

SOZIALZERTIFIKAT

Gut ist besser



Sozialzertifikat

Nach den Zertifizierungskriterien der mobifair - Zertifizierungs- und Beratungs-GmbH wurde Ihr Unternehmen auf die Einhaltung vorgeschriebener gesetzlicher Bestimmungen, einschlägiger Richtlinien sowie die Anwendung von Lohn- und Sozialstandards untersucht.





**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

0 800-mobifair

(0 800-66 24 32 47)

oder info@mobifair.eu



mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

Editorial



Nicht wegschauen sondern hinschauen ist angesagt. Dies insbesondere, wenn es um die Beschäftigungsbedingungen in der Verkehrsbranche geht. Ausbeutung durch Lohn- und Sozialdumping dürfen nicht länger toleriert werden, denn schließlich leben wir nicht mehr im Mittelalter. Der Mensch muss im Mittelpunkt der Arbeitswelt stehen und nicht ausschließlich Rendite und Umsatz der Unternehmen. Die Beschäftigungsbedingungen müssen in Ordnung sein und die Menschen müssen von ihrem Erwerbseinkommen auch vernünftig leben können. Dies trifft auch auf die Verkehrsbranche und die dort tätigen Unternehmen zu. Die Verkehrsunternehmen mit guten Beschäftigungsbedingungen, die mit der Einhaltung von Lohn- und Sozialstandards kein Problem haben, die ihre Mitarbeiter nicht als Ressource betrachten, müssen bei den Auftragsvergaben von Verkehrsleistungen eine Chance erhalten und nicht der „Billiglöhner“.

Wer als Verkehrsunternehmen gut ist, braucht sich nicht zu verstecken sondern kann dies auch zeigen. Hierzu bietet mobifair beispielsweise soziale Zertifizierungen an. mobifair ist nicht nur ein Verein, der zum Beispiel Betrügereien in der Arbeitswelt und soziale Missstände aufdeckt sondern mit seiner GmbH auch ein Sozialzertifikat anbietet und damit die Guten auszeichnet. Erfreulicherweise wächst das Interesse der Verkehrsunternehmen an dieser sozialen Zertifizierung. Es ist auch ein Signal an die Aufgabenträger um aufzuzeigen, dass sehr wohl Lohn- und Sozialstandards respektiert werden. Die in der Praxis oft noch vorhandene Ansicht „Der Billige bekommt den Auftrag“ gehört endlich auf den „Scheiterhaufen“ der Geschichte. Der Mensch ist der Kunde, der sicher und fair unterwegs sein will. Der Mensch ist vor allem aber auch der Beschäftigte, der nur dann gute Arbeit leisten kann, wenn seine Qualifikation, sein Berufsbild und seine Lohn- und Sozialstandards stimmen. Das gilt übrigens für alles was mit Auftragsvergabe zu tun hat. Fair Trade ist angesagt. Qualität hat ihren Preis. Gute Arbeit auch.

Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: GUT IST BESSER – das mobifair-Sozialzertifikat

Anerkennung, Respekt, Sicherheit
Den Guten eine Chance S. 4

BOB und BRB:
Wieder ausgezeichnet S. 6

Abellio:
Eine wichtige Auszeichnung S. 8

Busfahrer:
Arbeitsrealität und Stellenwert S. 10

Wenn der Schwarzfahrer zuschlägt S. 12

ETF-Kongress 2017 S. 13

LKW-Übernachtungen:
Chance verpasst S. 14

Meldungen S. 16

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

Layout: Anna Bischoff

Anerkennung, Respekt, Sicherheit

.....
Gut ist Besser. Das sollte insbesondere bei der Auftragsvergabe eine größere Beachtung finden. Bislang ist in den meisten Fällen der Preis das zwingende Argument, den Auftrag an den Billigstanbieter zu vergeben. So bleiben meist diejenigen auf der Strecke, die Lohn- und Sozialstandards respektieren und Arbeitsschutzbedingungen einhalten. Das gilt sowohl bei Auftragsvergaben mittels Ausschreibungen im SPNV und ÖPNV als auch bei Auftragsvergaben an Werkvertragsunternehmen. So dient der Wettbewerb nicht den Menschen sondern raubt denen, die die Arbeit verrichten, Lohn- und Sozialstandards. Verschlechtert die Berufsbilder und alles endet letztlich in einem Qualitätsverlust, der durchaus auch gefährlich sein kann.

Das kann doch niemand wollen. Vor allem nicht die Aufgabenträger, die für eine Auftragsvergabe verantwortlich sind. Egal, ob sie in den kommunalen Parlamenten sitzen oder in irgendeiner Funktion in einem Unternehmen, die darüber entscheiden darf Wer, Wann und Wo etwas für das Unternehmen übernimmt.

Das Zertifikat bietet zum einen Hilfestellung für eine sozial faire Auftragsvergabe. Zum anderen ist es aber auch die Garantie, dass ein Unternehmen, das sich für einen Auftrag bewirbt auch tatsächlich ein Unternehmen ist, das mit gut ausgebildeten, gerecht bezahlten und im Sinne der Arbeitsschutzbestimmungen eingesetzten Menschen arbeitet. Das Sozialzertifikat macht diese Fairness nach außen deutlich.

Zertifikat macht Fairness deutlich

Die Auszeichnung ist kein "Muss", aber wer sie hat, zeigt nicht nur den Bestellern, dass man sowohl Respekt vor der Arbeitsleistung der Menschen hat als auch vor den eigenen Kunden und den Beschäftigten. Sicherheit für alle. Keine Frage, dass der Kunde lieber in einen Bus einsteigt, der mit dem Symbol des Zertifikats darauf hinweist, dass hier fair bezahlte und gut ausgebildete Fahrer den Bus steuern, als sich darüber Gedanken zu

machen, ob der Busfahrer schon über die gesetzliche Lenkzeit hinaus unterwegs ist. Gleiches gilt für Gütertransporte, bei denen es nicht selbstverständlich ist, dass Pausen und Ruhezeiten eingehalten werden. Auf der Straße wie auch auf der Schiene. Auch in anderen Branchen gehen, zum Beispiel durch undurchsichtige Ketten-Sub-Arbeitsverhältnisse, die anständigen Unternehmen bei der Auftragsvergabe leer aus. Das trifft besonders im Sicherungsgewerbe zu.

Daher kommt einem Zertifikat, das garantierte Standards bescheinigt, hohe Bedeutung in mehrerer Hinsicht zu. Für den einen ist es das Sozialzertifikat, für den anderen kann es ein ganz spezieller Präqualifizierungsnachweis sein, der bei jeder Auftragsvergabe eine besondere Rolle einnehmen sollte. Ein Selbstverständnis ist es nämlich nicht, dass ein Auftragsnehmer unterschreibt, sich an alle Vorgaben zu halten. Leider zu viele zeigen ihr wahres unsoziales und raffgieriges Gesicht unternehmensintern. Über diese negativen Beispiele hat die mopinio schon mehrfach berichtet.

Das mobifair-Sozialzertifikat ist ein faires und unterstützendes Angebot an alle, die es ehrlich meinen mit dem Respekt vor der Arbeit.

**Denn damals wie heute gilt das Motto:
Den Guten eine Chance!**

Sozialzertifikat



Nach den Zertifizierungskriterien der mobifair – Zertifizierungs- und Beratungs-GmbH wurde Ihr Unternehmen auf die Einhaltung vorgeschriebener Bestimmungen, einschlägiger Richtlinien und Sozialstandards...

DEN GUTEN EINE CHANCE: Das mobifair-Sozialzertifikat

Es ist aktueller denn je: Das mobifair-Sozialzertifikat. Bereits im Jahr 2007 wagte sich das mobifair-Team an die Aufgabe, einen Kriterienkatalog für die Zertifizierung von Eisenbahn- und Busverkehrsunternehmen zu entwickeln, ehe schließlich 2009 mit dem RVK/RBR (Regionalverkehr Köln GmbH/Regional-Bus-Rheinland) das erste Verkehrsunternehmen zertifiziert wurde. Hintergrund waren die damals – wie heute – beträchtlichen Folgen des europäischen Wettbewerbs in der Mobilitätswirtschaft auf die bestehenden Sozialstandards. Der Anspruch von mobifair war und ist es für einen fairen Wettbewerb ohne Lohn- und Sozialdumping einzutreten. Ein Werkzeug hierfür ist das mobifair-Sozialzertifikat um die auszuzeichnen und zu unterstützen, welche sich in adäquater Form an geltende Sozial-, Qualitäts- und Umweltstandards halten. Hierbei gewinnt auch das Thema „Sicherheit“ immer mehr an Bedeutung.

Unternehmen und Betriebe, die sich in besonderem Maße für die Einhaltung von vorgegebenen Sozialnormen einsetzen, verdienen es, positiv hervorgehoben zu werden, um sich somit deutlich von den „schwarzen Schafen“ in ihrer Branche abgrenzen zu können.

Mithilfe des mobifair-Sozialzertifikats unterstützt mobifair die „Guten“ öffentlichkeitswirksam in ihrer Auseinandersetzung mit unfairen Mitbewerbern. Hierbei steht das Sozialzertifikat in der Öffentlichkeit als Auszeichnung für die seriöse Anwendung von vorgegebenen Sozialnormen. Ausgezeichnete Unternehmen und Betriebe verbessern hierdurch auf besondere Weise ihre Wettbewerbssituation und profitieren durch den erworbenen Nachweis der Akzeptanz von fairen Sozialstandards. Nicht zuletzt gewinnen auch die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und die Kunden der in der Mobilitätsbranche tätigen Dienstleister bei diesem fairen Miteinander.

Das mobifair-Sozialzertifikat – auch nach über zehn Jahren eine rundum faire Sache. Mehr Informationen gibt es unter www.mobifair.eu





BOB und BRB: Ausgezeichnet

Die Einhaltung von fairen Lohn- und Sozialstandards bei der Bayerischen Regiobahn und ihrem Schwesterunternehmen Bayerische Oberlandbahn inklusive der Marke Meridian wurde am 5. April mit der Übergabe des mobifair-Sozialzertifikats und der Prüfberichte bestätigt. Die BOB, das seinerzeit erste von der mobifair GmbH zertifizierte Eisenbahnverkehrsunternehmen, erhält damit zum dritten Mal das Sozialzertifikat. Die BRB wurde zum ersten Mal ausgezeichnet und reiht sich damit in den Kreis der von der mobifair GmbH ausgezeichneten Unternehmen ein.

Überprüft wurde die Einhaltung vorgeschriebener gesetzlicher Bestimmungen, einschlägiger Richtlinien sowie die Anwendung von Lohn- und Sozialstandards. Sowohl bei der BOB als auch der BRB fanden die Prüfer keine Beanstandungen.

Die Zertifizierung der Unternehmen fand auf eigenen Wunsch statt und die mobifair GmbH wurde mit dem Verfahren beauftragt. Die Überprüfung orientiert sich bezüglich der Struktur und der Bezeichnung der Schritte an der DIN ISO 17000 und ist eine Konformitätsbewertung in Bezug auf die definierten und von mobifair e.V. entwickelten Sozialnormen.

Das mobifair-Sozialzertifikat soll „den Guten eine Chance“ geben und ihre Wettbewerbssituation verbessern. Mit dem Sozialzertifikat soll die Öffentlichkeit auf positive Beispiele unternehmerischen Handelns aufmerksam gemacht und politischen Entscheidungsträgern ein Indikator für eine sozial nachhaltige Vergabepolitik gegeben werden.

Bei der Übergabe der Zertifikate und Prüfberichte in der Räumlichkeiten der BRB in Augsburg durch den Geschäftsführer der mobifair GmbH, Karl-Heinz Zimmermann, an den Vorsitzenden der Geschäftsführung der beiden Transdev-Unternehmen, Dr. Bernd Rosenbusch, zeigten diese sich erfreut über die erfolgreiche (Re-) Zertifizierung.

Gemeinsam mit den Betriebsratsvorsitzenden der zwei Unternehmen betonten sie die besondere Bedeutung vorbildlicher Lohn- und Sozialstandards. In Zeiten schwieriger Personalfindung im Verkehrsbereich stellen diese für die Unternehmen einen Vorteil dar, von dem auch die Beschäftigten profitieren.

„Stolz auf das Sozialzertifikat“



Das mobifair-Sozialzertifikat in der Bewertung: Gespräch mit Geschäftsführer Bernd Rosenbusch und den Betriebsratsvorsitzenden von BOB und BRB, Torsten Leuschner und Daniel Martin, über die Auszeichnung.

mobifair: Herzlichen Glückwunsch zum mobifair-Sozialzertifikat für alle Firmenbereiche Ihrer Unternehmen Bayerische Oberlandbahn und Bayerische Regiobahn. Welchen Wert hat ein solches soziale „Gütesiegel“ für die Unternehmen und für Sie persönlich?

Bernd Rosenbusch: Vielen Dank, wir freuen uns sehr über die Zertifikate für unsere Unternehmen und haben den Auditoren von mobifair gerne unsere Türen geöffnet. Die Auszeichnung hat für uns großen Wert, denn sie belegt, dass wir das tun, was wir für sehr wichtig erachten: Unsere Mitarbeiter wertzuschätzen.

mobifair: Hat das Sozialzertifikat auch eine besondere Außenwirkung oder Bedeutung für die Bewerbungen bei Ausschreibungen oder für die Fahrgäste?

Bernd Rosenbusch: Weiter Erfolg zu haben geht nur, wenn jeder Mitarbeiter darin bestätigt wird, ein Teil des Ganzen zu sein und wenn jeder merkt, dass seine Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Kundenzufriedenheit und zum Erfolg des Unternehmens beiträgt. Dann ziehen alle an einem Strang, dann steigt die Qualität, dann sind unsere Kunden, Fahrgäste und Auftraggeber (die Bayerische Eisenbahngesellschaft mbH, die den Regional- und S-Bahn-Verkehr in Bayern plant, finanziert und koordiniert, Anm. der Redaktion), zufrieden mit uns und wir sind weiterhin erfolgreich. Daher hat auch der Kunde einen Vorteil von einem sozialen Unternehmen und es hilft uns für die Qualität bei Ausschreibungen.

mobifair: Ist das Sozialzertifikat ein positiver Aspekt bei der Mitarbeitergewinnung?

Bernd Rosenbusch: Das Sozialzertifikat ist sicherlich ein Hingucker und macht Kandidatinnen und Kandidaten neugierig auf uns. Wichtig ist, den mit dem Gütesiegel prämierten Umgang mit unseren Mitarbeitern dann auch weiterhin wie bisher zu pflegen. Darauf legen wir allergrößten Wert, denn unsere Sozialverträglichkeit hört ja nicht mit dem Zertifikat auf. Wir sind sehr stolz auf das Sozialzertifikat und es ist bereits Teil unserer Kampagnen zur Mitarbeitergewinnung. Es bestätigt, dass der Weg den wir gehen ein guter ist. Aktuell sind wir auf der Suche nach zusätzlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für unser neues Netz, das wir ab Dezember 2018 befahren werden (Dieselnetz Augsburg I, Anm. der Redaktion).

Gütesiegel „sehr hilfreich“

mobifair: Herzlichen Glückwunsch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Betriebsräte. Durch das mobifair-Sozialzertifikat werden faire und gute Beschäftigungsbedingungen in der Firmengruppe von BOB und BRB bestätigt. Wie ist die Innenwirkung eines solchen sozialen „Gütesiegels“?

Betriebsrat: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich durch das Zertifikat von mobifair bestätigt, dass sie in Unternehmen arbeiten, welche über gute Sozialstandards verfügen. Das ist für uns ein enormer Vorteil, gerade im Vergleich zu anderen Unternehmen. Wir, die Betriebsräte und auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissen, dass unsere Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auf einem hohen Niveau sind, die wir uns im Laufe der Jahre gemeinsam erkämpft haben.

mobifair: Das Sozialzertifikat zeigt auch auf, dass gute Betriebsratsarbeit geleistet wird. Welche wichtigen Schwerpunkte hat sich der BR für die nächste Zeit vorgenommen?

Betriebsrat: Für uns als Betriebsräte und auch als Tarifkommission ist es natürlich wichtig, dass die bestehenden Tarifverträge weiterentwickelt und die jetzigen Sozialstandards beibehalten werden. Des Weiteren werden sich die Betriebsräte der BOB und BRB in nächster Zeit dafür einsetzen, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sozialverträglichere Dienstpläne zur Verfügung gestellt werden. Hierbei liegt der Fokus ganz klar auf mehr Freizeit für die Beschäftigten. Ein besonderes Augenmerk werden wir selbstverständlich auf das Thema „Sicherheit im und am Zug“ legen. Die Aggressivität gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat in letzter Zeit wieder stark zugenommen. Hier besteht definitiv Handlungsbedarf.

mobifair: In allen Unternehmensteilen werden dringend neue Mitarbeiter gesucht. Ist das Interesse ausreichend bzw. wo liegen die Gründe, wenn sich Bewerber für die BOB und die BRB entscheiden? Ist das Gütesiegel hier ein hilfreicher Aspekt?

Betriebsrat: In der gesamten Branche wird es immer schwieriger Fachpersonal oder interessierte Menschen für unseren Berufszweig zu finden. Deshalb ist es wichtig, der Öffentlichkeit aufzuzeigen, dass BOB und BRB über gute Sozialstandards verfügen. Das macht uns in der Branche schon ziemlich einzigartig. Darüber hinaus ist es natürlich wichtig, die Bewerber auch schon bei den Vorstellungsgesprächen auf diese Standards aufmerksam zu machen und dafür ist das Gütesiegel von mobifair sehr hilfreich.



ABELLIO: „EINE WICHTIGE AUSZEICHNUNG“

Mit der Übergabe des mobifair-Sozialzertifikats und des Prüfberichts erhält Abellio Rail NRW die Bestätigung, dass im Unternehmen faire Lohn- und Sozialstandards herrschen. Das Unternehmen erhält damit zum zweiten Mal das mobifair-Sozialzertifikat.

Getreu dem Motto „Den Guten eine Chance“ prüft das Zertifizierungsverfahren der mobifair Zertifizierungs- und Beratungsgesellschaft mbH aus Frankfurt am Main die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, einschlägiger Richtlinien sowie die Anwendung von Lohn- und Sozialstandards. Mit dem Sozialzertifikat soll die Öffentlichkeit auf positive Beispiele unternehmerischen Handelns aufmerksam gemacht und politischen Entscheidungsträgern ein Indikator für eine sozial nachhaltige Vergabepolitik gegeben werden. Ein zertifiziertes Unternehmen verbessert dadurch seine Wettbewerbssituation, nicht nur bei Ausschreibungen, sondern auch bei der Personalgewinnung: In Zeiten des Fachkräftemangels im Eisenbahnbereich ein großer Vorteil. Zugleich profitieren die Beschäftigten von nachgewiesenen hohen Lohn- und Sozialstandards und einer positiven Unternehmenskultur.

Die Zertifizierung des Unternehmens fand auf eigenen Wunsch statt. Bei Abellio Rail NRW fanden die Prüfer der mobifair GmbH zum wiederholten Male keine Beanstandungen, sodass das Unternehmen weiterhin das Zertifikat führen und sich selbst zu den „Guten“ zählen darf.

Den Abschluss des Verfahrens bildete die Übergabe des Zertifikats und des Prüfberichts in der Zentrale von Abellio Rail NRW in Hagen im Rahmen eines Mitarbeiterfrühstücks. Der Geschäftsführer der mobifair GmbH, Karl-Heinz Zimmermann, überreichte dem Vorsitzenden der Geschäftsführung von Abellio Rail NRW, Ronald R. F. Lünser, im Beisein des Leiters Personalmanagement, Peter Bosse, die beiden Dokumente. Gemeinsam brachten sie ihre Freude über die erfolgreiche (Re-)Zertifizierung zum Ausdruck und betonten die besondere Bedeutung fairer Lohn- und Sozialstandards. Ronald R. F. Lünser: „Die Erneuerung des Zertifikats von mobifair ist für uns nicht nur eine wichtige Auszeichnung, über die wir uns sehr freuen. Sie ist auch für die Zukunft ein klares Bekenntnis, dass wir bei Abellio Rail NRW immer danach streben, unseren Mitarbeitern faire Arbeitsbedingungen, ein tarifgebundenes und gerechtes Gehalt, attraktive Sozialleistungen und eine wertschätzende Unternehmenskultur zu bieten. Besonders mit Blick auf das anstehende Wachstum unseres Unternehmens, ist die Rezertifizierung ein wichtiges Signal in Richtung

unserer heutigen und besonders auch der künftigen Mitarbeiter.

Karl-Heinz Zimmermann: „Seit der ersten Zertifizierung durch die mobifair GmbH hat Abellio Rail NRW weitere Netze für sich entscheiden können, darunter auch den grenzüberschreitenden Schienenpersonennahverkehr nach Arnhem in den Niederlanden. Wir freuen uns, dass dabei weiterhin faire Arbeitsbedingungen und ein gutes Betriebsklima herrschen. Dieser Erfolg gibt Abellio Recht. Den Guten eine Chance.“

Ein Interview mit Unternehmensleitung und Betriebsrat von Abellio veröffentlichen wir in der nächsten Ausgabe der mopinio.



Standards bescheinigt

Eine Reihe von Unternehmen trägt das mobifair-Sozialzertifikat. Dazu gehören:



Wir sind  transdev



Wir sind  transdev



Wir sind  transdev



Wir sind  transdev



DER WEG ZUM MOBIFAIR-SOZIALZERTIFIKAT

NUTZEN FÜR DAS UNTERNEHMEN:

- Auftraggeber, vor allem Öffentliche Auftraggeber, verlangen vermehrt Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards. Ziel ist es, durch das mobifair-Sozialzertifikat dem Unternehmen gegenüber Mitbewerbern eine bessere Ausgangssituation bei der Ausschreibung von Leistungen bei der Ausschreibung von Leistungen und bei der Personalgewinnung zu verschaffen.
- Hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dokumentiert das zertifizierte Unternehmen seine Wertschätzung für gute Arbeit und garantiert faire Arbeitsbedingungen.

NUTZEN FÜR DEN KUNDEN:

- Kunden gegenüber wird aufgezeigt, dass für das Unternehmen ein sicherer und qualitativ hochwertiger Transport mit bestens ausgebildetem Personal höchsten Stellenwert besitzt.





BUSFAHRER: ARBEITSREALITÄT UND STELLENWERT

.....
 Ein Forschungsprojekt soll Fakten zur beruflichen Identität und gesellschaftlichen Wahrnehmung von Busfahrern ermitteln. Die Hochschule Fresenius und DB Regio wollen besonders Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheitspotentiale und -risiken unter die Lupe nehmen.

Noch bis November 2017 führt das Institut für komplexe Gesundheitsforschung der Hochschule Fresenius in Kooperation mit DB Regio/DB-Regio Bus ein

Forschungsprojekt zur Anerkennung, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit von Busfahrern durch.

In diesem Rahmen werden sowohl Busfahrer befragt als auch gesellschaftliche Perspektiven auf Busfahrer untersucht. Ein Ziel besteht darin, die Arbeitsrealität aus der Sicht von Busfahrern systematisch zu erfassen und verstehbar zu machen. Dies soll dazu beitragen, Ansatzmöglichkeiten zu identifizieren, um Arbeitszufriedenheit und Gesundheit von Busfahrern langfristig zu verbessern. Ein weiteres Ziel besteht darin, die Anerkennung des Busfahrerberufs in der Öffentlichkeit darzustellen um herauszufinden, welche Rolle Busfahrer in der Wahrnehmung der Gesellschaft spielen und welches berufliche Image der Busfahrerberuf besitzt. Daraus soll erkennbar werden, ob die Notwendigkeit besteht, das Ansehen von Busfahrern in der Gesellschaft zu verändern und welche Möglichkeiten hierbei bestehen.

ABLAUF DES FORSCHUNGSPROJEKTS:

Zunächst werden 30-40 ausführliche offene Interviews mit Busfahrern und ggf. teilnehmende Beobachtungen im Arbeitsalltag durchgeführt. Zentrale Fragen der Interviews sind:

- *Wie beschreiben Busfahrer ihren Arbeitsalltag?*
- *Welche Faktoren beeinflussen in der Lebensrealität eines Busfahrers seine Arbeitszufriedenheit sowie seine Gesundheit?*
- *Welche gesellschaftliche Bedeutung schreiben Busfahrer ihrer eigenen Tätigkeit zu?*
- *Wie nehmen sie die Anerkennung und Wertschätzung ihrer Tätigkeit in der Gesellschaft wahr?*



Für die zweite Projektphase werden die bis dahin gewonnenen Erkenntnisse aufbereitet und daraus zwei Fragebögen erstellt, die online bzw. schriftlich ausgefüllt werden können. Zur Erfassung der Fahrerperspektive soll allen Busfahrern bei DB Regio die Gelegenheit gegeben werden, an der Befragung teilzunehmen. Die Einladung zur Teilnahme an der Fragebogenerhebung zur Erfassung der gesellschaftlichen Einstellung zu Busfahrern wird über unterschiedliche Medien transportiert und richtet sich an jede Person, die an der Befragung teilnehmen möchte.

Der Fragebogen für Busfahrer wird voraussichtlich im Juni fertig sein und online zur Verfügung stehen.

.....
ÜBER DIE HOCHSCHULE FRESENIUS

Die Hochschule Fresenius gehört mit rund 10.000 Studierenden und Berufsfachschülern zu den größten und renommiertesten privaten Hochschulen in Deutschland. 1848 als „Chemisches Laboratorium Fresenius“ gegründet und seit 1971 als staatlich anerkannte Fachhochschule in privater Trägerschaft zugelassen, unterhält die Hochschule Fresenius heute Standorte in Idstein, Köln, Hamburg, München, Frankfurt am Main und Berlin sowie Studienzentren in Düsseldorf und Zwickau. 2010 erfolgte die institutionelle Akkreditierung durch den Wissenschaftsrat. Das Projekt Busfahrer wird durch Professor Dr. Christian T. Haas, Forschungsdekan im Fachbereich Gesundheit & Soziales und Sabine Hammer, Projektkoordinatorin für qualitative Forschung, unter Mitarbeit von Giulia Bradaran, wissenschaftliche Mitarbeiterin, geleitet.

Hierzu werden Busfahrer in Einzel- oder Gruppeninterviews von 30-120 Minuten Dauer befragt.

Gleichzeitig werden rund 100 Personen unterschiedlicher Alters- und Berufsgruppen in Kurzinterviews zur Wahrnehmung von Busfahrern befragt. Hierbei geht es darum:

- *welche spontanen Assoziationen zum Busfahrerberuf bestehen,*
- *welche Erfahrungen mit Busfahrern gemacht wurden und*
- *wie die Arbeit von Busfahrern eingeschätzt und anerkannt wird.*

Wenn der Schwarzfahrer zuschlägt

Beleidigungen und Beschimpfungen sind schon üblich. Wer nur angespuckt wird, ist noch gut weg gekommen. Immer öfter allerdings wird es schlimmer – es gibt Strecken auf dem Schienennetz der Bundesrepublik, da gehört die Begegnung mit der Aggression zum Alltag von Zugbegleitern, Servicepersonal und Lokführern.

Immer mehr Fahrgäste rasten bereits bei der harmlosen Frage nach einem Ticket aus. Wer beim Schwarzfahren ertappt wird, schlägt schon mal ohne Vorwarnung zu. Bahn-Mitarbeiter werden geprügelt, getreten, mit Waffen bedroht, mit Gegenständen beworfen. Sie werden gestoßen, gewürgt, ihnen werden Haare ausgerissen. Nur ein Beispiel: In Soest wurde im vergangenen Jahr ein Kontrolleur der Eurobahn von zwei Schwarzfahrern zusammengeschlagen und noch getreten als er schon am Boden lag.

Die zunehmende Gewalttätigkeit macht Sorgen und fordert neue Maßnahmen. Die Deutsche Bahn AG registrierte im vergangenen Jahr bundesweit 2300 Übergriffe auf Mitarbeiter im Kundenkontakt – ein Anstieg um 27 Prozent. Allein in Bayern wurden 420 Angriffe 2016 und damit 60 mehr als im Vorjahr gezählt, in Nordrhein-Westfalen waren es 450 Vorfälle auf den Strecken der DB AG. Hier beträgt der Anstieg 90 Taten. Bei den anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen sieht es kaum besser aus. Generell muss registriert werden, dass die Hemmschwelle zur Gewalt bedenklich gesunken ist. Eine „Verrohung der Gesellschaft“ beklagte ein Sprecher der DB AG. In der Tat ist das Phänomen leider in vielen gesellschaftlichen Bereichen zu beobachten – auch Polizeibeamte werden immer öfter bedroht und tätlich angegriffen. Wie sehr die Aggressivität zugenommen hat, konnte zum Beispiel bei den Relegationsspielen zur ersten und zweiten Bundesliga live im Fernsehen verfolgt werden. Wie diese so genannten Fans sich bei der anschließenden Heimfahrt in der Bahn aufführen, kann man sich leicht denken. Respektvolles Miteinander scheint ein Thema der Vergangenheit zu sein. Umso dringlicher müssen Maßnahmen ergriffen werden.

Seit langem fordert die Gewerkschaft EVG die doppelte Besetzung mit Zugbegleitern, mehr Sicherheitspersonal und Schulungen für Mitarbeiter des Fahrpersonals. Eine entsprechende Vereinbarung wurde im Frühjahr zwischen Bahn und Gewerkschaft abgeschlossen, doch kann dies keine abschließende Regelung sein. Dass das Thema umgehend angepackt werden muss, ist keine Frage. An vielen Bahnhöfen wurde die Videoüberwachung verstärkt – Kameras können allerdings nur im Nachhinein die Verfolgung der Täter ermöglichen, Prävention bieten sie wenig.

Mittlerweile laufen verschiedene Projekte, um die Sicherheit zu erhöhen. So hat zum Beispiel der Verkehrsverbund Rhein-Ruhr (VRR) auf S-Bahn- und Regionalstrecken einen einjährigen Pilotversuch gestartet, bei dem Fahrkartenkontrolleure von Sicherheitspersonal begleitet werden. „Dass die Mitarbeiter vor Ort geschützt werden müssen, hat sich leider herausgestellt“, meint mobifair-Vorstand Helmut Diener. Jetzt müssten gangbare Wege gefunden werden, um die Sicherheit zu verstärken. mobifair engagiert sich außerdem dafür, diejenigen, die zum Opfer von Angriffen wurden, tatkräftig zu helfen. Gemeinsam mit der EVG arbeitet mobifair an einem „Nachsorgepaket“ für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu wird auch eine „Helfer-Hotline“ und entsprechende Unterstützung und Betreuung gehören.





ETF-KONGRESS 2017

„Fairer Transport für Europa, soziale Gerechtigkeit, Solidarität, Einheit“. Unter diesem Motto stand der Kongress der Europäischen Transportarbeiterföderation ETF, der vom 24. bis 26. Mai in Barcelona statt fand. Unter den rund 500 Teilnehmern aus über 40 Ländern war auch mobifair vertreten.

In seiner Eröffnungsrede betonte der ETF-Vizepräsident und EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner, dass nur durch die gemeinsame Arbeit der Sozialpartner bessere Sozialstandards geschaffen werden können.

Wie notwendig dies ist, zeigten die Diskussionsrunden und Erfahrungsberichte aus zahlreichen Ländern Europas: Lohn- und Sozialdumping ist ein europaweites Problem, auf Straße, Schiene, zu Wasser und in der Luft. Bei der Rahmenveranstaltung zum Thema „Fernbusse“ stellte neben ver.di und anderen europäischen Gewerkschaften mobifair Rechercheergebnisse und Umsetzungsvorschläge vor, um das weit verbreitete Lohn- und Sozialdumping im Fernbuslinienverkehr zu bekämpfen. Dazu gehören eine Sozialmaut, mehr Kontrollen der Lenk- und Ruhezeiten, schärfere Sanktionen bei Verstößen und soziale Präqualifizierungsmaßnahmen.

Im Plenum des Kongresses wurde das Schwerpunktprojekt „Trends“ vorgestellt. Dabei geht es um die Zukunft der 3,5 Millionen Beschäftigten im europäischen Verkehrssektor vor dem Hintergrund von demographischem Wandel, ökonomischer Entwicklung, Digitalisierung und Klimawandel.

In ihrem Arbeitsprogramm hat die ETF dementsprechend für die nächsten fünf Jahre Visionen und Ziele für einen fairen Transport in Europa fortgeschrieben und weiterentwickelt. Dazu gehören Forderungen nach Arbeitsplatzsicherheit, sozialer Absicherung, hoher Ausbildungsqualität und fairer Bezahlung für alle Beschäftigten.

Diese Forderungen wird künftig an der Spitze der ETF der Belgier Frank Moreels vertreten. Er wurde mit großer Mehrheit zum neuen Präsidenten der ETF gewählt. mobifair gratuliert zum neuen Amt und wünscht viel Erfolg, denn heute ist es von herausragender Bedeutung für die Beschäftigten der Verkehrsbranche, gemeinsam auf europäischer Ebene für faire Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Oder in den Worten des neuen ETF-Präsidenten: „Wir brauchen Stabilität und viele Leute, die sich engagieren, denn wir haben viel Arbeit vor uns. Nur starke Gewerkschaften können die Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den unfairen Wettbewerb stoppen.“

Lkw-Übernachtungen: Chance verpasst

Die geplante Änderung des Fahrpersonalgesetzes fällt wohl zahmer aus als ursprünglich beabsichtigt. Der eingebrachte Vorschlag, per Verbot im Fahrpersonalgesetz zu unterbinden dass Lkw-Fahrer ihre regelmäßige Wochenruhezeit im Fahrzeug verbringen, wird nicht umgesetzt. Die Fraktionen von CDU/CSU und SPD haben einen veränderten Gesetzentwurf vorgelegt, der vom Bundestag angenommen wurde.

Anlass war nach Angaben der Verkehrsrundschau die Befürchtung, dass „es EU-rechtliche Probleme geben könnte, wenn der deutsche Gesetzgeber zu detaillierte Vorschriften macht“. Auslöser für die Abschwächung soll eine Expertenanhörung gewesen sein, an der unter anderem auch der Bundesverband Güterkraftverkehr, Logistik und Entsorgung BDL Stellung nahm. mobifair betrachtet die Entscheidung als enttäuschend.

Helmut Diener: „Frankreich und die anderen Nachbarländer zeigen doch, wie es geht. In Deutschland hat wohl wieder die Lobby gepunktet.“ mobifair bleibt bei der Forderung, das Verbringen der Wochenruhezeit im Lkw zu verbieten. Bereits im Vorfeld des Beschlusses über die Änderung des Fahrpersonalgesetzes hatte der Verein eindeutige Regelungen verlangt, wie etwa eine Rückkehr zum Wohnort des Fahrers, zum Ort des Firmensitzes oder eine Übernachtung in einer festen Unterkunft mit sanitären Einrichtungen und Versorgungsmöglichkeiten.

Mit der jetzigen Version des Gesetzes, der der Bundesrat noch zustimmen muss, wird diesbezüglich nichts geändert. Diener: „Ein Verweis auf die Bestimmungen zur Verbringung der Ruhezeiten bringt nichts, ein Bußgeld, das in der vorgesehen Höhe nicht besonders weh tut, auch nicht. Das haben wir in der Vergangenheit gesehen. Und die Verantwortung auf europäische Regelungen zu schieben, ist äußerst schwach“.

Zumal der europäische Gerichtshof bereits Mitte Februar bestätigt hat, dass die derzeit gängige Praxis der Übernachtungen im Lkw rechtswidrig ist.

Deutschland wäre nun ebenso wie Frankreich, Belgien und die Niederlande am Zug, menschenwürdige Bedingungen vorzuschreiben. mobifair urteilt: Der Ansatz war gut, die Umsetzung ist traurig.



IKEA-TRANSPORTE: FÄHRST DU NOCH ODER LEBST DU SCHON?

.....
Wer sind die Unternehmen, die verantwortlich dafür sind, dass Lkw-Fahrer auf Rastplätzen campieren, wochen- und monatelang ein Nomadenleben führen müssen? Wer engagiert die Sub-Unternehmen, die für Billiglöhne ausländische Fahrer einsetzen, um die Mindestlöhne in westeuropäischen Ländern nicht zahlen zu müssen? Welche Waren sind da unterwegs? Ganz offensichtlich auch solche, deren Hersteller sich selbst ein sauberes und gesellschaftlich anerkanntes Image verpasst haben. Ein BBC-Bericht legt offen, dass zum Beispiel Ikea – das sich auf der eigenen homepage als „werteorientiertes Unternehmen“ bezeichnet – zu den Profiteuren des Lohndumpings gehört. Wie die BBC berichtet, verdienen Lkw-Fahrer aus osteuropäischen Ländern, die Ikea-Waren durch West-Europa fahren, weniger als 3,40 Euro pro Stunde.

Da sind selbstverständlich weder ordentliche Mahlzeiten noch Übernachtungen in einer festen Unterkunft drin. Ein rumänischer Fahrer wird mit den Worten zitiert „sie lebten wie Gefangene“ im Lkw.

Europäische Gewerkschaften machen Front gegen den Möbelkonzern. Die Internationale Transportarbeiter Föderation ITF begrüßte den BBC-Bericht.

Jahrelang, so die ITF, hatten sich Gewerkschaften dafür eingesetzt, den für das Unternehmen arbeitenden Lkw-Fahrer/innen zu ihrem Recht zu verhelfen und die bestehenden Missstände an die Öffentlichkeit zu bringen. Ein internationales Bündnis von ITF-Gewerkschaften sei federführend daran beteiligt gewesen, die Lebensbedingungen der Fahrer/innen während der oft Monate dauernden Transporte von IKEA-Produkten in mehreren europäischen Ländern zu enthüllen. Die Gewerkschaften forderten IKEA auf, Verantwortung für die Ausbeutung in seiner Lieferkette im europäischen Straßentransport zu übernehmen. Der Leiter der ITF-Binnenverkehrssektion Noel Coard sagte, Ikea habe es in der Hand, die Misere der Lkw-Fahrer zu beenden. Auch die Spitze der Vertragskette müsse zur Rechenschaft gezogen werden denn die Transportunternehmen würden von dort aus unter Druck gesetzt.

Mittlerweile wurde ein Fall bereits gerichtlich geklärt. Das Bezirks-Gericht der Nord-Niederlande in Assen entschied gegen ein Vertragsunternehmen von Ikea, das aus Kostensenkungsgründen ausländisches Lkw-Fahrpersonal von Tochtergesellschaften einsetzte. Das Gericht kam zu dem Urteil, dass dieses Arrangement der Ausbeutung des Niederländischen Kollektivvertrags diene. Die Löhne der ausländischen Kollegen lagen rund achtmal niedriger als der fällige gesetzliche Mindestlohn. Angestrengt hatte den Prozess die niederländische Gewerkschaft FNV, deren Vertreter der Ansicht sind, dass Ikea über die katastrophalen Bedingungen der Lkw-Fahrer seit langem informiert ist.

Laut BBC lautete die Stellungnahme des schwedischen Unternehmens „man nehme die Vorwürfe sehr ernst“. Außerdem gebe es „strenge Anforderungen“ an die Vertragspartner, was Löhne und Arbeitsbedingungen anbelange – die man auch regelmäßig überprüfe.

„Wie immer diese Überprüfungen ablaufen, offensichtlich wird dabei manches übersehen“, kommentiert mobifair-Vorstand Helmut Diener. „Vielleicht ist es an der Zeit, eine ‚schwarze Liste‘ zu etablieren auf der zu lesen ist, welche Hersteller sich der Ausbeutung bedienen, um ihre Waren zu transportieren“.





Zur Nachahmung empfohlen

Zum Glück gibt es nicht nur Firmen, die auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kasse machen wollen. Ein Beispiel der anderen Art gibt ein Busunternehmen aus Luxemburg: Auf die Anfrage nach einem Tourenangebot für einen Ausflug kam eine vorbildliche Reaktion. Neben dem Preisangebot machte die Firma ausdrücklich auf die Lenk- und Ruhezeitregelung aufmerksam:

Wegen der neuen Lenkzeitregelungen, die seit April 2007 in Kraft sind, muss der Fahrer innerhalb von sieben Tagen einen Ruhetag einlegen.

„Bitte beachten Sie, dass die EU-Lenk- und Ruhezeitregelung folgende Begrenzungen vorschreibt: Die maximale Lenkzeit für einen Busfahrer beträgt neun Stunden pro Tag. Die maximale Gesamtschichtdauer beträgt 13 Stunden pro

Tag. Die tägliche Ruhepause zwischen zwei Arbeitstagen muss mindestens 11 Stunden betragen. Sollte die Einhaltung dieser Begrenzungen nicht möglich sein, müssen wir einen zweiten Busfahrer einplanen und berechnen.“

mobifair meint: Diesem Busunternehmen gehört ein großes Lob für die Beachtung der Sozialregeln.

ANGRIFF AUF DIE FAHRER-RECHTE

Das neue „Mobilitätspaket“ der EU-Kommission für den europäischen Straßentransport bestätigt leider alle Befürchtungen: Die Lenk- und Ruhezeitregelungen für Fahrer wurden verschlechtert. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell kritisiert, dass die von Kommissionspräsident Juncker beschworene „Stärkung der Sozialen Dimension“ gnadenlos der Liberalisierung des Binnenmarktes untergeordnet werde. Bereits im Vorfeld der Änderung der Verordnung 561/06 hatten die Gewerkschaften zu Protesten aufgerufen. Die EVG nannte die Pläne einen „Hohn für die Idee eines sozialen Europa“, mobifair sprach von einem „schlechten Witz“.

Unter dem beschönigenden Begriff „Flexibilisierung“ sieht das Mobilitätspaket der Union vor, die Lkw-Fahrer aus dem Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie heraus zu nehmen, die wöchentliche Ruhezeit für Bus- und Lkw-Fahrer soll verkürzt werden.

„Solche Vorhaben sind weder im Sinne der Beschäftigten noch der Reisenden,“ warnt mobifair-Vorstand

Helmut Diener: „Finger weg vom Arbeitsschutz“. Der DGB lehnt die Regelungen entschieden ab. Körzell wies darauf hin, dass die Kommission sich an ihr selbstgestecktes Ziel erinnern sollte, unfaire Praktiken im europäischen Straßentransport zu beseitigen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort müsste die Leitlinie aller Gesetzesinitiativen sein, die das Thema Beschäftigung berühren. Es gäbe kein vernünftiges Argument, warum bei einer Entsendung im internationalen Straßentransport, die kürzer als drei Tage dauert, nicht der Mindestlohn, allgemeinverbindliche Tarifverträge und Urlaubsvorschriften des Ziellandes greifen sollen, so der Gewerkschafter.

Konkret bedeutet die Umsetzung der Kommissionspläne: Die Fahrer werden für weniger Geld länger unterwegs sein. Damit werde das „Leben im Lkw“ quasi weiter forciert, so Helmut Diener. „Eine ganz schlechte Entscheidung für die Arbeitsbedingungen der Fahrer und die Sicherheit auf unseren Straßen“.