

BORDSERVICE

Vorsicht bei der Abfahrt



MANGELNDE QUALIFIKATION? JETZT MELDEN!



**SCHÜTZE
DEINE
ARBEIT!**

DER DUMPING-MELDER:
0 800-26 44 444

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

Editorial



Das Jahr 2017 neigt sich dem Ende zu und war wieder einmal geprägt von zahlreichen Ereignissen und Erkenntnissen, die unsere Themen betreffen. mobifair war weiter den „Tätern“ erfolgreich auf der Spur. Ein besonders krasses Beispiel war der recherchierte Fall eines Triebfahrzeugführers mit über 16 Stunden Arbeitszeit und über 12 Stunden Fahrzeit auf der Lok. Schlimm auch die Erkenntnis, dass es im Bereich von Bildungseinrichtungen „schwarze Schafe“ gibt, die einen äußerst zweifelhaften Umgang mit den so genannten Bildungsgutscheinen betreiben. mobifair deckte

Ausbeutung von Menschen in verschiedenen Dienstleistungsbetrieben auf, die in der Bahnbranche ihr Unheil treiben. Es bleibt dabei, der „Täter“ ist auch der Auftraggeber, der sich immer stärker vor der Selbsterbringung der Arbeit drückt und diese teils auf dubiose Unternehmen abwälzt. Nicht mit uns!

Dennoch, auch im zu Ende gehenden Jahr konnte mobifair erneut feststellen, dass es Unternehmen gibt, die sich an die vorgegebenen Tarifvertrags- und Sozialregeln halten und kein Problem damit haben – trotz Wettbewerb – ihre Mitarbeiter vernünftig zu behandeln. Es freut uns, dass wir auch in 2017 an einige Unternehmen, nach Prüfung der Verhältnisse unser mobifair Sozialzertifikat vergeben konnten, entsprechend unseres Leitspruches „Den Guten eine Chance“ oder „Gut ist besser!“.

Wir möchten uns bei allen, die uns auch in diesem Jahr bei Aktivitäten und Recherchen unterstützt haben herzlich bedanken. Sie sind die große Stütze von mobifair. Auch im kommenden Jahr werden bei mobifair weiter die Menschen in der Mobilitätswirtschaft und der Schutz ihrer Beschäftigungsverhältnisse ein Schwerpunkt der Arbeit sein. Wir wollen internationaler werden und noch mehr Menschen für unsere Vereinsziele begeistern.

Wir wünschen eine besinnliche Adventszeit, schöne Weihnachten und ein guten sowie harmonischen Jahreswechsel.

Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: VORSICHT BEI DER ABFAHRT

Bordservice
Zug um Zug aufs Abstellgleis? . S. 4

Ruf Robin!
Unterstützung bei Übergriffen
im Dienst S. 7

Kommentar
Sub-Sub-Sub ... bis ganz unten S. 8

mobifair-GmbH
Das Präqualifizierungs-
verfahren der mobifair-GmbH ... S. 9

Mitgliederversammlung
„Viel Feind, viel Ehr“ S. 12

Giorgio Tuti
Ohne Kontrollen sind
Vorschriften Makulatur..... S. 14

IMPRESSUM



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

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

**Vorstand
(Vorsitzender):**
Helmut Diener
(verantwortlich)

Redaktion:
Brigitte Klein/
Tobias Lipser
presse@mobifair.eu

Druck:
alpha print medien AG
Kleyerstraße 3
64295 Darmstadt

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555

Layout: Anna Bischoff

Zug um Zug aufs Abstellgleis?

.....
mobifair ist am Zug. Über den Dumping-Melder gehen vermehrt Hinweise ein, dass die Qualität der Beschäftigungsbedingungen gefährdet ist, denn die Aufgaben im Zug werden sich ändern. Sicher warten in der Zukunft andere Aufgaben. Allein die Stichworte Digitalisierung und Arbeit 4.0 machen das deutlich. Aber: Die Entwicklung muss auch Perspektiven für die Beschäftigten und die Berufsbilder bieten.

Denn die im Zug arbeitenden Menschen sind wichtig, sehr wichtig. Sie sind keine Tauschware und nicht beliebig ersetzbar. Nicht so, wie es mittlerweile das eine oder andere Eisenbahnverkehrsunternehmen vormacht und die Kundenbetreuer im Nahverkehr mit irgend-
„Service – Sicherheit – Technik“
welchen Beschäftigten aus dem einen oder anderen dubiosen externen Unternehmen austauscht. Da liegt das Augenmerk gewiss nicht auf einer besonderen Qualifikation, da richtet sich der Blick nur nach dem Preis. So nach dem Motto: „Wenn schon einer laut Erbringungsvertrag im Zug sein muss, dann sollte der wenigstens nicht so viel kosten.“

Klar ist aber auch: Wer weiter daran schraubt, die Arbeit mit Anlernkräften zu erledigen, der verzichtet auf Qualität und vor allem auch auf Vertrauen und Anerkennung der Kunden. Im Endeffekt verliert das Unternehmen als Marke an Wert.

Das kann nicht der Weg sein. Denn aus den kommenden Anforderungen ergeben sich auch Chancen für neue Berufsbilder. Mit der Betonung auf „Beruf“. Denn darum geht es letztendlich.

Ohne Qualität geht es nicht und nur zu meinen der Kunde sei einfach mit mehr Service zufrieden zu stellen, der täuscht sich.

Die künftigen Aufgaben der Eisenbahner im Zug sind in eindeutig den Bereichen S für Service, S für Sicherheit und T für Technik zu suchen. Da ist noch viel Luft nach oben, das Beste mit den Besten zu bieten. Die Beschäftigten im Bereich des Bordservice sind sicher bereit dazu, neue Aufgaben zu übernehmen, aber eben mit Mehrwert. Gutes hat seinen Preis und die Menschen im Zug sind sehr, sehr gut.

Sie sind die ersten im direkten Kundenkontakt, die wichtigste Schnittstelle zu den Reisenden. Es sind aber auch diejenigen, die als erste alles abbekommen, was den Kunden stört. Und das nicht nur in Verbindung mit seiner Reise. Da schäumen auch private Stimmungen hoch oder irgendwelche andere Verärgerungen. So werden sie völlig grundlos zum Sündenbock. Oft ohne Anlass angegriffen bleibt nur die Frage: Warum gerade ich? Sie werden beschimpft, bespuckt, beleidigt, begrapscht oder geschlagen. Dennoch gehen diese Eisenbahnerinnen und Eisenbahner täglich in den Zügen und auf den Bahnsteigen auf die Bahnfahrer zu, um ihnen zur Seite zu stehen. Das geschieht mit viel Herzblut zum Beruf, mit viel Fleiß und Ehrgeiz.

Menschen im Zug sind multifunktional. Eigentlich üben sie mehrere Berufe in einem aus. Sie managen, betreuen, beraten, verkaufen, servieren, säubern, retten, kümmern, helfen und schlichten.



mobifair hat mit vielen Kolleginnen und Kollegen im Bereich des Bordservices gesprochen. Die Ängste für die Zukunft sind überall gleich: Was passiert mit mir? Werden wir zukünftig noch gebraucht und wohin entwickelt sich unser Berufsbild? Was ist mit unseren Einkommen? Das Wort Digitalisierung verbinden die meisten mit einer Zukunftsangst. Nicht wegen dem technischen Fortschritt und den vielen Möglichkeiten, die diese Entwicklung 4.0 oder sogar 5.0 mit sich bringen. Nein, es geht um das „Abhängen“. Dass die Entwicklung ohne sie stattfindet und dass die Unternehmen die Chancen und Möglichkeiten nicht nutzen, die ihnen fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten. Gerade in Zeiten, in denen das Thema Sicherheit an erster Stelle stehen muss.

mobifair meint, dass die derzeitigen Ansatzpunkte den Bordservice zu „revolutionieren“, falsch sind. Seitens der Unternehmen spricht man von Service, mehr Service und noch mehr Service. Aber daneben müssen Sicherheit und Technik eine wichtige Rolle einnehmen. Dazu gehören auch die Themen Soziale Kompetenz, Stressbewältigung und De-Eskalierung.

Menschen im Zug sind mehr als „nur“ Servicekräfte. Sie sind sehr wichtige Allrounder. Da reicht es nicht aus, das nur „anzulernen“. Das ist ein Beruf, der klare Ausbildungsmodule fordert. Hier kann man in die Zukunft denken: „Planen und buchen Sie bereits im Zug die nächste

Reise“, „bei uns sind Kinder und ältere Menschen kompetent und gut aufgehoben“. Es ist Zeit, über Grenzen hinaus zu denken: Warum nicht Züge mit Sport-, Fitness-, Beauty-Angeboten. Manche Überlegungen sind bereits in den Führungsetagen angekommen. So testet die DB AG zum Beispiel seit November ein erstes Modell eines „Multifunktionszuges“ mit völlig neuer Innengestaltung und Aktionsmöglichkeiten für Passagiere.

Wichtig sind entsprechend ausgebildete Beschäftigte, die auch ganz andere und vielseitigere Kompetenzen aufweisen als bislang üblich. Sie können bei kleineren technischen Problemen selbst helfen. Sie wissen, was



zu tun ist, wenn es zu einem Notfall kommt und tun alles für die Sicherheit der Fahrgäste. Sie können de-eskalierend und schlichtend eingreifen, denn sie sind entsprechend geschult.

Was die Kolleginnen und Kollegen dafür wollen ist einfach und berechtigt: Anerkennung und ein Zertifikat. Das heißt, ein zukunftsorientiertes Berufsbild mit Möglichkeiten der Fortentwicklung.

Ob Zugchef oder Steward, ob KfN oder KiN, oder wie immer die künftigen Bezeichnungen lauten werden – das

sind Berufe die „Mehrwert“ haben und eine richtige Zukunft verdienen.

mobifair wird diese Entwicklung begleiten. Auch hier geht es um einen fairen Wettbewerb. Unternehmen, die auf SST – Service, Sicherheit, Technik – verzichten und mit Schmutteljobs im Zug agieren dürfen keinen Platz haben auf den Schienen. Aufgabenträger müssen klare Vorgaben geben und Unternehmen viel innovativer werden als bisher. Wer hier spart, ist „billig“ unterwegs und das auch noch auf Kosten von Geborgenheit und Sicherheit.

ZUGBEGLEITER MEINEN...

Wie sehen betroffene Beschäftigte ihre Zukunft?
mobifair hat einige Aussagen gesammelt:

„Man wird in Zukunft fünf Berufe in einem ausüben. Manager, Seelsorger, Sicherheitskraft, Servicemitarbeiter und Reinigungskraft. Fünf Jobs, ein Gehalt“

„Ausbildung darf nicht nur betriebliche Themen und Service umfassen, sondern auch Arbeitsschutz, Arbeitszeiten, Gesundheitsschutz“

„Technische Aspekte sollten in der Ausbildung wichtiger werden. Das technische Verständnis geht immer mehr verloren“

„Betriebliche Tätigkeiten werden immer weniger, dementsprechend ändern sich Ausbildungen, Qualifikationen und sicher auch über kurz oder lang die Bezahlungen der Mitarbeiter an Bord“

„Es werden multifunktionale Kollegen durch die Züge schweben mit heißem Kaffee und technischen Hilfsmitteln um ein ‚unbeschreibliches Serviceerlebnis‘ zu bieten. Und das alles für Entgelte jenseits von Gut und Böse“

„Alle Züge müssen mit qualifiziertem Personal besetzt sein. Qualifiziertes Personal ist gleich zertifiziertes Personal“

Ruf Robin – Unterstützung bei Übergriffen im Dienst

.....
Die Hemmschwelle sinkt. Die Gewalt nimmt zu. Die Übergriffe auf Beschäftigte bei Bahn und Bus nehmen weiter zu. Waren es im Jahr 2016 knapp 2.500 gemeldete Übergriffe, wird sich das 2017 weiter steigern. Die Dunkelziffer liegt weit höher.

„Ruf Robin!“ soll helfen. Unterstützung bieten und eine schnelle Anlaufstelle sein. Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG bietet seit September 2017 eine Helfer-Hotline an und mobifair unterstützt diese ganz besondere und wichtige Aktion. Sie wird angenommen, denn täglich gehen Meldungen und Unterstützungsanfragen ein. Eigentlich schade, dass das so ist. Das Menschen in der Ausübung ihres Dienstes beleidigt, gedemütigt, bespuckt, begripscht oder geschlagen werden.

Unsere Aufgabe ist der Erstkontakt nach der Meldung. Das ist manchmal nicht leicht, denn viele haben Schlimmes erlebt und es fällt nicht immer leicht darüber zu reden. Wir hören zu und klären offene Fragen und machen auf mögliche Unterstützungsmaßnahmen durch die EVG oder die Sozialpartner aufmerksam. Wir nehmen das Anliegen auf und legen es in die Hände der zuständigen Helfer, die notwendige Maßnahmen mit den Betroffenen besprechen und auf Wunsch einleiten.

Die Leistungsansprüche sind sehr vielfältig. Als Mitglied der Gewerkschaft EVG kann man auf ein breites Leistungsangebot zurückgreifen. So insbesondere auch

über den Fonds soziale Sicherung oder die GUV/Fakulta. Ebenso haben sich die Sozialpartner BSW und die DEVK „Ruf Robin!“ angeschlossen, um ihr Leistungsangebot schnell und unbürokratisch einzusetzen. Weitere Partner werden folgen, um das Leistungsspektrum noch weiter auszubauen.

Klar, das liegt alles in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Auch rechtlich sind die Arbeitgeber dazu verpflichtet Hilfeleistungen einzuleiten und Vorsorgemaßnahmen zu treffen. Leider kommt es auch vor, dass dies nicht ausreichend geschieht und die Betroffenen davon abhält den Arbeitgeber von einem Übergriff in Kenntnis zu setzen. Das darf nicht sein, denn Übergriffe und Arbeitsunfälle müssen in jedem Fall gemeldet werden. Nur so ist man auch rechtlich abgesichert, um Ansprüche geltend zu machen.

„Ruf Robin!“ hilft und wird sich auch dafür einsetzen das weitere Vorsorgemaßnahmen getroffen werden. „Ruf Robin!“ kommt an und uns erreichen viele lobende Worte rund um das Helfer-Telefon.

Ruf Robin!

Das EVG-Helfer-Telefon

0800 264 44 44



Sub-Sub-Sub ... bis ganz unten

.....
 Werkverträge nehmen immer mehr zu. Das System ist zu einer Spielwiese von Lohndrückerei und prekärer Arbeit geworden. Tarifverträge finden kaum Anwendung und Betriebsrat scheint in diesen Unternehmen ein Fremdwort zu sein. Außerhalb der Zugfahrten, wo man sich auch mal Fremdpersonal ausleiht oder gar Dritten eine ganze Zugfahrt überlässt, hat mobifair eine besondere Anfälligkeit in den Arbeitsbereichen der Sicherheitsbranche und der Fahrzeugreinigung festgestellt. Gerne überlässt man dort dubiosen Firmen die Erledigung von Arbeiten. Immer unter der Vorgabe „Hauptsache, die sind billig“. So lässt man Kernaufgaben liegen und stattet Beschäftigte von Fremdfirmen mit der Arbeitskleidung der Stammbesatzung aus, die sich nur dadurch unterscheidet, dass am Rücken „im Auftrag ...“ steht. In der Fahrzeugreinigung wird das unter anderem durch die Vielfalt der Sprachen erkennbar. Häufig sind hier Menschen aus Osteuropa anzutreffen, die, wie sie uns berichten mit spärlichen Löhnen und überlangen Arbeitszeiten eingesetzt werden. Teilweise sogar als „Selbstständige“ diese Aufgaben durchführen.



Helmut Diener,
Vorstand mobifair

Wo besteht die Not für ein Unternehmen, Arbeit ausgliedern, eigene Beschäftigungsbedingungen in Frage zu stellen, teils Ausbeutungen zuzulassen? Wer verdient an einem solchen Verschub von Kernaufgaben? Letztendlich ist es die Geschäftsführung, die es vermeidet zu sagen, dass dies der Gewinnmaximierung dient und dafür die Notwendigkeit des Wettbewerbs in den Vordergrund stellt. Denn eines ist wohl klar, wenn es nicht kostensenkend wäre, würde man es auch nicht tun. Und da fragen wir uns, was da noch groß bei den Beschäftigten dieser Sub-Unternehmen ankommt, wenn der Einsatz sogar im Ketten-Subverfahren stattfindet und die Geschäftsführer dieser Unternehmen, ironisch gemeint, mit dem „Porsche und den Goldkettchen“ vorfahren. Das braucht keiner und dem muss ein Ende bereitet werden.

Werkverträge sind dort notwendig, wo Arbeiten ausgeführt werden müssen, die nicht selbst erbracht werden

können. Vielleicht auch zur Unterstützung in Zeiten, die ein besonders hohes Personalaufkommen fordern. Die Selbsterbringungsquote muss wieder nach oben, weit nach oben. Schon aus Respekt gegenüber den eigenen Beschäftigten und zur Abkehr davon, in irgendwelcher Art prekäre Arbeit zu unterstützen.

Und wenn schon Werkverträge, dann bitte nur an die weißen Schafe der Branchen. Da gibt es sicher sehr viele, die durch gute Qualität und dadurch bedingte Preise des Öfteren das Nachsehen haben. Wer Respekt vor Lohn- und Sozialstandards und guten geschützten Beschäftigungsbedingungen auch nach innen und außen zeigt, darf sich nicht mehr länger als „Verlierer“ fühlen. Für diese Unternehmen betreiben wir gerne Lobbyarbeit und versuchen Einfluss zu nehmen, dass „gut auch besser“ ist und die „Guten eine Chance“ erhalten. Aus diesem Grund haben wir uns als mobifair überlegt, den Unternehmen, die sich um einen Auftrag bewerben eine Präqualifizierung der Sozialstandards anzubieten. Somit können diejenigen, die Aufträge vergeben sehen, hier sind die richtigen Partner für uns.



DAS PRÄQUALIFIZIERUNGSVERFAHREN DER MOBIFAIR-GMBH

ALLGEMEIN:

Bei der Präqualifizierung durch die mobifair-GmbH handelt es sich um eine Eignungsprüfung potentieller Auftragsnehmer in der Verkehrsbranche. Eine erfolgreich durchgeführte Präqualifizierung durch die mobifair-GmbH steht für die Einhaltung repräsentativer Lohn- und Sozialstandards.

Die Unternehmen müssen zahlreiche Nachweise erbringen, um ihre Eignung für die in Rede stehenden Aufträge nachzuweisen. Hierdurch ermöglicht das Präqualifizierungsverfahren den Auftraggebern eine verlässliche Identifikation potentieller Vertragspartner für die anstehende Auftragsvergabe.

VORTEILE DER PRÄQUALIFIZIERUNG FÜR DIE KUNDEN

Der Kunde erfährt die Auszeichnung des Dienstleisters als Nachweis für kundenorientierte Wertschätzung seitens des Auftraggebers. Die durch fachkundiges und geschultes Personal vermittelte Dienstleistung wird wohlwollend wahrgenommen. Das Vertrauen in das Produkt wird somit nachhaltig gestärkt.

VORTEILE DER PRÄQUALIFIZIERUNG FÜR DEN AUFTRAGGEBER

Der Auftraggeber sieht vorausgesetzte Kriterien für faire Arbeit erfüllt und bestätigt.

Der Kunde erfährt die Dienstleistung von Arbeitnehmern des Auftragnehmers vor dem Hintergrund repräsentativer Lohn- und Sozialstandards – die Chancen des Auftraggebers steigen, dass sein Produkt durch den Kunden frei von äußeren Störungen wahrgenommen werden kann.

VORTEILE DER PRÄQUALIFIZIERUNG FÜR DIE UNTERNEHMEN

Der faire Umgang als Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten wird nachgewiesen und öffentlich bestätigt. Die Präqualifizierung zeigt den Arbeitnehmern, dass im Betrieb respektvoll mit Lohn- und Sozialstandards umgegangen wird. Neu zu besetzende Stellen erfahren eine Steigerung der Attraktivität auf potentielle Bewerber.

FAZIT UND APPELL

Eine Präqualifikation durch die mobifair-GmbH lohnt sich für alle Beteiligten. Sie ist freiwillig für die Unternehmen, doch sie trennt die schwarzen Schafe von den Guten in der Branche. Fair ist wichtig, Qualität hat ihren Preis und der Billigste ist nicht der Beste – zeigen wir es!



„Fokus falsch gesetzt“

.....
DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell hat sich in einem Brief zum Thema Mobilitätspaket an die Bundesausschüsse für die Europäische Union, Verkehr und Wirtschaft gewandt. Dieses Vorhaben der EU-Kommission ist seit langem auch ein Thema von mobifair. In dem Schreiben heisst es unter anderem:

„Die Kommission hatte angekündigt, die soziale Dimension Europas zu stärken und zu schützen. Dieser Anspruch wird hier nicht eingelöst. Der Vorschlag für die Busverkehre orientiert sich leider nur an Unternehmensinteressen und setzt auf mehr Liberalisierung. Dies wird sich negativ auf die Arbeitsplatzqualität, die Sicherheit von Fahrern und Passagieren und die Nachhaltigkeit des Straßenverkehrssektors insgesamt auswirken.

Deutschland hat 2013 den Fernbusmarkt liberalisiert. Aber der Wettbewerb funktioniert nicht. Flixbus kommt trotz anhaltender Verluste auf über 90 % Marktanteil. Die Hälfte der deutschen Unternehmen ist im letzten Jahr ausgestiegen. Ich bezweifle deshalb, dass der Ansatz der Kommission richtig ist. Finanziell oft klamme Kommunen sollen nun verpflichtet werden, Terminals bereitzustellen, um diskriminierungsfreien Zugang für alle Anbieter zu gewährleisten. Einen eigenen Beitrag zur Infrastruktur, z.B. in Form einer Maut, müssen die Fernbusbetreiber hingegen nicht leisten. Will die Kommission durch Preisdumping billiges Verkehrsmittel in Konkurrenz zur Schiene noch zusätzlich subventionieren?

Die Bedürfnisse der Busfahrer spielen im Vorschlag der Kommission hingegen keine Rolle. Dabei entwickeln die Arbeitsbedingungen rasant denselben negativen Trend wie im LKW-Verkehr. Fahrer werden zunehmend über Personalserviceagenturen aus Ost- oder Südeuropa re-

krutiert. Enormer Preisverfall, Arbeitsplatzabwertung und mehr Gesetzesverstöße als je zuvor dominieren den Markt! Die Arbeitszeitrekorde stiegen auf bis zu 280 Stunden im Monat, natürlich nicht dokumentiert.

Auch der DGB sieht dringenden Handlungsbedarf, damit der grenzüberschreitende Busverkehr fair abläuft. Aber die Kommission hat den Fokus falsch gesetzt: Weder Sicherheitsaspekte noch die Lenk- und Ruhezeiten für die Busfahrer sind hier Thema.

Es fehlen Vorschläge zur Verbesserung von Kontrollen und Sanktionen, statt dessen sollen auch Busfahrer zweimal in Folge eine verkürzte Wochenruhezeit von 24 Stunden im Bus verbringen. Zudem werden neue Sonderwirtschaftszonen in Europa geschaffen: Kabotage- und Entsenderegeln sollen jetzt auch im Umkreis von 150 km um die europäischen Häfen ausgesetzt werden. Profitieren soll davon neben dem Fracht- auch der Busverkehr – es geht um die Beförderung von Kreuzfahrt-touristen.

Der DGB lehnt jegliche Flexibilisierung zugunsten unsolider Geschäftsmodelle ab. Die Sozialvorschriften für Busfahrer müssen – wie im LKW-Verkehr – verbessert und nicht durch eine weitere Liberalisierung verschlechtert werden. Ich würde es sehr begrüßen, wenn Sie in den Ausschüssen des Bundesrates zu einer ähnlichen Bewertung kämen.“



ARBEIT IM DIENSTE DER MENSCHEN

Von Walter Edenhofer

.....
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. Arbeit sichert über den Lohn und die Leistungen der sozialen Sicherung die wirtschaftlichen Grundlagen des Lebens. Zudem bestimmt die Position in der Arbeitswelt das Selbstwertgefühl und den sozialen Status der arbeitenden Menschen. Die Erfahrungen in der Arbeitswelt prägen entscheidend ihre Verhaltensweisen in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen wie im privaten und familiären Leben und auch in der Politik.

Für die Gewerkschaften ist der Kampf für humane Arbeitsverhältnisse nichts Neues, sondern lange Tradition und konkrete Erfahrung. Sie sind durch ihre Geschichte, ihre Programmatik und ihre praktische Politik dieser Aufgabe verpflichtet. Mit ihrem Programm „Humanisierung der Arbeitswelt“ wurde der Kampf um bessere Arbeitsbedingungen ein Schwerpunkt sozialdemokratischer Regierungspolitik in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts. Getragen wurde das Programm von einem reformorientierten Bündnis aus Bundesregierung, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Wissenschaft. Mit steigenden Arbeitslosenzahlen in den 80er und 90er Jahren trat politisch die Beschäftigungssicherung in den Vordergrund und verdrängte schnell und nachhaltig alle anderen Zielsetzungen von der arbeitspolitischen Agenda. Die Qualität der Arbeit verschwand hinter einem abstrakten, inhaltlich leeren Begriff von Erwerbsarbeit, der die Existenzsicherung durch Arbeit ins Zentrum der Politik stellte. Im Zeichen der Standort- und Beschäftigungssicherung wurden viele der früher von den Arbeitnehmern und Gewerkschaften erkämpften sozialen Errungenschaften, die auch Merkmale einer Qualität der Arbeit waren, gegen Zusagen zur Arbeitsplatzsicherung eingetauscht. Neben Einkommensverlusten waren dies vor allem längere Arbeitszeiten, weniger Urlaub, schlechtere Pausen- und Schichtzeitregelungen, höhere Leistungsziele.

Nicht ohne Grund werden 1990er Jahre als „arbeitspolitisch verlorenes Jahrzehnt“ bezeichnet. Doch auch im folgenden Jahrzehnt hat sich die Entwicklungsrichtung nicht geändert: Die Arbeitsverhältnisse haben sich durch zunehmende atypische Beschäftigung nachhaltig verändert: Befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte bis zu 20 Wochenstunden, Geringfügig Beschäftigte, Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit. Der Anteil der atypisch Beschäftigten ist von 2015 von 7 534 Mio. auf 7 655 Mio. 2016 gestiegen. Zugenommen hat vor allem die Befristung von Arbeitsverträgen: Nach den neuen

Zahlen des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellen immer mehr Firmen nur befristet ein. Von den 3,4 Mio. sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen waren 2016 etwa 1,6 Mio. befristet, das entspricht einer Quote von 45 Prozent, 2015 waren es noch 41 Prozent. Besonders im öffentlichen Dienst ist die Zahl der Mitarbeiter mit Zeitverträgen gestiegen. Diese Entwicklung spaltet die Arbeitswelt in Vollzeitbeschäftigte und atypisch Beschäftigte mit gravierenden Folgen für die soziale Sicherheit und Alterssicherung. Es ist nicht nur die atypische Beschäftigung, die zu den Risikofaktoren in der Arbeitswelt zählt: Die Globalisierung der Wirtschaft führt häufig zum Abbau von Arbeitsplätzen und Kündigungen. Alles wird dem Fetischismus der Wettbewerbsfähigkeit geopfert.

Die Arbeitswirklichkeit wird immer unübersichtlicher und inhumaner, trotz gewerkschaftlicher Erfolge bei der Arbeitsgestaltung. Die tatsächliche Entwicklung ist aber gegenläufig: Die jüngste Forderung der Arbeitgeber, das Arbeitszeitgesetz im Interesse weiterer Flexibilisierung der Arbeit zu ändern, ist ein weiterer Versuch, die Rechte der Arbeitnehmer angeblichen wirtschaftlichen Erfordernissen unterzuordnen. Das ist neoliberale Politik pur: Sozialstaatlichkeit als Hindernis für liberale Marktwirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit.

Es ist Zeit für einen politischen und gesellschaftlichen Wandel. Dabei müssen alle Akteure zusammenarbeiten: Die Politik, die Gewerkschaften, die Betriebsräte und die Arbeitswissenschaft.

Walter Edenhofer, geboren 1931, ab 1. Oktober 1970 bis Mai 1996 Leiter des Arbeitnehmerreferats und Bundesgeschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA) beim SPD-Parteivorstand.





„Viel Feind, viel Ehr“ – mobifair in Fulda

.....
 Einen Blick über die Grenzen warf Helmut Diener, Vorstand von mobifair während der Mitgliederversammlung des Vereins in Fulda. „mobifair international“ heißt das Stichwort, denn nach dem deutschen Muster sollen auch in anderen europäischen Staaten entsprechende Organisationen etabliert werden. „Mehrere Länder stehen in den Startlöchern“, erläuterte Diener. In Österreich würden derzeit grundsätzliche Fragen geklärt, im ersten Quartal des kommenden Jahres soll eine Entscheidung fallen. Auch in Luxemburg seien die Kollegen in der Entscheidungsfindung. Viele Fragen seien allerdings im Vorfeld noch zu klären, vor allem solche rechtlicher Art.

Der stellvertretende Vorsitzende des mobifair-Präsidiums, Dirk Schlömer, der die Veranstaltung eröffnete, konnte neben den versammelten Mitgliedern eine ganze Reihe von Ehrengästen begrüßen. Mit den Berichten von Diener und Fuhrmann begann die Arbeitstagung. Diener gab einen Überblick über die Recherche- und Projektarbeit von mobifair, sein Vorstandskollege Heinz Fuhrmann informierte über die Vereinsentwicklung. Er warf einen Rückblick auf die während der vergangenen Jahre von mobifair erarbeiteten und umgesetzten Projekte und konnte konstatieren, dass ein kontinuierlicher Ausbau von Kompetenz und Professionalität zu vermerken war. Für die Zukunft sei ein Langzeitprojekt geplant, für das diese erarbeiteten Ressourcen sehr gut genutzt werden könnten, sagte er. Eines der Ziele des Projektes sei es, durch Monitoring und Analysen der Beschäftigungsbedingungen, zu fairer und sicherer Arbeit für Beschäftigte der Verkehrsbranche beizutragen. Verbesserungen der Rahmenbedingungen im nationalen und europäischen Kontext, auch in den Bereichen des Arbeits- und Verbraucherschutzes, sei ebenso ein strategisches Ziel, wie u.a. auch die Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung im Eisenbahnsektor. Operative Ziele des Projekts wäre u.a. eine Langzeitstudie zu aktuellen sozialpolitischen Themen und zu den diesbezüglichen Rahmenbedingungen, aber auch die Erarbeitung von Empfehlungen zu deren Verbesserungen als auch die Förderung von Sozialpartnerschaft in der ÖPNV und Eisenbahnverkehrsbranche. Mit einem Überblick über die Recher-

chearbeit und -ergebnisse von mobifair setzte Helmut Diener den Jahresbericht des Vorstands fort. Als aktuellstes Beispiel nannte er die Fahrt eines Güterzuges von Bremen nach München, bei der mobifair eklatante Arbeitszeitverstöße registrieren musste. So sei der Lokführer 13 Stunden ohne Pause unterwegs gewesen. Bei allen zuständigen Stellen seien Anzeigen gemacht worden, informierte Diener. Doch nicht nur solche „Geisterfahrten“ seien mittlerweile ein Risiko auf der Schiene. In vielen Bahnhöfen würden Loks von Lokführern übernommen, die sich nicht mehr persönlich sondern nur telefonisch melden. Bei vielen Lokübergabestellen sei es nicht mehr möglich, nachzuvollziehen, wer sich auf dem Bahngelände bewege. Ausweise oder Berechtigungspapiere würden kaum verlangt. In Zeiten, in denen die EU-Kommission Züge als „Hochrisikoziel“ einordne, ein nicht vertretbarer Leichtsin.

Auch das Thema mangelhafte Lokführerausbildung stand auf Dieners Agenda. Dauerbrenner sei dabei das „Geschäftsmodell Bildungsgutscheine“ mehrerer dubioser Schulen. mobifair fordert hier unter anderem eine einheitliche Eignungsprüfung auf einem repräsentativen Niveau, die Einführung einer verbindlichen, bundeseinheitlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnung inklusive Rahmenlehrplan mit Lernzielkontrollen und eine zentrale Prüfungsaufgabendatenbank. Außerdem soll grundsätzlich eine Ausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst Lokführer/Transport erfolgen und Ausnah-

men nur mit vorhergehender Genehmigung des Eisenbahn-Bundesamtes möglich sein.

Unter dem Titel „Faire Ausbildungsstandards für Lokführer“ hat die Versammlung in Fulda zu diesem Thema eine Resolution verabschiedet, die sich mit neun Forderungspunkten an politische Entscheider und das Eisenbahnbundesamt wendet.

„Schütze Deine Arbeit“ – der Dumping-Melder von mobifair sowie „Ruf Robin“ – das Helfer-Telefon der EVG waren weitere Themen, über die Diener nochmals informierte. Er kritisierte scharf externen Personaleinsatz und den Verleih von Menschen.

Die Vorstände Helmut Diener und Heinz Fuhrmann dankten allen Mitgliedern und zeichneten verdiente Mitglieder aus, die mit ihrer Hilfe die Arbeit von mobifair aktiv unterstützt haben.

Auf dem Programm der Arbeitstagung standen außerdem die Vorstellung des Jahresabschluss 2016 und der Revisionsbericht der Rechnungsprüfer. In einer Nachwahl zum Präsidium wurde als Nachfolger des ausscheidenden Christian Horvath (vda) einstimmig Helmut Jeck bestimmt.

Hauptredner der Versammlung in Fulda war Giorgio Tuti, Präsident der Sektion Schiene in der Europäischen Transportarbeiter-Föderation ETF und Präsident der

schweizerischen Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV. Er wurde von Präsidiumsmitglied Guy Greivelding als Gewerkschafter vorgestellt, der „sich auf die Fahnen geschrieben hat, Lohn- und Sozialdumping in Europa zu bekämpfen“. Tuti fand deutliche Worte für die Situation der Beschäftigten im europäischen Verkehrssektor, die all zu oft unter prekären Arbeitsbedingungen leiden. Unter dem Beifall der versammelten mobifair-Mitglieder sagte er: „Es ist an der Zeit, Dinge beim Namen zu nennen. Es geht nicht um umfassende Mobilität, sondern um uneingeschränkte, unbegrenzte Ausbeutung“. Sein Thema war der grenzüberschreitende Verkehr verschiedener Verkehrsträger in Europa.

Beispiele aus den Bereichen Luftverkehr, Straße und Schiene machten deutlich, dass der Einsatz gegen Dumpingmethoden immer wichtiger wird. „Die Allgemeinheit zahlt den Preis für unsichere Transporte“, stellte Tuti fest. „Wenn dieser ungeschützte Wettbewerb weitergeht, dann wird es gefährlich“. Arbeitszeitgesetze und europäische Richtlinien müssten eingehalten werden. Aber: „Ohne Kontrollen sind Vorschriften Makulatur“. Gemeinsam mit den politischen Verbündeten müssten Gewerkschaften und Organisationen durchsetzen, dass Maßnahmen zum Schutz von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen ergriffen werden. Die ETF werde in den kommenden Monaten einen Aktionsplan erarbeiten und vorstellen, um die Erreichung dieser Ziele voranzutreiben.

Mitgliederversammlung: Resolution verabschiedet

Die Mitglieder von mobifair haben während ihres diesjährigen satzungsgemäßen Treffens eine Resolution zum Thema Berufsausbildung verabschiedet. Sie richtet sich an die Bundesregierung sowie die Fraktionen von CDU/CSU, SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP und Die Linke ebenso wie an das Eisenbahnbundesamt. mobifair fordert mit der Resolution die Entscheidungsträger auf, zur Sicherstellung gleicher Voraussetzungen der Ausbildungs- und Prüfungskriterien und zum Schutz eines hochwertigen Berufsbilds des Lokführers Maßnahmen zu ergreifen. Dazu gehören unter anderem die Einführung einer verbindlichen und bundeseinheitlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnung oder die Installation einer neutralen und zertifizierten Stelle zur Abnahme

der Prüfungen zum Triebfahrzeugführerschein und der Zusatzbescheinigung oder nachfolgender Verwendungsprüfungen. Außerdem soll die derzeitige Praxis der Förderung der Ausbildung zum Triebfahrzeugführer durch die Arbeitsagenturen verändert werden und die Schulungseinrichtungen regelmäßig durch das EBA überprüft werden.

Insgesamt listet die Resolution neun Punkte mit Forderungen an die politischen Entscheider. Basis des Maßnahmenkatalogs sind unter anderem die Recherchen von mobifair. Die Resolution unter dem Titel „Faire Ausbildungsstandards für Lokführer“ ist auf www.mobifair.eu zu finden.

OHNE KONTROLLEN SIND VORSCHRIFTEN MAKULATUR

„Es ist an der Zeit, Dinge beim Namen zu nennen. Es geht nicht um umfassende Mobilität, sondern um uneingeschränkte, unbegrenzte Ausbeutung“. Giorgio Tuti, Gastredner der mobifair-Mitgliederversammlung in Fulda, fand deutliche Worte für die Situation der Beschäftigten im europäischen Verkehrssektor, die all zu oft unter prekären Arbeitsbedingungen leiden. Als Präsident der Sektion Schiene in der Europäischen Transportarbeiter-Föderation ETF und Präsident der schweizerischen Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV kennt Tuti die Probleme der Arbeitnehmer im Verkehrsbereich nur zu gut.



Beispiele aus den Bereichen Luftverkehr, Straße und Schiene machten deutlich, dass die Probleme auf alle Verkehrsträger im grenzüberschreitenden Bereich zutreffen.

Im Luftverkehr etwa nimmt die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse derzeit rapide zu. 50

Prozent der Verträge sind laut Giorgio Tuti a-typische Verhältnisse. Er sprach von teilweise „komischen Konstrukten“, zu denen Leiharbeit, Agentur- und Kettenverträge zählen. Tarifverträge werden ausgehebelt, Arbeitgeber nutzen Hintertüren, um vorgeschriebene Regelungen zu umgehen. Dieses „Geschäftsmodell“ ist auch bei anderen Verkehrsträgern beliebt, wie mobifair seit langem recherchiert. Kosten und Risiken werden Beschäftigten aufgedrückt, die als Schein-Selbstständige oder mit erzwungenen Gewerbeanmeldungen „auf eigene Rechnung“ als Pseudo-Subunternehmer agieren. Aber auch bei den Arbeitnehmern in Festanstellung sieht es teilweise düster aus, wie Giorgio Tuti erläuterte. Ausbeutung wird sowohl beim Straßengüterverkehr wie auch im Fernbusbereich registriert. Zu nutze machen sich manche Arbeitgeber zum einen dabei die deutlichen Lohnunterschiede zwischen den europäischen Staaten, zum anderen werden mit diversen Manövern Arbeitszeitvorschriften umgangen. Der Gewerkschafter zitierte eine österreichische Studie, nach der im Straßengüterverkehr eine durchschnittliche Arbeitszeit von 11,5 Stunden täglich üblich, die Abwesenheit von zu Hause zwischen drei und 12 Wochen „normal“ ist und 95 Prozent aller Fahrer ihre Pausen und Wochenenden im Lkw verbringen. Beahlt wird nach „Radumdrehung“, wer im Stau steht, hat Pech gehabt.

Gleiches kann man wohl von den Fernbusfahrern sagen, die zum Beispiel auf der Linie Zürich-Mailand eingesetzt

werden. Wie Kollegen aus der Schweiz recherchierten, reisen die Fahrer teilweise mit dem privaten Pkw über weite Strecken an, fahren den Fernbus erst nach Mailand, dann umgehend zurück nach Zürich und anschließend mit dem Auto nach Hause. Wie gut hier die Arbeitszeitgesetze eingehalten werden, kann sich jeder leicht ausrechnen. Flixbus, sagt Tuti, sei das Unternehmen mit solchen Praktiken und stellte die Frage: „Sind diese grünen Dinger so wirklich sicher?“

Dass auch im Bahnbereich die Welt schon lange nicht mehr in Ordnung ist, machte Tuti ebenso deutlich. Angefangen mit Ausbildungen im Schnellverfahren über Personaldienstleister und Scheinselbstständigkeit bis zu Missachtung gesetzlicher Vorschriften. Mit dem Beispiel des Unternehmens Crossrail, das über eine Agentur in der Schweiz italienische Lokführer zu italienischen Tarifbedingungen für Fahrten zwischen Antwerpen und Genua einsetzen wollte zeigte er klar, dass immer neue Versuche von Lohndumping bekämpft werden müssen. Crossrail hätte mit diesem Vorhaben weit niedrigere Löhne bezahlt als in der Schweiz üblich. Nicht nur die Arbeitnehmer seien die Verlierer. „Die Allgemeinheit zahlt den Preis für unsichere Transporte“, stellte Tuti fest. „Wenn dieser ungeschützte Wettbewerb weitergeht, dann wird es gefährlich“. Arbeitszeitgesetze und europäische Richtlinien müssten eingehalten werden. Aber: „Ohne Kontrollen sind Vorschriften Makulatur“. Gemeinsam mit den politischen Verbündeten müssten Gewerkschaften und Organisation durchsetzen, dass Maßnahmen zum Schutz von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen ergriffen werden. Die ETF werde in den kommenden Monaten einen Aktionsplan erarbeiten und vorstellen, um die Erreichung dieser Ziele voranzutreiben und die Dumpingfrage systematisch anzugehen. Man sei mit den Arbeitgebern in einem sozialen Dialog, denn die notwendigen Schritte seien ebenso im Interesse der fairen und anständigen Unternehmen wie im Interesse der Beschäftigten.



Von links: Dieter Schäffer, Natascha Nimbler, Helmut Diener, Ansgar Dittmar, Heinz Fuhrmann, Elisa Valeva (AWO), Manuel Poblitzki und Christiane Sattler (AWO).

Spende für bedürftige Kinder

Wie bereits im vorigen Jahr verzichtet mobifair zugunsten von bedürftigen Kindern auf Weihnachtsgeschenke und unterstützt eine Initiative der Arbeiterwohlfahrt Frankfurt. Die Aktion „Mein erster Schulranzen“ verhilft Kindern aus sozial schwachen Familien zu einer Schul-Erstausrüstung. Das Team der mobifair-Zentrale und die Vorstände Helmut Diener und Heinz Fuhrmann überreichten den symbolischen Scheck in Höhe von 500 Euro an Ansgar Dittmar, den Vorsitzenden der AWO Frankfurt. **Mehr Informationen zu diesem Projekt gibt es im Internet unter: www.awo-frankfurt.de**

GEMEINSAME ZIELE: FAIRNESS UND SICHERHEIT

Wie kann die Politik auf Landesebene dazu beitragen, dass in der Verkehrsbranche gute Arbeitsbedingungen geschützt und weiterentwickelt werden? Dieses Thema stand im Zentrum eines ersten Gesprächs zwischen mobifair und Elke Barth, SPD-Abgeordnete im hessischen Landtag und Mitglied im Ausschuss für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung. Es sei nicht hinnehmbar, dass Beschäftigte im Verkehrssektor mehrmals im Verlauf ihres Berufslebens wieder bei Null anfangen müssten, wenn der Betreiber wechselt. Dabei gebe es für die Aufgabenträger längst rechtssichere Möglichkeiten, einen Beschäftigtenübergang mit Wahrung der bisher erworbenen Gehalts- und Sozial-

leistungsansprüche anzuordnen. Im SPNV ist dies durch die Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen sogar vorgesehen. Im ÖPNV dagegen gibt es auf Bundesebene keine vergleichbare Regelung, hier „können“ die Aufgabenträger einen Beschäftigtenübergang anordnen – oder eben auch nicht. Letzteres ist leider die Regel. Daher waren sich Barth und mobifair einig: Wichtigstes Werkzeug für faire Auftragsvergaben sind die Landestariftreue- und Vergabegesetze. Sie können auf Landesebene aus dem „Kann“ ein „Muss“ machen und das auch für den ÖPNV, wie es das Tariftreuegesetz in Rheinland-Pfalz getan hat. Das sei das gemeinsame Ziel. mobifair hat hierzu seine Unterstützung zugesagt und seinen Vergabekalender sowie Vergabeleitfaden überreicht. Im Nachgang des Treffens erkundigte sich die Landtagsabgeordnete mit einer kleinen Anfrage an die hessische Landesregierung, bei wie vielen Ausschreibungen von Verkehrsdienstleistungen in Hessen bisher ein Personalübergang angeordnet worden ist. Außerdem fragte sie an, ob die Landesregierung die „Kann“-Bestimmung hinsichtlich Personalübergang bei ÖPNV-Ausschreibungen für ausreichend hält. Die Antwort der Landesregierung steht noch aus.



Von links: Christian Gebhardt, Helmut Diener und MdL Elke Barth



SCHÜTZE DEINE ARBEIT!

DER DUMPING-MELDER:
0 800-26 44 444

- Gefährdete Sicherheit
- Arbeitszeitverstöße
- Keine ausreichenden Pausen
- Lohnrückerei
- Mangelnde Qualifikation

- Unzureichende Ausbildung
- Scheinselbstständigkeit
- Illegale Machenschaften
- ...