

# mopinio

Das mobifair-Magazin



# MANGELNDE QUALIFIKATION? JETZT MELDEN!



**SCHÜTZE  
DEINE  
ARBEIT!**

DER DUMPING-MELDER:  
**0 800-26 44 444**

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

Viele Betriebe bilden unzureichend aus. Sie gefährden damit die Sicherheit bei Bahn und Bus.

Hilf mit, illegale Machenschaften aufzudecken. Wähle den mobifair DUMPING-MELDER. Vertraulich und kostenlos.

»**Mehr Infos unter: [www.mobifair.eu](http://www.mobifair.eu)**

# Editorial



Verlässlichkeit, Zuverlässigkeit, Sicherheit – Worte, die man früher ganz selbstverständlich mit der Bahn verbunden hat. Nicht umsonst wurde „pünktlich wie die Eisenbahn“ zum allgemeinen Sprachgebrauch. Das bedeutete nicht nur, dass der Fahrplan eingehalten wird, sondern, dass man sich auf das Verkehrsmittel verlassen konnte. Mittlerweile muss man leider konstatieren, dass diese Werte merklich an Bedeutung verloren haben. Vor allem der Aspekt „Sicherheit“ scheint immer mehr zur lästigen Nebensache zu werden. Und das nicht nur im Bereich der Schiene, sondern im gesamten Verkehrssektor. Arbeitszeitüberschreitungen, Missachtung gesetzlicher Regelungen, schlecht ausgebildetes und qualifiziertes Personal, prekäre Beschäftigungsbedingungen werden immer mehr zum Alltag und gefährden Menschenleben. Das Risiko fährt häufig mit, auf Straße und Schiene – hier besonders oft im Güterverkehr. Aktuelle mobifair-Recherchen haben diese Tatsache wieder einmal bestätigt. 13 Stunden war ein Lokführer ohne Pause unterwegs, kein Einzelfall, wie Aussagen von Kollegen bestätigen.

Zu den üblichen Praktiken gehören mittlerweile Lohn- und Sozialdumping, der Einsatz mangelnd ausgebildeter Mitarbeiter und zunehmender Druck auf Beschäftigte, die ohnehin schon Angst um ihren Arbeitsplatz haben müssen. Das ist nicht nur sicherheitsgefährdend, das ist illegal.

mobifair hat für solche Fälle unter der Telefonnummer 0800-26 444 44 einen Dumping-Melder eingerichtet. Über diesen Dumping-Melder können gesetzwidrige Praktiken und ausbeuterische Methoden aufgezeigt werden. Ob es beispielsweise um organisierte Lenkzeitüberschreitungen, gefährdete Verkehrssicherheit, Lohndumping oder unzureichende Qualifikation geht. Jeder, der Auffälligkeiten bemerkt, kann mithelfen, illegale Machenschaften aufzudecken: Einfach den Dumping-Melder anrufen. Vertraulich und kostenlos. mobifair wird allen ernsthaften Hinweisen nachgehen und entsprechende Maßnahmen einleiten. Versprochen.

*Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand*

## Aus dem Inhalt



### TITELTHEMA:

### SCHÜTZE DEINE ARBEIT! DER MOBIFAIR-DUMPING-MELDER

#### Tatort Führerstand

13 Stunden ohne Pause ..... S. 4

#### Arbeitsmarkt

Nicht meckern – wechseln! ..... S. 8

#### Ausbildung Geschäftsmodell

„Bildungsgutschein“ ..... S. 10

#### Verkehrsmarkt

Gegen grenzenlose

Liberalisierung ..... S. 12

#### Vergabeleitfaden

Nicht der Billige ist gut,

sondern der Beste ..... S. 14

#### Helfer-Hotline

EVG installiert „Ruf Robin“ ..... S. 15

### IMPRESSUM

#### Herausgeber:

mobifair e. V.  
Gutleutstraße 163-167  
60327 Frankfurt

#### Kontakt:

069/2713996-6  
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



## Tatort Führerstand: 13 Stunden ohne Pause

.....  
Fast 13 Stunden ohne Pause war ein Lokführer quer durch Deutschland unterwegs, wie die Recherchen von mobifair ergaben. Und das ist kein Einzelfall, denn diese Züge laufen teils planmäßig und häufig ohne Lokführerwechsel. Ein absolutes Risiko auf der Schiene und ein weiterer Angriff auf faire Beschäftigungsbedingungen, stellt mobifair fest. mobifair hat den Vorfall bei drei Gewerbeaufsichtsämtern, dem Eisenbahnbundesamt und der Minijob-Zentrale angezeigt.

Im vorliegenden Fall hatte eine Tochter von DB Cargo einen Subunternehmer mit der Durchführung der Fahrt beauftragt, der wiederum einen so genannten selbstständigen Lokführer eingesetzt haben soll. Die Zugleistung ging von Bremen nach München. Obwohl schon die Planzeit einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vermuten ließ, wenn der Zug ohne Personalwechsel durchgefahren wird, war das Ergebnisse der Recherche noch schlimmer. Der Zug kam mit einem Plus von 134 Minuten in München Nord Rangierbahnhof an. Der recherchierte Sachverhalt führt zu der rechtlichen Einschätzung, dass mit einer von mobifair ermittelten Beschäftigungszeit von über 16 Stunden und einer Fahrzeit von über 12 Stunden ein eklatanter Verstoß gegen die Regeln des § 3 und 4 des Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorliegt. Ebenso sind Eisenbahnen nach § 4 Abs. 3 des Allgemeinen Eisenbahngesetzes (AEG) verpflichtet, ihren Betrieb sicher zu führen. Im Rahmen dieser Verpflichtung müssen sie auf die Einhaltung entsprechender Arbeitszeitregelungen achten. Das gilt gemäß der elften Veränderung eisenbahnrechtlicher Vorschriften auch für Triebfahrzeugführer, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen sondern lediglich Arbeitsaufträge entgegen nehmen, die zu überlagerten Arbeitszeiten führen.

Leider ist das Vorkommnis kein Einzelfall, wie eingehende Meldungen an mobifair über den Dumping-Melder - siehe Seite 2 - belegen. Insbesondere bei Langstre-

ckeneinsätzen, in vielen Fällen von und zu den Seehäfen, werden Lokführer unter Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz eingesetzt.

Das Thema sorgte auch in Facebook für rege Diskussionen, führte aber zu unterschiedlichen Bewertungen. Da Arbeitszeitverstöße bei Zugfahrten keine Einzelfälle sind, ist es für mobifair nicht nachvollziehbar, dass in den Beiträgen Verstöße gegen Regeln des Arbeitsschutzes und der Sicherheit im Bahnbetrieb teilweise auf Akzeptanz gestoßen sind. Ein Lokführer meinte, dass 13 Stunden Fahrzeit harmlos sind. Ein anderer teilte mit, dass man die Strecke von Brake nach Passau in 17,5 Stunden schafft. Ein Lokführer meinte scheinbar etwas unwissend, dass der Fahrdienstleister dafür Sorge tragen muss, dass der Lokführer nicht länger fährt als er darf. Der überwiegende Teil der Facebook-Kommentare allerdings unterstützte die Maßnahmen von mobifair. So teilte ein Kollege mit, dass er schon mal zu einer 17-Stunden Schicht genötigt wurde und er Angst um seinen Arbeitsplatz hatte. Es gab Kommentierungen, die eine bessere Kontrolle und Kontrollgeräte auf den Loks forderten und welche, die zum Ausdruck brachten, dass sie schon aus Gründen der Sicherheit auf ihre Arbeitszeiten auf der Lok achten.

In der Diskussion ging es auch um das Thema Befähigung oder Qualifikation. Hier berichtete ein Kollege,



dass er von einem Fall Kenntnis hat, in dem ein Kollege eine Lok ohne Baureihenkenntnisse übernehmen sollte. Als er darauf hinwies wurde der abzulösende Kollege beauftragt, dem Kollegen „schnell mal die Lok zu zeigen“. Recherchen zeigen, dass es Lokführer mit einer hervorragenden Ausbildung gibt. mobifair konnte aber auch erfahren dass Lokführer Prüfungsergebnisse in ihren Personalfächern gefunden haben, ohne jemals eine Prüfung abgelegt zu haben. Fahren ohne Strecken- und Ortskenntnis ist keine Seltenheit und deutlich wurde auch, dass Lohnzahlungen sehr unregelmäßig oder gar nicht erfolgten. Einem Kollegen wurde bei seiner Kündigung und der ordnungsgemäßen Abgabe von Handy und Tablet beides vom Gehalt abgezogen. Begründung: die Geräte würden Gebrauchsspuren aufweisen. Sicher sind solche EVU die schwarzen Schafe in der Branche. Aber es gibt sie und sie beschäftigen Lokführer.

mobifair ist der Ansicht, dass der Dialog in Facebook Anlass dazu gibt, dem EBA vorzuschlagen, das Thema Arbeitszeitrecht und Arbeitsschutz in den Betriebsunterricht zu vertiefen. Es ist ein wichtiger Teil der Sicherheit im Eisenbahnverkehr.

Ziel muss bleiben, die Arbeitsbedingungen der Lokführer zu schützen, damit die Qualität und Wertschätzung des Berufsbildes erhalten bleibt.

#### **mobifair unterstützt die Forderungen der Verkehrsgewerkschaft EVG, die bereits 2014 nach dem Unfall von Mannheim erhoben wurden:**

- Bundeseinheitliche Prüfungsordnung und Ausbildungsvorschriften für Tf
- Elektronische Fahrerkarte
- Ausrüstung der Loks und Triebzüge mit Tachographen als Erfassungsgeräte für die Arbeitszeit, der ununterbrochenen Fahrzeit und der Eignung und Befähigung
- Hohe Kontrolldichte von Fahr- und Ruhezeiten und Lizenzen
- „Just culture“ im Eisenbahnbetrieb

Diese Forderungen wurden bereits allen Mitgliedern des Bundestags-Verkehrsausschusses, den Ministerien für Verkehr, Arbeit und Soziales und weitere Stellen übermittelt. Dadurch konnte bislang erreicht werden, dass für so genannte selbstständige Lokführer entsprechende Fahr- und Ruhezeiten im Sinne des ArbZG gelten müssen und die Mindesthaftpflichtsumme für EVU nahezu verdoppelt wurde.



**Der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner:**

„Die Eisenbahn ist aus Sicht der EVG nach wie vor eines der sichersten Verkehrsmittel. Vorhandene Unzulänglichkeiten müssen angegangen werden.“

Um die Stabilität und Sicherheit des Systems Eisenbahn auch mittel- und langfristig zu gewährleisten ist es jedoch erforderlich,

- klare Regelungen über die Zuständigkeit der Kontrolle der Fahr- und Ruhezeiten zu treffen. Nach unserer Auffassung gehört dies in die Hände des EBA. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass im EBA entsprechend mehr Personal eingesetzt wird;
- die elektronische Erfassung der Fahr- und Ruhezeiten sicherzustellen. Wir fordern den möglichst schnellen Einbau so genannter Tachografen;



- die dreijährige Berufsausbildung im Eisenbahnbetrieb zu stärken. Dabei muss die Ausbildung und Prüfung der TriebfahrzeugführerInnen neu strukturiert und die Unabhängigkeit der PrüferInnen sichergestellt werden.

## VORSICHT – WER IST IM „HAUS“ UND NIMMT DIE LOK?

Während der mobifair-Recherchen wurde deutlich, dass sich betriebsfremde Personen auf dem Bahngelände aufhalten und ihnen Loks zugewiesen werden. In Zeiten der Terrorgefahr ist das mehr als fragwürdig.

Mittlerweile sei bei vielen Lokübergabestellen nicht mehr möglich, nachzuvollziehen, wer sich alles auf dem Bahngelände bewege. Ausweise oder Berechtigungspapiere werden kaum verlangt, die Arbeitsabläufe bei der

Übergabe von Güterzügen seien unzureichend. Lokführer meldeten sich häufig nicht persönlich sondern nur noch telefonisch und bekämen so auch nur per Telefon mitgeteilt, auf welchem Gleis die Lok, mit der sie den Zug fahren sollen, steht. Wer also tatsächlich den Zug fahre oder welche Qualifikation er habe, wisse niemand. „Allein aus Gründen der Sicherheit sind diese Zustände unhaltbar“, sagt Helmut Diener, Vorsitzender des Vorstands mobifair.

## Arbeit zum Menschen

Es heißt Leiharbeit und nicht Leihmensch. Doch die Wirklichkeit sieht anders aus: Über 120 Personaldienstleister in Deutschland verleihen Lokführer und anderes Bahnpersonal. Ein Umstand, der dazu führt, dass EVU kein eigenes Personal brauchen oder nur eine geringe Anzahl beschäftigen müssen. Über Personaldienstleister erhält man die Personale, die man braucht und nimmt keine in Anspruch, wenn man sie nicht braucht. Solche Beschäftigungsmodelle bewahren vor Ausfällen wegen Krankheit oder Urlaub. Da kommt auch keiner und „jammert“ oder will einen anderen Dienstplan. mobifair ist

nach wie vor der Meinung, dass Bahnpersonal mit betrieblichen Aufgaben ein direktes Arbeitsverhältnis mit dem EVU, das für die Zugfahrt auch verantwortlich ist, haben muss. Hier darf es keinen Platz für Leiharbeit und den Handel mit Arbeitnehmern geben.

EVU mit starken Schwankungsraten bei den Aufträgen könnten Leistungen über den Bedarf hinaus an die EVU weiter geben, die in der Zeit weniger zu tun haben. Das könnte in einer Partnerschaft oder per Unter-Auftrag geschehen.

JETZT EISENBAHNER WERDEN!

# Nicht meckern – wechseln!

.....  
 mobifair erhält viele Hinweise von Beschäftigten mit prekären Arbeitsverhältnissen. Sie beklagen unzureichende Lohnzahlung, unkorrekte Abrechnungen, ungenügende Ausbildung oder Qualifikation, gefälschte Stundenabrechnungen, den Druck die Arbeit zu verlieren bis hin zur Anstiftung gegen Gesetze zu verstoßen. Sie melden Vorgänge über das Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus anderen Unternehmen, die in prekären Einsätzen das Berufsbild gefährden und als Billigkonkurrenz gegen qualifizierte und sozial geschützte Arbeitsplätze eingesetzt werden. Wer fühlt sich da wohl?

Klar will man in seinem auserwählten Beruf oder vor Ort bleiben, es sei denn man musste aus Gründen der Arbeitsplatzsuche und der Angst vor Arbeitslosigkeit diese „Chance“ ergreifen. Doch der Arbeitsmarkt gibt derzeit einiges her und deshalb stellt sich die Frage, warum es so schwierig ist, dass Menschen, die unzufrieden mit ihrer Arbeit oder ihrem Arbeitgeber sind, nicht wechseln. Das Unternehmen oder gar den Beruf. Im Verkehrsmarkt werden derzeit so viele gute und zukunftsichernde Arbeitsplätze angeboten, bei denen es sich lohnt einmal mehr über eine Veränderung nachzudenken. Ein Betroffener teilte mobifair vor kurzem mit: „Ich ärgere mich selbst, dass ich nicht früher diese Chance ergriffen habe. Ich hatte noch nie einen Arbeitsplatz bei dem ich sicher sein konnte, dass pünktlich mein Lohn bezahlt wird, wo ich meine Urlaubsansprüche verbindlich nutzen konnte, wo Mehrarbeit honoriert wird und ich diese abfeiern kann, wo mich Tarifverträge schützen und ich gerne zur Arbeit gehe“. Die Frage ist, wer will das

nicht? Leider noch viel zu viele und deshalb unterbreiten wir das Angebot zu helfen. Wer Interesse hat, ernsthaft darüber nachzudenken in ein besseres Berufsleben zu wechseln, kann sich bei uns melden. Es gibt genügend Unternehmen, die gute Arbeit respektieren. Dazu gehört eine beste Ausbildung und eine Zukunftsperspektive.

Also hinein in die Familie der Eisenbahner. Ob im, auf oder neben dem Zug. LokführerIn, KundenbetreuerIn, WerkstattmitarbeiterIn und noch viele andere Beschäftigungsbereiche bieten tarifgeschützte und faire Arbeitsbedingungen. Sicher nicht überall, denn auch in der Branche gibt es schwarze Schafe. Überwiegend ist man aber „ehrlich“ unterwegs und genau diese Unternehmen können wir besonders empfehlen. Sie sind überzeugt von der Arbeit unseres Vereins und stehen uns unterstützend zur Seite. Einige davon tragen sogar das mobifair-Sozialzertifikat und zeigen auch öffentlich, dass sie zu den Besten gehören.





# IN EIGENER SACHE

mobifair setzt sich ein für einen fairen Wettbewerb im Verkehrsmarkt. Ziel ist es, Schutz zu bieten vor unseriösem, sittenwidrigem und kriminellem Verhalten im Geschäftsleben. Insbesondere setzt mobifair sich dafür ein, dass tarifgeschützte Beschäftigungsbedingungen nicht durch Lohndrückerei und Sozialdumping gefährdet werden. Gute Arbeit kann man nur mit qualifiziertem und motiviertem Personal gewährleisten. Ausbeuter und „Dumpinghaie“ dürfen im Markt keinen Platz finden.

Neue Mitarbeiter kann man nur mit der Wertschätzung der Arbeit und des Berufsbildes gewinnen. Nur wer als Arbeitgeber fair gegenüber seiner Belegschaft auftritt, hat gegenwärtig eine Chance, die vielen freien Stellen bei Bus und Bahn zu besetzen.

mobifair begrüßt es, dass die mit dem Sozialzertifikat ausgezeichneten Unternehmen hier bereits seit Jahren mit gutem Beispiel voran-

gehen. Mit der Verleihung des Sozialzertifikats möchte mobifair nicht zuletzt auch die Öffentlichkeit auf positive Beispiele unternehmerischen Handelns aufmerksam machen.

In loser Reihenfolge veröffentlicht mobifair daher künftig Einblicke in die betrieblichen Bemühungen zur Personalgewinnung derjenigen Unternehmen, die aktuell mit dem mobifair-Sozialzertifikat ausgezeichnet sind.

## IN DIESER AUSGABE: MERIDIAN, BOB UND BRB

Gesucht werden bei Meridian, BOB und BRB vorrangig TriebfahrzeugführerInnen, KundenbetreuerInnen und ServiceelektrikerInnen für verschiedene Einsatzbereiche. Wir empfehlen diese Arbeitsplatzangebote. Hier lohnt es sich Eisenbahnerin und Eisenbahner zu werden.

mobifair wünscht allen Beteiligten viel Erfolg!



[www.meridian-bob-brb.de/de/ueber-uns/karriere](http://www.meridian-bob-brb.de/de/ueber-uns/karriere) oder:  
[www.transdev.de/de/jobs](http://www.transdev.de/de/jobs)

Vielleicht kann auch dieser Link eine erste Hilfe sein:  
[www.schienenjobs.de](http://www.schienenjobs.de)

# GESCHÄFTSMODELL „BILDUNGSGUTSCHEIN“

Überall werden dringend Lokführer gesucht. Zur Zeit sind es ca. 1000. In den nächsten zehn Jahren ist die Rede von 8000 und diese müssen alle ausgebildet werden. Das kann ein lukratives Geschäft sein, denn Job-Center verteilen für die Ausbildung zum Lokführer „Bildungsgutscheine“. Im Wert von rund 20.000 Euro pro Interessenten. Klar, man muss als Arbeitssuchender gemeldet sein, sonst gibt es nichts. Direkte Empfänger dieser Förderung sind die vom EBA zugelassenen Ausbildungsschulen. Fast 130 solcher Schulen gibt es, so viele wie noch nie. Vom Kolping-Werk bis zum TÜV Nord. Alles ist dabei und jeder will etwas ab vom Kuchen. Letztendlich geht es in der Summe um rund 160 Millionen Euro, die hier zu verteilen sind. Da stellt sich schon die Frage, ob das überhaupt funktioniert. Ist die Qualität der Ausbildung überall gleich? Finden regelmäßige Kontrollen statt? mobifair meint „Nein“.

Denn schon Hinweise aus Recherchen haben darauf ge- deutet, dass es Ausbildungen gibt, die nicht unbedingt dazu beitragen, dass gut qualifizierte Lokführer zum Ein- satz kommen. Vor kurzem hat ein Auszubildender seine Ausbildungsschule angezeigt, weil diese die Prüfungs- fragen vorher zum „Lernen“ verteilt haben soll. Auch mobifair konnte schon in einer versteckten Recherche keine seriösen Eindrücke von dieser Schule gewinnen. Das Ausbildungsschule nicht gleich Ausbildungsschule ist, konnte mobifair auch von Ausbildern und Lokführ- ern erfahren, die im Dienst auf Kollegen treffen, die sehr „unsicher“ unterwegs sind. Dass die Durchfallquote sehr hoch ist, hat wohl zwei mögliche Gründe: Zum Ei- nen könnte es sein, dass man bewusst mehr ausbildet, als der Besteller (Eisenbahnverkehrsunternehmen) be- nötigt und man so noch einmal für Nachprüfungen kas- siert oder zum Anderen, dass das Bildungsniveau nicht immer den Ansprüchen einer Lokführerausbildung ge- recht wird. Schon deshalb stellt sich die Frage, mit wel- chen unterschiedlichen Eignungstests festgestellt wird, ob eine Zulassung für eine solche Ausbildung bestanden wird. Das ist nicht gleich. Bei der DB AG soll eine höhere Anzahl der Bewerber keine Eignung haben als bei ande- ren EVU oder Schulen. Weiter geht es mit unterschied- lichen Zeitschienen für die Ausbildungsmodule bis hin zu den Zeiten bis zur Prüfung. Je nach Dringlichkeit des Bedarfs konnten Ausbildungszeiten von 7 bis 12 Monaten festgestellt werden. Fünf Monate weniger um den Lehr- stoff zu vermitteln. Das kann natürlich auch dazu führen, dass der Lokführer um fünf Monate weniger qualifiziert ist.

Das kann so nicht bleiben, fordert mobifair und ver- langt vom Gesetzgeber, hier endlich einzugreifen. Die Bildungsgutscheine sind zu stoppen. Wer als EVU Per- sonal benötigt, hat auch für die Qualifizierung selbst Sorge zu tragen. Dringend ist ein einheitlicher Rahmen- lehrplan notwendig, der auch die Ausbildungszeiten für alle gleich festlegt. Wichtig ist ebenso eine zentrale



Prüfungsdatenbank, damit die Ausbildungsschulen nicht „willkürlich“ Prüfungsfragen festlegen können. Die Abschlussprüfung muss von einer externen Prüf- stelle vorgenommen werden, fordert mobifair. Nur so ist sicher zu stellen, dass die Prüfung auch ordentlich und mit rechten Dingen von statten geht. Auch das EBA sollte nicht mehr Ausbildungsschulen zulassen, als das Amt auch begleiten und prüfen kann. Das EBA braucht dazu mehr Personal, das ist klar und dies sicherzustellen for- dert mobifair vom Gesetzgeber.

Eine wichtige Forderung ist, dass grundsätzlich der Ei- senbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer und Transport als Ausbildungsberuf für Lokführer gilt. Sogenannte Funktionsausbildungen dürfen nur die Aus- nahme sein und sind vom EBA zu genehmigen.

Die Medien haben das Thema aufgegriffen. Der Sender RTL hat mit mobifair am 18. September darüber berich- tet. Nun heißt es weiter zu machen. Sicherheit beginnt bei der Ausbildung. Lokführer muss wieder ein Berufs- bild mit hohem Ansehen und Vertrauen sein.



## GÜNTHER KNOBLAUCH

Mitglied des Bayerischen Landtages und 24 Jahre Erster Bürgermeister von Mühldorf ist Mitglied von mobifair geworden. Für den SPD-Politiker sind die Forderungen von mobifair der richtige und notwendige Weg das Züge fair und sicher unterwegs sind. „Es darf nicht geduldet werden, dass Lokführer fast 13 Stunden auf der Lok unterwegs sind und so gravierend gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen“, so Knoblauch. Weiter will er seinen Teil dafür tun, dass in den Ausschreibungen im Regionalverkehr ein sozial geschützter Personalübergang aufgenommen wird. Der Vergabeleitfaden von mobifair ist vorbildlich für eine Umsetzung.

## INITIATIVE FÜR SOZIALEN SCHUTZ

Die Arbeitnehmerorganisation der CSU, die CSA, unterstützt die Forderungen von mobifair, dass Ausschreibungen im SPNV und ÖPNV einen besonderen Schutz der Lohn- und Sozialstandards der Beschäftigten beinhalten müssen. „Bei einem Betreiberwechsel darf der soziale Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht auf der Strecke bleiben“, forderte Helmut Diener in Richtung Bayerische Staatsregierung und dem Aufgabenträger

BEG. Das Thema fand großen Zuspruch im Gremium der CSA. Joachim Unterländer, MdL und Vorsitzender der CSA hat bereits die Initiative ergriffen und die verantwortlichen politischen Gremien aufgefordert, den sozialen Schutz als Vergabekriterium mit aufzunehmen und hat hier insbesondere auf den Vergabeleitfaden von mobifair als den richtigen Weg verwiesen.



# GEGEN GRENZENLOSE LIBERALISIERUNG

Von Walter Edenhofer

Die Maßnahmen angebotsorientierter Wirtschaftspolitik verfolgen das Ziel, „ineffiziente Normen und ordnungsrechtliche Vorschriften sowie Marktzugangsbeschränkungen abzubauen, um für Unternehmen größere Entscheidungsspielräume zu schaffen, wirtschaftliches Wachstum zu begünstigen, Arbeitsplätze zu schaffen und die Schattenwirtschaft einzudämmen“. Das entspricht neoliberaler Ideologie.

Durch Liberalisierung und Harmonisierung ist in der Europäischen Union ein Gemeinsamer Verkehrsmarkt entstanden, in dem die Transportunternehmen ohne Beschränkungen ihre Dienste europaweit anbieten können. Um die wachsenden Verkehrsströme zu bewältigen, die Sicherheit zu verbessern sowie die Umwelt und die Bevölkerung möglichst zu schonen, bedurfte es ergänzender Regelungen. Mit dem Vertrag von Maastricht (1992) wurden die institutionellen und finanziellen Fundamente gestärkt und das Konzept der Transeuropäischen Netze eingeführt. Ein europäischer Rahmen ist für die Eisenbahnen besonders wichtig, da sie durch Organisation in nationalen Staatsbahnen zu lange auf die längst zu klein gewordene Dimension der Einzelstaaten beschränkt waren. Mit der Novelle des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) hat das Bundesministerium für Verkehr die Liberalisierung des inländischen Fernbuslinienverkehrs umgesetzt.

Seither hat sich die Zahl der Fernbusverbindungen sprunghaft entwickelt. Eine unbegrenzte Liberalisierung widerspricht dem Sozialstaatsauftrag unseres Grundgesetzes, dessen Ziel es ist, das Leben, die Würde und die Freiheit des Einzelnen zu schützen. Daraus ergibt sich ein besonderer Auftrag für staatliche Politik. Der Kampf gegen unmenschliche und entwürdigende Arbeitsbedingungen, für eine menschengerechte Arbeitswelt unter Ausschöpfung aller technischen, ökonomischen und rechtlichen Möglichkeiten, das war schon immer das Ziel der Arbeiterbewegung. Mit ihrem Programm „Humanisierung der Arbeitswelt“ wurde der Kampf um bessere Arbeitsbedingungen ein Schwerpunkt sozialdemokratischer Regierungspolitik in den 70er Jahren. Getragen wurde dieses Programm von einem reformorientierten Bündnis aus Bundesregierung, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Wissenschaft. Seither hat sich die Arbeitswelt und haben sich die Arbeitsbe-



**Walter Edenhofer, geboren 1931, Ausbildung zum Industriekaufmann, beruflich tätig beim Wasser- und Schifffahrtsamt Regensburg und Mainz, beim Neubauamt Mosel-West in Trier (Ausbau der Mosel zur Großschiffahrtstraße), beim Deutschen Entwicklungsdienst (DED) in Bonn-Bad Godesberg, beim Westdeutschen Rundfunk (WDR) in Köln, ab 1. Oktober 1970 bis Mai 1996 Leiter des Arbeitnehmerreferats und Bundesgeschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA) beim SPD-Parteivorstand (auch Betriebsratsvorsitzender). Von 1998 bis 2003 Projektleiter beim SPD-Landesverband Sachsen in Dresden (Beziehungen zu Gewerkschaften, arbeitsmarktpolitische Projekte); Referent (ehrenamtlich) der Friedrich-Ebert-Stiftung. Gewerkschaftsmitglied seit 1954, Mitglied der SPD seit 1964.**

dingungen durch Leiharbeit, Minijobs, Befristungen, Werkvertragskonstruktionen und „Arbeit auf Abruf“, durch Privatisierungen und technische Entwicklungen (Digitalisierung) grundlegend verändert, durch die die Position der Beschäftigten und die Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften geschwächt wurden. In der Verkehrsbranche haben sich infolge der Liberalisierung Beschäftigungsbedingungen entwickelt, die mit dem Sozialstaatsauftrag des Grundgesetzes unvereinbar sind: So sind Lohn- und Sozialdumping bei Beschäftigten im Schienen- und Busverkehr an der Tagesordnung. mobifair wirkt als Verein dieser Entwicklung entgegen. Sein Ziel es ist, arbeitsschutzwidriges, unseriöses und umweltschädliches Verhalten von Verkehrsträgern aufzuzeigen und der Allgemeinheit bekanntzumachen sowie Vorschläge für Veränderungen im Sinne eines besseren Verbraucherschutzes und zur Lösung zum Schutz durch Belastungen der Umwelt im Bereich der Mobilitätsbranche zu erarbeiten. Außerdem entwickelt der Verein Forderungen an den Gesetzgeber und andere verantwortliche Institutionen der Verkehrsbranche.

mobifair leistet damit einen unersetzlichen Beitrag für bessere Beschäftigungsbedingungen in der Verkehrsbranche. Allein und auf sich gestellt, kann mobifair den grundlegenden Anspruch der Arbeitnehmer auf menschengerechte Arbeitsverhältnisse nicht verwirklichen. Diese Forderung richtet sich nicht zuletzt an den Gesetzgeber, gemeinsam mit allen Betroffenen und den Gewerkschaften seinem Sozialstaatsauftrag mit einem neuen Programm zur Humanisierung der Arbeitswelt nachzukommen.

# i

## MOBIFAIR- MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Die diesjährige Mitgliederversammlung von mobifair findet am 24. Oktober im Hotel Esperanto in Fulda statt. Beginn ist um 10.45 Uhr. Gastredner in diesem Jahr ist Giorgio Tuti, Präsident der Sektion Schiene der Europäischen Transportarbeiter-Föderation. Sein Thema wird „Lohn- und Sozialdumping im grenzüberschreitenden Verkehr sein.“

### DIE VORLÄUFIGE TAGESORDNUNG:

**TOP 1** Eröffnung der Mitgliederversammlung durch Jörg Krüger, Vorsitzender des mobifair-Präsidiums

**TOP 2** Feststellung der Beschlussfähigkeit, Annahme der Tagesordnung und der Geschäftsordnung

**TOP 3** Jahresbericht des Vorstands, gemäß § 6 (2) a) der Satzung.  
-Vereinsentwicklung,  
Heinz Fuhrmann, Vorstand mobifair e. V.,  
-Recherche- und Projektarbeit,  
Helmut Diener, Vorstand mobifair e. V.

**TOP 4** mobifair International, Jörg Krüger, Vorsitzender des Präsidiums

**TOP 5** Referat zum Thema „Lohn- und Sozialdumping im grenzüberschreitenden Verkehr“, Giorgio Tuti, Präsident der Sektion Schiene in der ETF und Vorsitzender der Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV), Schweiz

**TOP 6** Vorstellung des Jahresabschlusses 2016, Hans-J. Rath, WST Hansberatung und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**TOP 7** Revisionsbericht der Rechnungsprüfer gem. §6 (2) a) der Satzung

**TOP 8** Entlastung des Präsidiums und der Rechnungsprüfer gem. §6 (2) e) der Satzung

**TOP 9** Nachwahl eines Mitglieds zum Präsidium

**TOP 10** Vorstellung des Haushaltsplans 2018

**TOP 11** Beratung der Anträge

**TOP 12** Schlusswort, Dirk Schlömer, stellvertretender Vorsitzender des Präsidiums

**Anträge für die Mitgliedsversammlung (Satzungsanträge und Sachanträge) sind laut § 6 (7) der Satzung von mobifair mindestens sieben Kalendertage vor der Versammlung beim Präsidium schriftlich, durch Telefax oder E-Mail einzureichen. Änderungs- oder Ergänzungsanträge zu Tagesordnungspunkten können jederzeit gestellt werden.**

# Nicht der Billige ist gut, sondern der Beste

Der mobifair-Leitfaden „Den Guten eine Chance“ zur Vergabe von öffentlichen Aufträgen, der seit Juli auf dem Markt ist, verzeichnet eine rege Nachfrage. Damit wird klar, dass großer Bedarf besteht, die Einzelheiten und rechtlichen Grundlagen für die Vergabe von Verkehrsdienstleistungen klar darzustellen. Genau das tut die mobifair-Broschüre, die nicht nur Hintergrundinformationen gibt sondern auch praktische Hilfestellung ermöglicht.

„Dass der soziale Leitfaden so toll angenommen wird, macht uns große Freude. Es zeigt, dass für immer mehr Aufgabenträger faire Lohn- und Sozialstandards ein wichtiges Kriterium bei einer Ausschreibung und Auftragsvergabe sind. Dazu gehört auch ein geschützter Personalübergang bei einem Betreiberwechsel“, kommentiert mobifair-Vorstand Helmut Diener die Reaktionen auf die Veröffentlichung.

Der Vergabeleitfaden stellt in der praktischen Arbeit eine gute Hilfestellung für alle im Vergabeverfahren beteiligten Personen dar. Damit sollen vorrangig diejenigen eine Chance am Markt erhalten, die gute Beschäftigungsbedingungen respektieren, schützen und ausbauen wollen. Durch die Änderungen im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und durch die Verordnung (EG) 1370/2007 ist dies rechtssicher nicht nur möglich, sondern auch gefordert.

Der Broschüre zur Vergabe von Verkehrsdienstleistungen wurde mit Unterstützung von Rechtsanwalt Professor Wolfgang Trautner erarbeitet, der mit großer Kompetenz und hoher Präzision die Prüfung der Gesetzgebung mit ihren Kommentierungen und Rechtsprechungen vorgenommen hat. Das schafft Rechtssicherheit und lässt keine „Ausreden“ mehr zu.

Fairer Wettbewerb in der Verkehrsbranche ist leider noch lange keine Selbstverständlichkeit. Stattdessen wird der Wettbewerb um die Vergabe von öffentlichen Aufträgen immer wieder auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Dabei sollte es doch eine Selbstverständlichkeit sein, der Qualifikation der Beschäftigten und deren Lohn- und Sozialstandards einen hohen Stellenwert einzuräumen.

Weshalb hat man sonst die Verordnung (EG) 1370/2007 beschlossen? Oder das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), das als nationales Recht einen fairen Wettbewerb regeln soll. In beiden Regelwerken nehmen die Kriterien der Sozialstandards eine wichtige Rolle ein. Vor allem wenn es um die Personalüberleitung bei einem Betreiberwechsel geht.

mobifair ist davon überzeugt, dass der Vergabeleitfaden in der praktischen Arbeit eine gute Hilfestellung für alle im Vergabeverfahren beteiligten Personen ist. Letztendlich sollen damit vorrangig diejenigen eine Chance am Markt erhalten, die gute Beschäftigungsbedingungen respektieren, schützen und ausbauen wollen. Durch die Änderungen im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und durch die Verordnung (EG) 1370/2007 ist dies rechtssicher nicht nur möglich, sondern auch gefordert.



Den Leitfaden gibt es direkt bei [info@mobifair.eu](mailto:info@mobifair.eu) oder auf [www.mobifair.eu](http://www.mobifair.eu) zum downloaden.



# HELFER-HOTLINE DER EVG: RUF ROBIN

Die Gewaltbereitschaft steigt, die Hemmschwelle sinkt, die Zahl der Übergriffe auf Mitarbeiter im Außendienst bei Bahn und Bus wird immer höher. Viele Betroffene wissen nicht, an wen sie sich wenden können, wenn ein persönlicher Angriff erfolgt.

Die Verkehrsgewerkschaft EVG bietet unter der Telefonnummer 0800 – 26 44 444 kostenlos Unterstützung und Beratung an. Die Helfer-Hotline ist 24 Stunden täglich erreichbar. Hier erhalten Betroffene nicht nur direkte und praktische Informationen sondern werden auch an die Sozialpartner der EVG vermittelt. Juristische Beratung gehört selbstverständlich auch dazu.

mobifair arbeitet ebenso wie der Fonds soziale Sicherung, das BSW, die DEVK und die GUV/Fakulta eng mit der Gewerkschaft zusammen. Jeder Anruf wird vertraulich behandelt, individuelle Lösungen werden angeboten. Alle Betroffenen werden zudem im Anschluss von EVG-Gewerkschaftssekretären aus ihrem Bereich weiter betreut. Neben dem notwendigen Anruf beim Arbeitgeber ist „Ruf Robin!“ eine effektive Anlaufstelle bei Übergriffen.

## RUF ROBIN – DAS HELFER-TELEFON

Die EVG kämpft seit langem für mehr Sicherheit in Zügen, Bussen und Verkehrsstationen. Jetzt erweitert sie das Engagement mit einem kostenlosen Helfer-Telefon nochmals und integriert ein unterstützendes Netzwerk für ihre Mitglieder.

Da Übergriffe gegen Beschäftigte bei den Eisenbahnen und im Busbereich mittlerweile schon fast alltäglich sind, ist die Notwendigkeit, umgehend Hilfe zu organisieren leider dringend geboten. Mit Ruf Robin ist kompetente Unterstützung schnell erreichbar. Die Verkehrsgewerkschaft EVG will so dafür sorgen, dass keiner mehr auf sich alleine gestellt ist.

## BETROFFENE SOLLTEN SICH NACH IHREM DIENST UMGEHEND BEI „ROBIN“ MELDEN. SIE BEKOMMEN:

- eine juristische Erstberatung
- Informationen über Hilfe- und Unterstützungsleistungen der EVG sowie ihrer Sozialpartner
- weitere Betreuung durch Gewerkschaftssekretäre

## SCHLAGZEILEN AUS DEM SOMMER 2017

### FRANKFURTER NEUE PRESSE:

„Angriffe auf Zugbegleiter und Kontrolleure häufen sich“  
„Bahn-Mitarbeiter als Freiwild“

### AACHENER ZEITUNG:

„Angriff auf Zugbegleiter: Zeugen gesucht“

### RP ONLINE:

„Gefährlicher Job: Angriffe auf Zugbegleiter“

### MDR:

„Nach Angriff auf Schaffner: Polizei sucht nach brutalem Schwarzfahrer“

### MÄRKISCHE ONLINE ZEITUNG:

„Angriff auf Zugbegleiter und Polizisten“



# Ruf Robin!

**Das EVG-Helfer-Telefon**



# 0800 264 44 44

## EVG: Mit Rat und Tat an Deiner Seite!

Du bist Opfer eines Übergriffs geworden? Wurdest beleidigt, bespuckt, gestoßen, geschlagen, gewaltsam attackiert ...? Wir helfen Dir.

Ruf uns nach deinem Dienst an. Wir bieten unseren Mitgliedern vielfältige Unterstützung: Vorsorge, Nachsorge, persönliche Betreuung, Rechtsberatung – wir sind rund um die Uhr für Dich da.

0800 264 44 44 – das kostenlose EVG-Helfer-Telefon