCHLAG FÜR DIE MITGLIEDERVERSAMMLUNG

- TOP 1) Eröffnung, Feststellung der Beschlussfähigkeit und Annahme der Tagesordnung**
- TOP 2) Gewerkschaftliche Strategien gegen Lohn- und Sozialdumping in der Mobilitätswirtschaft.**
Alexander Kirchner, Vorsitzender der EVG
Diskussion
anschl. Pause mit Imbiss und
Projektmarkt zur Präsentation der aktuellen mobifair-Projekte
- TOP 3) Jahres- und Geschäftsbericht (Vereinsentwicklung, Recherche- und Projektarbeit)**
Helmut Diener, Geschäftsführer mobifair e.V.
- TOP 4 a) Jahresabschluss mit Bericht der Rechnungsprüfer**
- TOP 4 b) Aussprache und Entlastung des Vorstandes und der Rechnungsprüfer**
- TOP 4 c) Haushaltsplan 2013**
- TOP 5) Nachwahl von Revisoren**
- TOP 6) Beratung der Anträge**
- TOP 7) Verschiedenes und Schlusswort**



Arbeiten im Ausland

Das Europäische Parlament hat die Regelungen für Arbeitnehmer, die in mehreren Mitgliedsstaaten beschäftigt sind, geändert. Bislang galten für betroffene Arbeitnehmer in der Sozialversicherung die Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates, auch wenn sie eine weitere Beschäftigung im Ausland haben. Wer künftig den Hauptteil seiner Erwerbstätigkeit in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ausübt, für den gelten die Rechtsvorschriften dieses Landes.

Die Regelung betrifft alle Arbeitnehmer, die bei mehreren Arbeitgebern in verschiedenen Staaten beschäftigt sind. Voraussetzung ist, dass der wesentliche Teil der Erwerbstätigkeit nicht im Wohnstaat ausgeübt wird.

Die Neuregelung greift allerdings nicht sofort, eine Übergangsfrist wurde bis Juni 2022 festgelegt. Bis dahin bleiben die geltenden Rechtsvorschriften anwendbar.

ARBEITGEBER MUSS ZAHLEN

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Das Arbeitsgericht Frankfurt/Oder hat der Klage einer Leiharbeiterin nach dem equal-pay-Grundsatz für gleichen Lohn wie die Stammebelegschaft stattgegeben. Im konkreten Fall bedeutet das den doppelt so hohen Stundenlohn.

Statt über 12 Euro Stundenlohn wie die festangestellten Beschäftigten der Firma erhielt die Klägerin, die über eine Personalvermittlung in das Unternehmen kam, lediglich sechs Euro. Als Basis dieser Eingruppierung wurde der so genannte Tarifvertrag der CGZP (Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für

Zeitarbeit und Personalserviceagenturen) genommen. Bereits 2010 hat das Bundesarbeitsgericht dieser Vereinigung die Tariffähigkeit aberkannt und die abgeschlossenen Tarifverträge als „nichtig“ erklärt.

Auf Grundlage dieser Entscheidung hat die Leiharbeiterin die Differenz eingeklagt. Das Arbeitsgericht gab dem Anspruch nach dem equal-pay-Grundsatz statt. Laut Paragraph 9 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes steht Leiharbeitern die gleiche Bezahlung zu wie der Stammebelegschaft, so die Richter (Az 3 Ca422/11).

Überstunden klar regeln

Angestellte können die Vergütung von Überstunden auch nachträglich noch einklagen. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts gilt dieser Anspruch für Beschäftigte, die weniger als 67.200 Euro im Jahr verdienen. Wenn die Bezahlung für geleistete Überstunden im Arbeitsvertrag nicht klar geregelt ist, müssen Arbeitgeber, so das BAG, die Stunden auch nachträglich vergüten. Der Anspruch kann rückwirkend für bis zu drei Jahre geltend gemacht werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer die geleistete Arbeit belegen kann

und unterhalb der Einkommensgrenze von 67.200 Euro liegt. Arbeitgeber mit Tarifverträgen sind hier nicht betroffen, auf nicht-tarifgebundene Unternehmen, in deren Arbeitsverträgen keine eindeutige Überstundenregelung steht, könnten mit dem Richterspruch Forderungen zukommen. Pauschale Formulierungen wie „für Über- und Mehrarbeit gibt es keine weitergehende Vergütung“ verstoßen nach Meinung des Gerichts gegen das Transparenzgebot.