

mopinio

Das mobifair-Magazin

AUSGABE 01/2018

WERKVERTRÄGE

Lieber selber machen



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



Wir gehen in eine neue Runde. Künftig wird mobifair im Rahmen eines Projektes dem Thema „Personalübergang und Sozialstandards (Tariftreue)“ insbesondere auch in Verbindung mit sogenannten „Betreiberwechseln“ einen sehr hohen Stellenwert zuweisen. Denn nur wer Respekt im Umgang mit den Beschäftigungsbedingungen zeigt, wird auch unseren Respekt erhalten. mobifair dankt in diesem Zusammenhang auch dem Fonds soziale Sicherung für die Unterstützung und Förderung dieses Projektes, welches wieder einmal den Vereinszweck erfüllt. Diese Ausgabe der mopinio widmet sich dem Thema Werkverträge und Subunternehmen. Es muss endlich aufhören, dass Arbeit an Firmen vergeben wird, die ohne Respekt vor arbeitenden Menschen sind. Kernarbeit durch Werkverträge auszutauschen hat schon immer in prekärer Arbeit geendet. Das ist leider die Erfahrung und schon deshalb ist es höchste Zeit, hier die Regeln zu schärfen und das mobifair-Fairnessabkommen zu evaluieren. Vergaben an Subunternehmen müssen die Ausnahme sein. Sub-Sub darf es schon gar nicht geben. Was soll das? Der gute Ruf eines Unternehmens darf doch nicht durch den Einsatz von Schmutzunternehmen belastet werden. Das kann nicht funktionieren und fällt auf den Auftraggeber zurück. Aktuelle Recherchen in verschiedenen Zügen zeigen neben Arbeitszeitverstößen, dass manchmal keiner so recht weiß, wer da eigentlich auf so manchen Zügen viel zu lange sitzt. Auch hier: prekäre Beschäftigungsverhältnisse waren einmal mehr bei so genannten Nachunternehmern mit Werkverträgen zu finden. Skandalös und kriminell, was hier passiert. In einer der nächsten Ausgaben wird diese Situation thematisiert. Derzeit läuft noch die Ermittlungsphase. Ein weiteres Ziel der Vereinsarbeit bleibt die Gründung von mobifair „international“. Mit befreundeten Organisationen in Österreich und Luxemburg haben bereits erste Gespräche stattgefunden. Lohn- und Sozialdumping ist nämlich kein deutsches Problem. Züge und Busse sind grenzüberschreitend unterwegs und die Liberalisierung öffnet insbesondere denen die Türen, die sich nicht an Regeln und Gesetze gebunden fühlen. Kontrollen finden nicht ausreichend statt und Sanktionen sind oft eher lächerlich als schmerzlich. Hier ist die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit Vereinen, die gleiche Zielsetzungen wie mobifair haben, insbesondere gegen Lohn- und Sozialdumping gefragt.

Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: LIEBER SELBER MACHEN

Werkverträge
Mach ´s mir – aber billig! S. 4

Lohndumping durch
Werkverträge S. 7

Arbeitsbedingungen
Fairnessabkommen muss
gelebt werden S. 8

mobifair-GmbH
Innovation statt Beschwerde ... S. 10

Sicher unterwegs
Der ganz normale Wahnsinn ... S. 13

Tatort Führerstand
Thema erreicht die Politik 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

Mach 's mir – aber billig!

§ 631 BGB Vertragstypische Pflichten beim Werkvertrag

Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller der Entrichtung der vereinbarten (1) Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein.

Sicher steht in keinem Werkvertrag, dass man Ausbeutung, Arbeitsplatzklau und Lohnraub erlaubt. Aber genau das findet statt, wenn insbesondere große Unternehmen auf „Unterstützung“ von außen zurückgreifen. Unterstützung für Arbeiten, die man durchaus auch selbst erledigen kann? Oder Unterstützung weil es billiger ist, als wenn man es selber macht? Wie auch immer, beides führt zum Abbau von sogenannten Regelarbeitsplätzen und fördert vor allem Angriffe auf tarifgeschützte Beschäftigungsbedingungen. Nicht zu vergessen, dass es auch noch die Ausbeutung im Lande unterstützt und vielleicht auch den einen oder anderen dazu verleitet das Vertragsverhältnis zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer nicht allzu ernst zu nehmen. Allein in der Eisenbahnbranche geht man von über 20.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus, die im Werkvertragsverhältnis Arbeiten ausführen, die das Unternehmen auch selber machen könnte. Da geht es nicht nur um die Reinigung der Büros, hier geht es vor allem um die Reinigung der Fahrzeuge, die Sicherung der Bahnbaustellen, den Schutz auf dem Bahngelände und in den Zügen. Hier geht es auch unter anderem um Lokführer, Zugbegleiter oder Servicemitarbeiter, Mechaniker oder Busfahrer. Nochmal, all das braucht keiner. Das können Eisenbahner alles selber. Doch scheinbar gehört es zu jeder modernen Unternehmensführung, Arbeiten auszulagern und die Verantwortung dafür fremden Unternehmen zu übertragen. Die üblichen „Ausreden“ dies tun zu müssen begegnen uns mit irgendwelchen Hinweisen, dass die europäische Gesetzgebung dies vorschreibt und

Ausschreibungen von Gewerken verlangt, die letztendlich an den Günstigsten vergeben werden müssen. Oder, dass nicht ausreichend Personal zur Verfügung steht und man deshalb andere mit der Durchführung von Arbeiten beauftragen muss. Wir halten solche Aussagen für erbärmlich, den beide sind mehr als falsch. Weder schreibt Europa die Auftragsvergabe an Dritte vor noch schützt Personalnot vor der Kritik einer falschen Personalplanung. So bleibt nur noch der Plan, dass man dadurch Geld spart. Kein eigenes Personal – man überträgt die Beschäftigungsbindung und den Umgang mit Lohn- und Sozialstandards anderen. Das funktioniert leider nicht immer. Vielleicht auf dem Papier oder im Treu- und Glaubenverhältnis, dass Verträge auch eingehalten werden. Sicher nicht in den Bereichen wo zum Beispiel Fahrzeugreiner oder Sicherheitsposten direkt nach der Nacht- die Tagschicht beginnen. Meist an einem anderen Ort, damit es nicht so auffällt. Oder dort wo man die Mitarbeiter um Lohn betrügt und sie zusätzlich bis zu 30 Tage hintereinander ohne Ruhetage in Einsatz bringt.

Für mobifair hat dieses Thema hohe Priorität. Denn immer mehr Werkverträge nehmen auf tarifgeschützte Beschäftigungsbedingungen negativ Einfluss. Es wird dadurch ein schleichender Arbeitsplatzabbau betrieben. Und insbesondere, weil vermehrt Werkvertragsunternehmen ihre Mitarbeiter ausbeuten. Das passiert auch in der Eisenbahnbranche. Ob nun Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Erbringung ihrer Leistungen den Kundenbetreuer im Zug durch eine schlecht bezahlte



Servicekraft aus einem Security-Unternehmen ersetzen oder die Fahrzeugreinigung und Sicherung der Baustellen mit Mitarbeitern durchgeführt werden, die man direkt von der Nachtschicht in die Tagschicht drängt. Teils unter verdeckten neuen Namen für den Einsatznachweis und vor allem ohne ausreichende Kontrollen.

Über die Hälfte der Arbeitsplätze werden durch Beschäftigte aus Werkvertragsunternehmen, so genannte Nachunternehmen, belegt. Arbeit, die man selbst erbringen kann, nein eigentlich selbst erbringen muss. Schutz ist Kernarbeit und kein Tummelplatz, auch nicht für externe Unternehmen der Security-Branche, die allzu oft sehr respektlos mit Beschäftigungsbedingungen umgehen. Das beweist sich immer mehr und wird auch immer undurchsichtiger. Es entstehen Sub-Sub-Vertragsverhältnisse. Da sind vom Besteller abwärts oft drei bis vier, in der Annahme, mit „klebrigen“ Fingern in der Kette, die alle mit verdienen. Gut, im Bau sind es oft 10 bis 15, noch viel schlimmer. Aber nicht minder dubios ist die Situation in der Eisenbahnbranche. Wenn hier jeder am Auftrag verdienen will und letztendlich das Ganze auch noch billiger ist, dann bleibt bei demjenigen, der die Arbeit macht, sicher nichts mehr übrig.

Das zeigt sich auch in den Arbeitsverträgen in der unteren Kette. So viel wert wie ein gebrauchtes Butterbrot-papier und gelebt wie man es keinem wünschen möchte. Da gibt es schon Monate, in denen an die Beschäftigten Vertragsstrafen weitergegeben werden. So genannte

Pönalen, die vom Besteller an das Sub-Nachunternehmen für nicht erbrachte oder nicht zufriedenstellende Leistungserbringungen verhängt werden. Das wird dann weiter gegeben an das Subunternehmen des Subunternehmens und von dort an die Beschäftigten. Vielleicht mit der Begründung, dass man sich krank gemeldet hat oder zu spät zum Dienst gekommen ist. Da legt man auch gleich die Kosten für Handys und Warnwesten mit um. So kommen da schon mal zwischen 500 Euro und 1500 Euro Lohnabzug mit der Abzugsart „Pönale“ zusammen. Wer dagegen aufmuckt, verliert die Arbeit.

mobifair liegen solche Lohnzettel vor. Auch gibt es Hinweise und Aufzeichnungen für Arbeitseinsätze mit eklatanten Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz. 30 Tage ohne Ruhetage, überlange Schichtzeiten, unterwegs mit zwei Schichtausweisen und viele Aussagen mehr. Ausbeutung darf nicht ungestraft bleiben. Die Strafe muss aber alle treffen. Die Besteller und die beauftragten Unternehmen, die sich nicht an die Vereinbarungen und Regeln halten. Der Besteller muss kontrollieren, was er in Auftrag gibt. Dazu gehört nicht nur die erbrachte Arbeitsleistung sondern vor allem auch unter welchen Bedingungen sie erbracht wurde.

Es wird höchste Zeit zu reagieren und Ordnung herzustellen. mobifair appelliert an die Unternehmen: Hört auf damit. Selber machen ist besser und schadet nicht dem eigenen Ruf. Lasst nicht jeden rein, lasst die Türen nur einen kleinen Spalt für die Anständigen in der

Branche offen. Stellt klare Regeln her und nimmt die Betroffenen mit, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Betriebsräte sind die besten Kontrolleure.

Bei der DB AG wird derzeit eine Qualitätsvereinbarung Dienst- und Werkverträge verhandelt. Da sind sehr wich-

tige Ansätze zu erkennen, die prekärer Arbeit den Kampf ansagen und dafür sorgen sollen, dass nur noch Unternehmen für die DB AG tätig sein dürfen, die geschützte und gute Lohn- und Sozialstandards fördern und respektieren. Das brauchen wir dringend und überall.

MOBIFAIR FORDERT:

- **ERHÖHUNG DES EIGENLEISTUNGS- ANTEILS AUF MINDESTENS 80 PROZENT;**
- **SUBUNTERNEHMEN MÜSSEN EINE TARIFBINDUNG UND EINEN BETRIEBSRAT NACHWEISEN;**
- **SUBUNTERNEHMEN MÜSSEN EIGENES PERSONAL NACHWEISEN;**
- **SUB-SUB-VERTRÄGE SIND ZU UNTERSAGEN;**
- **MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS BEI DER VERGABEENTSCHEIDUNG;**
- **PRÄQUALIFIZIERUNG ZUR SICHERUNG UND ANWENDUNG DER SOZIALSTANDARDS;**
- **EINRICHTUNG EINER BESONDEREN KONTROLLAUFSICHT ZUR ANWENDUNG DER SOZIALSTANDARDS**

Wir lassen uns das nicht mehr gefallen

Michael Stagen, Vorsitzender des Betriebsrats der DB-Sicherheit GmbH, Regionalbereich Mitte/Südwest

„Unsere Arbeitsplätze bei der DB Sicherheit sind halbiert worden. Über die Hälfte der Sicherungsleistungen werden durch Subunternehmen durchgeführt. Die vergeben die Aufträge weiter an ihre Subunternehmen und es entsteht eine Kette der prekären Arbeit. Die findet genau dort statt, wo man keine Betriebsräte findet und das Thema Gewerkschaft scheinbar „verboten“ ist. Auch wir als Betriebsräte der DB Sicherheit werden nicht mit ins Boot genommen wenn es um die Vergabe von Arbeit nach draußen geht. Wir erfahren nicht wer mit unseren Dienstkleidungen unterwegs ist und woher sie kommen. Wir wissen aber, dass diese Kolleginnen und Kollegen teilweise die Arbeit unter wesentlich schlechteren Beschäftigungsbedingungen verrichten müssen. Das werden wir in Zukunft nicht mehr zulassen. Denn wir haben mitbekommen wie Auftragsvergaben an Subunternehmen auch kriminelle Energien freisetzen können und wie teilweise in solchen Unternehmen Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stattfindet. Das nimmt nicht nur Einfluss auf unsere tarifgeschütz-

ten Beschäftigungsbedingungen sondern es ist für uns als Betriebsräte auch eine Verpflichtung, jeder Art von prekärer Arbeit die direkt oder indirekt im Unternehmen stattfindet, den Kampf anzusagen. Wir werden das Thema zu einem Mitbestimmungsthema machen und werden als Betriebsräte der DB Sicherheit auf „Streife“ gehen und die Subunternehmen ausfindig machen, die sich nicht an die Regeln halten. Wer keine Tarifbindung und keinen Betriebsrat nachweisen kann, darf keinen Platz in einem Unternehmen DB AG finden, das zu den 10 besten Arbeitgebern in Deutschland zählen will. Deshalb gilt auch für uns – machen wir es selber, dann wissen wir auch, unter welchen Bedingungen wir das tun. Die Eigenquote muss dringend ganz weit nach oben und einen Werkvertrag bekommt nur der, der Lohn- und Sozialstandards respektiert und gleiche Beschäftigungsbedingungen vorweisen kann. Unser Dank gilt mobifair und der Gewerkschaft EVG, die uns tatkräftig unterstützen die dubiosen Machenschaften aufzudecken und Lohn- und Sozialdumping zu bekämpfen.“

Lohndumping durch Werkverträge

.....
Was haben wir nicht alles in den Ausgaben der mopinio der letzten Jahre gelesen: Ausbeutung von Busfahrern als Auftragnehmer, (schein)selbstständige Lokführer, Reinigungskräfte eines Subunternehmers, die sich um Pfandflaschen prügeln.



Ansgar Dittmar ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt am Main. Er ist seit Gründung von mobifair e. V. juristischer Berater des Vereins.

Wir haben es hier mit extrem prekärer Beschäftigung zu tun, mit klassischem Lohndumping auf dem Rücken der Ärmsten, aber vor allem auf dem Rücken derjenigen, die sich nicht wehren (können). Und nachdem der Gesetzgeber sich stärker um die Regelung von Leiharbeit gekümmert hat, Betriebsräte stärker Beteiligungsrechte bei deren Beschäftigung haben, sind die Arbeitgeber immer stärker auf Werkverträge

ausgewichen. Im Gegensatz zur Leiharbeit sind Werkvertrags-Arbeitnehmer nicht in die Unternehmen eingliedert. Üblicherweise werden in diesem Zusammenhang Arbeitnehmer kurz für einen Auftrag (z. B. eine Reparatur vor Ort) entsandt. Klassische Werkverträge wie Handwerkerarbeiten gibt es in vielen Unternehmen. Viele Firmen haben jedoch auch ganze Servicebereiche wie Kantine oder Werkschutz ausgelagert. Diese werden von Werkvertragsunternehmen übernommen, die den Auftrag ausführen. Gegen diese Formen von Werkverträgen ist grundsätzlich nichts einzuwenden, solange die Arbeitnehmerrechte nicht mit den Füßen getreten werden.

In vielen Bereichen werden solche Ausgliederungen (oder neudeutsch Outsourcing) zur Kosteneinsparung betrieben, zur Tariffucht, zur Flucht aus der Mitbestimmung. Vielfach wird das noch weiter betrieben durch Vergabe an weitere Unternehmen (Subunternehmen¹), um noch weiter eine Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu verhindern. Es werden dadurch weitere prekäre Beschäftigungen geschaffen. Derzeit ist das im Sicherheitsbereich zu sehen – leider auch bei DB Sicherheit – die ebenfalls ein Konstrukt von Sub- und Sub-Sub-Unternehmen duldet. Hier werden von Sub-Sub-Unternehmen Pönalen

verlangt, wenn sich ein Mitarbeiter zum Beispiel krank meldet – Dienstpläne werden per WhatsApp versandt und kurzfristig geändert. Und wer sich wehrt, fliegt raus.

In solchen Fällen sind sowohl Betriebsräte als auch Gewerkschaften gefragt.

Insbesondere Betriebsräte, die genau kontrollieren, wer alles im Betrieb beschäftigt wird. Vielfach reagieren die Arbeitgeber mit dem Hinweis, dass es keine Zuständigkeit für diese Arbeitsverhältnisse gibt. Aber das ist falsch. § 80 Abs. 2 BetrVG regelt eine Informationspflicht des Arbeitgebers auch über Arbeitsverhältnisse von Werkvertragsarbeitnehmer – oder § 92 Abs. 1 BetrVG, in welchem der Arbeitgeber die Personalplanung – auch von Werkvertragsarbeitnehmern – preisgeben muss. Hier sollten sich Betriebsräte genau informieren, um sicherzustellen, dass schädliche Werkvertragsarbeit – und damit Lohndumping auf dem Rücken von Kolleginnen und Kollegen – verhindert wird. Das geht jedoch nur Hand in Hand mit den Gewerkschaften. Diese müssen dafür sorgen, dass eine Tarifbindung auch bei Subunternehmen sichergestellt wird, ebenso wie eine zwingende Voraussetzung von Betriebsräten in den Werkvertragsunternehmen. Und: wir brauchen einen stärkeren Organisationsgrad in diesen Sparten. Nur so schaffen wir gemeinsam, dass es nicht weiter zu einer Flucht aus regulärer Beschäftigung und dem unwürdigen Konstrukt von Sub- und Sub-Sub-Unternehmen kommt. Eins ist leider sicher: auf den Gesetzgeber kann in der jetzigen Phase nicht gehofft werden. Die Union hat in der letzten großen Koalition eine stärkere Beschränkung von Werkverträgen verhindert – in der aktuellen Koalitionsvereinbarung findet sich das Thema nicht.

Um hier einen sicheren Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen zu schaffen, bietet mobifair den Betriebsräten fachliche Beratung an.

¹ Zum Teil wird das Konstrukt noch weiter gesponnen, dass der Auftragnehmer den Auftrag an ein Nachunternehmen (Subunternehmen) abgeben wird, das wiederum den Auftrag an ein weiteres Nachunternehmen (Sub-Sub-Unternehmen) weiter geben kann. Wenn man dabei betrachtet, dass jedes Unternehmen seine Overhead-Kosten abrechnet, ist kaum verwunderlich, dass für die tatsächliche Dienstleistung kaum Geld vorhanden ist. Dieses Konstrukt muss verboten werden.

mobifair-Fairnessabkommen muss gelebt werden

.....
Im Jahre 2010 war man sich einig. Der Vorstand der DB AG, Verbände, Gewerkschaften und mobifair haben mit einem Fairnessabkommen die „strikte Einhaltung von Lohn- und Sozialstandards“ untermauert.

Der ehemalige Personalvorstand Ulrich Weber führte damals aus: „Lohn- und Sozialstandards sind für die Deutsche Bahn Voraussetzung für fairen Wettbewerb und im Interesse der Beschäftigten. Mit dem Abkommen machen wir deutlich, dass wir deren strikte Einhaltung auch von allen Subunternehmen in allen relevanten Branchen erwarten. Regelkonforme Beschäftigungsbedingungen sind Grundlage der Rahmenverträge, die auch bei unseren Vertragspartnern und Subunternehmen eingehalten werden müssen. Hier geht es um die Interessen der betroffenen Beschäftigten und um die Qualität der für die DB erbrachten Leistungen.“

Helmut Diener, Vorstand von mobifair fügte hinzu: „Das Fairnessabkommen gilt als klares Signal an die Unternehmen, die sich bei Ausschreibungen der Deutschen Bahn bewerben. Es muss Schluss damit sein, dass jene Unternehmen, die Lohn- und Sozialstandards achten, von denen aus dem Markt gekegelt werden, die rigoros ihre Beschäftigten ausbeuten. Wer Menschen wie Ware behandelt, wer Arbeitnehmerschutzrechte missachtet und Einkommen klaut, hat in diesem Markt nichts verloren. Der Wettbewerb muss den Menschen dienen.“

Man fragt sich leider „wo ist die Umsetzung geblieben?“. In welchen Schubladen ist dieses Abkommen verschwunden? Mehrmals hat mobifair den Versuch gestartet das Abkommen zu evaluieren und vor allem die Kontrollen zu verschärfen. Und genau an diesem Punkt scheiterten die Gespräche, da man keineswegs digitale und persönlich zugeteilte Befähigungsausweise einführen wollte. Heute noch nicht. Man gab immer wieder zu verstehen, wie aktiv und gründlich die Einsätze und Befähigung der Beschäftigten in den Subunternehmen kontrolliert werden. Wo auch immer das war. mobifair hat inzwischen weiter prekäre Arbeitsverhältnisse und teils sehr dubiose Methoden im Umgang mit den Beschäftigten in den Subunternehmen festgestellt. Deshalb ist es Zeit, das Fairnessabkommen aus den Schubladen herauszunehmen und umzusetzen. Zum Beispiel als Bestandteil der Qualitätsvereinbarung.

Unfaire Beschäftigungsbedingungen verursacht durch Subunternehmen gibt es nicht nur bei der Deutschen Bahn. Die gibt es überall. Deshalb gilt unser Aufruf allen Verkehrsunternehmen, hier gut aufzupassen und an alle Betriebsräte die „Kontrolle“ zu übernehmen.

Das Fairnessabkommen enthält Festlegungen als Mindestanforderungen für die Entlohnung und Personalqualifikation und wurde insbesondere für die Tätigkeitsbereiche der Gleissicherungsunternehmen, der Fahrzeugreinigung, der Infrastruktur Facility Management und der Sicherheitsdienstleistungen (Security) vereinbart.

Betriebsräte sind die besten Kontrolleure

Es gibt keinen besseren „Kontrolleur“ als die Betriebsräte. Sie sind vom Gesetzgeber eingerichtet worden um die Beschäftigten im Betrieb zu schützen. Darauf zu achten, dass Gesetze, Arbeitsschutz und Tarifverträge eingehalten werden. Dass die Arbeitszeitbestimmungen gerecht angewandt werden und Einflüsse von prekärer Arbeit abzuwehren. Sie sind aber auch dafür da um die Wertschätzung für den Betrieb zu fördern. Bei der Personalplanung und Personalauswahl zu helfen und für Ausbildung und qualifizierte Beschäftigung zu sorgen. Betriebsräte sind auch Partner und Partnern sollte man vertrauen. Vor allem wenn es um gerechte und gute Arbeit geht. Deshalb sind Betriebsräte die richtigen Partner wenn es darum geht, Schaden vom Unternehmen abzuwehren, Beschäftigungsverhältnisse zu schützen, jedem Einfluss von prekärer Arbeit den Kampf anzusagen und Arbeitsplätze zu erhalten. Betriebsräte müssen mitentscheiden wer letztendlich mit was, wem, wie lange und unter welchen Bedingungen im Unternehmen helfen darf. Als Subunternehmer oder in Leiharbeit. Mitbestimmung tut nicht weh. Sie nutzt und schadet nicht.

Unternehmen, lasst Betriebsräte mitentscheiden und Betriebsräte holt euch diese wichtige Mitbestimmung. Wir helfen und beraten gerne: [mobifair 069 27139966](tel:06927139966).

Nicht „Kann“ oder „Soll“ sondern ein klares „Muss“

.....
 „Wer Respekt im Umgang mit Beschäftigungsbedingungen zeigt, wird auch unseren Respekt erhalten.“ Das ist die Kernaussage für das neue mobifair-Projekt „Personalübergang und Sozialstandards (Tariftreue)“. mobifair wird hier alle künftigen Verkehrsausschreibungen im SPNV begleiten und vor allem darauf achten, dass ein geregelter Personalübergang mit mindestens den bisherigen Beschäftigungsbedingungen und Lohn- und Sozialstandards stattfindet, wenn es zum Betreiberwechsel kommt. Erfasst sein müssen alle Berufsgruppen, die auch bisher für die Leistungserbringung eingesetzt wurden.

Es kann nicht sein, dass nur Mitarbeiter aus Berufsgruppen, in denen Personalmangel herrscht – wie zum Beispiel Lokführer – übernommen werden. Es geht vor allem auch um die Kundenbetreuer, die Werkstatt- und Vertriebsmitarbeiter sowie die Disponenten. Eisenbahn ist kein Selbstbedienungsladen, bei dem man sich aus dem Regal nimmt, was man braucht. Eisenbahn braucht geordnete Strukturen auch beim Personal. Wer Eisenbahn betreibt, braucht ein ganzes Paket. Es darf nicht zugelassen werden, dass Berufsfelder an Drittunternehmen weitergegeben werden, weil man zum Beispiel Serviceaufgaben von teils dubiosen Unternehmen billig einkaufen kann. Das hat mit Eisenbahn nichts zu tun. Service ist das eine, Sicherheit, Technikbeherrschung und soziale Kompetenz (etwa im Sicherheitsbereich De-eskalation oder Konfliktbewältigung) das andere. Hierzu bedarf es gut ausgebildeten und qualifizierten eigenen Personals. Dazu gehören neben der Instandhaltung auch der Vertrieb und ein kompetenter Overhead.

Bis einschließlich 2020 stehen 63 SPNV-Ausschreibungen an. Bereits fünf bis sieben Jahre vor dem Betriebsstart ist es notwendig, die geplanten Ausschreibungen daraufhin zu prüfen, ob die EU-Verordnung 1370/2007 und das Gesetz gegen Wettbewerbsbedingungen ausreichende Anwendung finden werden. Ebenso muss sichergestellt werden, dass die Bestimmungen der Landestariftreuegesetze oder anderer Vereinbarungen eingehalten werden. Es gibt kein Argument dafür, dass der Schutz der Beschäftigungsbedingungen einen geringeren Stellenwert einnehmen muss als der Faktor Preis. Das steht nirgends und mobifair betrachtet jede Ausschreibung als unanständig, die dem Preis eine höhere Gewichtung in der Vergabeentscheidung zukommen lässt als dem Faktor Qualität und Schutz der Beschäftigungsbedingungen. Der Mensch steht im Mittelpunkt des Wettbewerbs und nicht der Haushalt aus Regionalisierungsmitteln oder der des jeweiligen „Kämmerers“. Wer Aufträge neu vergibt – das gilt selbstverständlich auch für den ÖPNV – muss auch Ver-

antwortung für das Personal übernehmen, das bislang zuverlässig im Einsatz war. Welche Erklärung gibt es für einen Busfahrer oder Lokführer, einen Kundenbetreuer oder Werkstattmitarbeiter, der durch eine „Billigvergabe“ seinen Arbeitsplatz verliert oder zu schlechteren Bedingungen zu einem neuen Unternehmen wechseln soll? Was hat er denn über Jahre hinweg falsch gemacht, dass man ihm jetzt seinen Lohn kürzt, seine Beschäftigungsjahre auf „Null“ setzt, seine betriebliche Altersvorsorge wegnimmt oder er gar ohne Arbeit dasteht?

mobifair hat Argumente gegen diese Praktiken. Es sind die besseren Argumente und sie müssen überall dort durchgesetzt werden, wo in Ausschreibungen auf einen geregelten Personalübergang verzichtet werden soll. Das Projekt „Personalübergang und Sozialstandards“ wird unter anderem einen Werkzeugkasten anbieten, der neben einem aktuellen Vergabekalender eine Übersicht über alle zum Thema gehörenden Regeln und Gesetze vorsieht. Dazu kommen die Möglichkeit einer Beratung und Aktionsvorschläge als Reaktion auf die ewig gestrigen Billig-Ausschreiber. mobifair appelliert: „Legen wir los. Fairer Wettbewerb nur mit einem gesicherten Personalübergang für alle Beschäftigtengruppen.“ Es darf kein „Kann“ und kein „Soll“ geben. Es muss ein „Muss“ sein. Vorbildlich, wie es das Landestariftreuegesetz in Rheinland Pfalz vorsieht. „Macht es nach, es tut nicht weh.“



Innovation statt Beschwerde

.....
Auch 2018 kämpfen bundesweit zahlreiche Unternehmen aus dem Bereich der Verkehrsbranche mit dem Problem, kurzfristig Personal für freie Stellen zu finden. Berücksichtigt man dabei die regionalen Unterschiede kann beispielsweise die Besetzung einer freien Lokführerstelle oder die Position eines Busfahrers durchaus mehrere Monate dauern. Auf Grund des zunehmenden Wettbewerbs im Bereich des Verkehrssektors und der voraussichtlich anhaltenden guten Konjunktur sind die Aussichten, dass sich die Voraussetzungen am Arbeitsmarkt kurzfristig ändern, eher unwahrscheinlich.

Neben einer vorausschauenden Personalplanung und einer nachhaltigen qualifizierten Ausbildung gilt daher das Augenmerk der Pflege und Wertschätzung der bestehenden Arbeitsverhältnisse. Ein Betrieb, der faire Beschäftigungsbedingungen aufweisen kann und der seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zukunftsperspektiven bietet, muss keine Angst vor dem „Weglaufen“ der Mitarbeiter haben.

DAS ANGEBOT

Eine mit Sicherheit interessante Unterstützung für diese aktuellen Herausforderungen an die Unternehmensführung bietet die mobifair-GmbH mit ihren Dienstleistungen. Neben dem seit über zehn Jahren etablierten mobifair-Sozialzertifikat als Wegweiser für die Beschäftigten in der Verkehrsbranche auf ihrem Weg zu einem Arbeitgeber mit fairen Lohn- und Sozialstandards bietet die Gesellschaft nun auch Beratungsleistungen mit dem Ziel der betrieblichen Umsetzung eines nachhaltigen Prozesses zur Mitarbeiter-Wertschätzung an.

DIE METHODE

Der methodische Ansatz von mobifair soll eine Veränderung der Perspektive ermöglichen. Zugleich soll das Verfahren inspirieren, motivieren und mobilisieren. Belegschaft und Unternehmensführung wirken miteinander, um gemeinsam Lösungen zu finden.

Hierbei werden sie von mobifair bei der Vorgehensweise beraten und unterstützt.

BEISPIEL: MITARBEITERWERTSCHÄTZUNG

- mobifair erörtert zusammen mit den Beteiligten in welchem Maße und in welcher Form die Mitarbeiter-Wertschätzung gefördert werden kann.
- Es wird festgelegt, welche Beteiligten an den künftigen Treffen teilnehmen.
- mobifair erstellt das Programm mit den vereinbarten Kernthemen.
- In kleinen Gruppen von fünf bis sechs Teilnehmern erarbeiten die Beteiligten Vorschläge und Lösungen.
- mobifair begleitet und organisiert den Handlungsablauf.
- Die Ergebnisse der Gesprächsrunden werden transparent und für alle zugänglich transportiert.
- Entstehungsabläufe und Ergebnismündung werden direkt vermittelt und weitere Handlungsschritte abgeleitet.

VORTEILE:

- Steigerung der Betriebsbindung
- Stimulierung der Dialogs- und Mitwirkungsbereitschaft
- Anstieg der Mitarbeitermotivation
- Das Unternehmen versichert sich der Wertschätzung der Belegschaft
- Aushängeschild als attraktiver Arbeitgeber – eine hohe Mitarbeiter-Bindung erscheint auch für externes Personal attraktiv

CHANCEN DURCH ZERTIFIZIERUNG

.....
Unternehmen, die Lohn- und Sozialdumping einsetzen, dürfen nicht länger Wettbewerbsvorteile auf Kosten der Arbeitnehmer und der Gesellschaft erzielen. Wer solche Praktiken einsetzt, muss ausgegrenzt werden. Die mobifair-Zertifizierungs- und Beratungsgesellschaft GmbH setzt sich für einen fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft ein.

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

Das mobifair-Sozialzertifikat ist das geeignete Instrument, um diejenigen Wettbewerber in der Mobilitätswirtschaft herauszuheben, die sich in adäquater Form an geltende Sozial-, Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltstandards halten. Immer mehr gehen Auftraggeber inzwischen dazu über, von ihren Geschäftspartnern Nachweise über die Beachtung vorgegebener Rege-

lungen zu verlangen. Mit dem mobifair-Sozialzertifikat ausgezeichnete Unternehmen sind im Vorteil: Sie verbessern auf besondere Weise ihre Wettbewerbssituation und profitieren durch den erworbenen Nachweis der Akzeptanz von fairen Sozialstandards. Das Zertifikat steht in der Öffentlichkeit als Auszeichnung für die seriöse Anwendung von Sozialnormen und bietet gleichzeitig eine bessere Ausgangsbasis beim Wettbewerb um ausgeschriebene Aufträge.

Die Zertifizierung durch die mobifair-GmbH ist freiwillig für die Unternehmen, doch sie trennt die schwarzen Schafe von den Guten in der Branche.

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.



„Gesellschaftliches Problem“

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) zeigt sich bestürzt von der weiterhin hohen Aggressivität in Zügen und Bahnhöfen. „2017 gab es so viele Übergriffe auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Bahn wie noch nie“, sagte der Stellvertretende Vorsitzende der EVG, Klaus-Dieter Hommel, unter Berufung auf Zahlen der DB AG. Demnach hat es im vergangenen Jahr 2550 Körperverletzungen gegeben.

Gegenüber 2016 ist das erneut ein Anstieg um 7,4 Prozent. Im Vergleich zu 2013 hat sich die Zahl der gemeldeten Übergriffe sogar mehr als verdoppelt. Die meisten Körperverletzungen haben 2017 die Beschäftigten der DB Sicherheit erlitten. Sie sind im vergangenen Jahr allein 1200-mal angegriffen worden. Die EVG geht zudem von einer hohen Dunkelziffer aus.

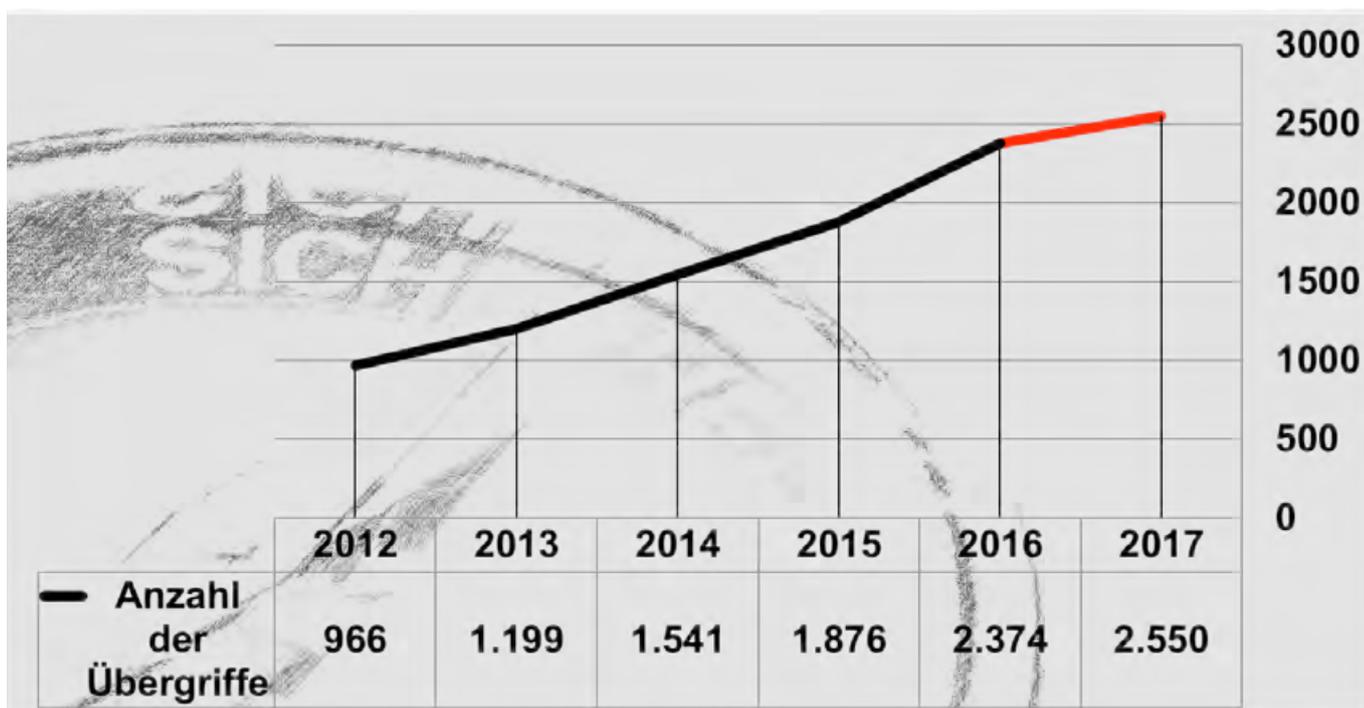
„Damit werden im Schnitt siebenmal an jedem Tag irgendwo in Deutschland eine Kollegin oder ein Kollege der Deutschen Bahn angegriffen. Das sind erschreckende Zahlen. Es reicht! Diese Gewalt gegen die Beschäftigten muss endlich aufhören“ sagte Hommel.

Die zunehmende Aggressivität zeige sich auch nicht nur

bei der Deutschen Bahn. So hätten die Beschäftigten der Bayerischen Oberlandbahn (BOB) Anfang 2018 damit begonnen, entsprechende Vorfälle aufzuzeichnen. „Und diese Aufzeichnungen zeigen deutlich, unter welcher Belastung unsere Kolleginnen und Kollegen tagtäglich arbeiten müssen.“

Die EVG fordert die Unternehmen auf, für die Sicherheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sorgen. „Aber nicht nur der Arbeitgeber steht hier in der Pflicht“, sagte Hommel. „Wir müssen uns bewusst werden, dass wir es mit einem sehr ernstem gesellschaftlichen Problem zu tun haben, das nur mit großen Anstrengungen gelöst werden kann. Gewalt in öffentlichen Verkehrsmitteln ist eine Herausforderung an uns alle.“

Körperverletzungen gegen DB-Mitarbeiter Entwicklung 2012 – 2017



Quelle: EVG

Der ganz normale Wahnsinn

.....
In unserer Mediengesellschaft gewöhnen wir uns leider allzu schnell an Horrormeldungen und vergessen dabei die Schicksale der betroffenen Menschen in jedem Einzelfall. So erscheint auch die nüchterne Berichterstattung des Sicherheitszentrums Bahn „über herausragende Ereignisse im Bereich Bahnsicherheit“ auf den zweiten Blick in einem anderen Licht.

Zur Bilanz eines ganz „normalen“ Wochenendes im Februar gehören fünf Körperverletzungen gegen Bahnmitarbeiter in Zügen und Bahnhöfen durch Tritte und Schläge, eine Bedrohung mit einer Waffe, zwei Einbruchsdiebstähle, zwei Aufbrüche von Fahrkartenautomaten, zwei großflächige Graffiti-schäden sowie zwei Großeinsätze von Bundes- und Landespolizisten wegen randalierender Fußballfans.

Wohlgermerkt fanden an diesem Wochenende keine Großveranstaltungen statt und die aufgelisteten Vorfälle wurden auch nur in der Lokalpresse thematisiert. Aber wenn man die Anzahl der betroffenen Kolleginnen und Kollegen dieser Übergriffe zusammenzählt, ist man schon im zweistelligen Bereich.

Und dabei reden wir hier nur von den offiziell an die Konzernsicherheit bzw. Bundespolizei gemeldeten Angriffen. Die Vielzahl von Beleidigungen, Bedrohungen, Belästigungen und sonstigen körperlichen Attacken, die nicht zur Meldung oder gar Anzeige gebracht werden, ist nur zu erahnen, wenn man mit den Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch kommt und sie von dem „ganz normalen Wahnsinn“ berichten, der ihnen tagtäglich als Träger von Unternehmensbekleidung begegnet.

mobifair hat deshalb schon vor Jahren mit der EVG dieses Thema mit der Initiative „Sicher unterwegs“ aufgegriffen und das Engagement seitdem laufend gesteigert. Seit September 2017 organisieren wir gemeinsam das Helfertelefon „Ruf Robin“, das betroffenen Kolleginnen und Kollegen rund um die Uhr die Möglichkeit bietet, über das Erlebte mit einem anderen Menschen zu sprechen und das zudem verschiedene Hilfsleistungen vermittelt.

Die Übergriffszahlen gegenüber Bahnmitarbeitern sind in den letzten Jahren dennoch deutlich gestiegen, allein seit 2012 um mehr als das Doppelte. Hier spielt offensichtlich eine zunehmende Enthemmung in großen Teilen der Bevölkerung eine zentrale Rolle, die ihren Frust und Enttäuschung an den Menschen auslassen, die Fahrscheine kontrollieren, für Recht und Ordnung an öffentlichen Plätzen sorgen oder allein durch ihre

Bekleidung als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bahnunternehmen zu erkennen sind.

Deshalb nutzen mobifair und EVG alle Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation der von Übergriffen betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Im März 2017 wurde die Vereinbarung von EVG, Konzernbetriebsrat DB AG mit dem Vorstand DB AG neu ausgehandelt und in wesentlichen Punkten verbessert.

Derzeit unterstützt mobifair die Verhandlungen der EVG und ihrer Betriebsräte im DB Konzern über die Fortschreibung und Weiterentwicklung des sogenannten Kontrahierungsgebotes, also der bevorzugten Vergabe von Leistungen an konzerninterne Unternehmen, vor allem auch im Bereich der Bewachung von Bahnhöfen und Zügen. Wichtiger Bestandteil sind Standards für ein sicheres Arbeitsumfeld und für sicherheitsrelevante Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die EVG wird gemeinsam mit ihren Betriebsräten die Arbeitgeberseite verstärkt in die Pflicht nehmen, ihre Mitarbeiter zu schützen und deren körperliche und seelische Unversehrtheit bei der Ausübung des Dienstes sicherzustellen. Dafür sind wir bereit, entsprechende Schutzregelungen zu vereinbaren und deren Umsetzung in den Betrieben und Unternehmen aktiv zu unterstützen.



Klaus-Dieter Hommel,
 stellvertretender Vorsitzender
 der Eisenbahn- und
 Verkehrsgewerkschaft EVG

Tatort Führerstand erreicht die Politik

.....
 Das Thema „Tatort Führerstand“ hat den Bayerischen Landtag erreicht. Die SPD-Fraktion in Bayern hat zum Thema Sicherheit im Zugverkehr zwei Anträge eingereicht. mobifair leistete hierzu die Zuarbeit.

Ausschlaggebend für die Notwendigkeit der politischen Initiative war sicher das Ergebnis der Recherche „München-Nord“. Hier stellte mobifair eklatante Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz fest und bemängelte die Lokübergabe an „anonyme“ Personen. mobifair ermittelte, dass diese Zugfahrten im Güterverkehr von Nord nach Süd und umgekehrt keine Einzelfälle sind und immer wieder Lokführer von Personaldienstleistern am Führerstand anzutreffen sind, die sich nicht an Gesetze und Regeln halten. Zudem konnte mobifair im Bereich der Ausbildung der Lokführer ein reges Treiben mit „Bildungsgutscheinen“ feststellen, die zu einem Geschäftsmodell für nun über 130 Ausbildungsschulen führten. Da es keinen einheitlichen Rahmenlehrplan und keine zentrale Prüfungsdatenbank gibt, werden in Deutschland Lokführer mit sehr unterschiedlicher Qualität auf die Gleise geschickt. Ein gefährlicher Einsatz mit 2000 Tonnen am Zughaken und schlechter Ausbildung auf der Lok.

Die SPD-Fraktion im bayerischen Landtag nimmt mit ihren Anträgen diese kritischen Punkte auf. Der Antrag **„Sicherheit im Zugverkehr I – Einheitliche Ausbildung und Prüfung aller Lokführerinnen und Lokführern“** fordert:

DER LANDTAG WOLLE BESCHLIESSEN:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, im Bundesrat initiativ zu werden, um eine Vereinheitlichung der Lokführerausbildung zu erreichen. Insbesondere muss es einheitliche Ausbildungsrichtlinien für Lokführerinnen und Lokführer geben sowie detaillierte Vorgaben und Voraussetzungen für Ausbildungsinstitute und Ausbilderinnen und Ausbilder. Weiterhin sind unabhängige und einheitliche Prüfungsvorgaben nötig sowie von den Ausbildungsinstituten unabhängige Prüferinnen und Prüfer. Die Triebfahrzeugführerscheinverordnung ist nicht ausreichend.

mobifair unterstützt diese Forderungen und geht noch ein paar Schritte weiter. In der Resolution „Faire Ausbildungsstandards für Lokführer“, die auf der mobifair-Mitgliederversammlung 2017 beschlossen wurde, finden sich weitere Eckpunkte, um das hochwertige Berufsbild des Lokführers zu stärken und Sicherheitsrisiken zu minimieren.

„Faire Ausbildungsstandards für Lokführer“

Aktuell ist es möglich, und auch alltägliche Praxis, dass Lokführer in einer sogenannten Funktionsausbildung „schnellbesohlt“ werden. Diese Art der Ausbildung sollte nur noch in Ausnahmefällen mit einer vorhergehenden Genehmigung des Eisenbahnbundesamtes (EBA) möglich sein. Die nötigen bundeseinheitlichen Ausbildungs- und Prüfungsstandards müssen nicht nur eingeführt, sondern auch regelmäßig in den Ausbildungseinrichtungen durch das EBA überprüft werden, damit das repräsentative Niveau erhalten bleibt. Die Ausgabe des Triebfahrzeugführerscheins sollte erst nach dem Abschluss der gesamten Ausbildung mit der Abnahme mindestens einer Fahrzeugbaureihe und einer Infrastruktur ausgehändigt werden. Die Triebfahrzeugführerscheine und die Zusatzbescheinigungen müssen in einem zentralen Register gespeichert werden, damit eine bessere Transparenz und Kontrolle möglich ist. Außerdem ist eine Förderung der Ausbildung durch die Arbeitsagenturen erst sinnvoll, wenn vom Bewerber die Eignungsprüfung bestanden wurde und nach Absolvierung der einzelnen Qualifikationsbausteine.

Im zweiten Antrag der bayerischen SPD-Landtagsfraktion Sicherheit im „Zugverkehr II – Umfangreichere Kontrollen und einheitliche Qualitätsstandards“ wird gefordert:

DER LANDTAG WOLLE BESCHLIESSEN:

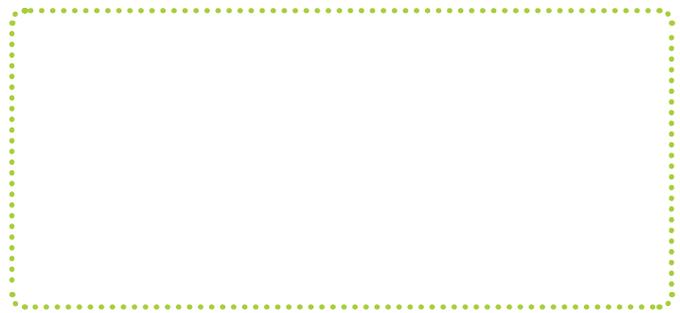
Die Staatsregierung wird aufgefordert, für eine bessere Kontrolle im Schienenverkehr durch die Gewerbeaufsichtämter zu sorgen. Dabei ist insbesondere ein Augenmerk auf die Kontrolle der eingesetzten Lokführerinnen und Lokführer, deren Qualifikation und Streckenkenntnis und ihrer Arbeitszeiten zu legen. Die Vorgaben hierbei sollen einheitlich sein für private und bundeseigene Eisenbahnunternehmen. Die Einführung von elektronischen Fahrzeitmessgeräten ist vorzusehen.

Die Problematik der Kontrolle durch das Eisenbahnbundesamt liegt wohl darin, dass mehr zugelassen wird als letztendlich auch kontrolliert werden kann. Über 450 Eisenbahnverkehrsunternehmen, über 130 Schulen und über 250 vom EBA zugelassene Prüfer müssen auch begleitet werden, meint mobifair. Nur mit Dokumentenprüfungen wird das nicht länger funktionieren. Auch die für die Kontrolle der Arbeitszeiten zuständigen Ge-

werbeaufsichtsämter sind für dieses Kontrollvolumen schlichtweg unterbesetzt. Die Kontrollen müssen im Bereich der Arbeits- und Fahrzeiten auf der Lok verbessert werden. Ein digitales Kontrollgerät, wie es beim LKW eingesetzt wird, sollte einen besseren Überblick über die notwendigen Daten, wie z. B. Arbeitszeit, Eignung und Befähigung, verschaffen.

mobifair widmet sich dem Thema seit der Gründung des Vereins. Unzählige Recherchen und Analysen belegen mittlerweile deutlich, dass es keine Einzelfälle sind, wie gerne behauptet wird. Eine Anpassung der Triebfahrzeugführerscheinverordnung ist längst überfällig. Klarheit über die Zuständigkeit und Kapazitäten für nötige Kontrollen müssen geschaffen werden. Eine einheitliche Struktur ist Voraussetzung für einen sicheren Zugverkehr. Lokführer ist ein sicherheitsrelevanter Beruf, der geschützt werden muss und nicht aufgeweicht werden darf. „Es ist dringend Zeit die ständigen Rechtfertigungen in der Schublade zu lassen und zum Handeln aufzurufen“, fordert Helmut Diener, Vorsitzender des Vorstands von mobifair. „Die Bayern-SPD macht mit ihren Anträgen einen wichtigen Schritt und setzt gleichzeitig ein Zeichen. Die Politik muss sich diesem Thema annehmen und ihrer Verantwortung gerecht werden. Es ist doch nicht viel verlangt, wenn man eine sichere und faire Zugfahrt einfordert. Dazu gehören nun mal gut ausgebildetes Personal, ein zuverlässiges und ehrliches Unternehmen und eine Behörde, die alles überwachen kann. Nicht nur auf dem Papier.“





Post muss Mindestlohn zahlen

Ein tschechischer Lkw-Fahrer erhält nach einem Rechtsstreit mit der Deutschen Post nun nicht nur eine Nachzahlung sondern künftig generell mehr Geld, denn er hat Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Der Kläger ist Angestellter eines tschechischen Unternehmens, das im Auftrag der Deutschen Post unterwegs ist. Bezahlt wurde er allerdings nicht nach deutschem Mindestlohn, er verdiente nur knapp 460 Euro im Monat.

Nach der Klage und der jetzigen Einigung vor dem Arbeitsgericht Bonn steht dem Fahrer für seine überwiegend in Deutschland ausgeübte Arbeit auch der gesetzliche Mindestlohn zu. Der Betroffene hatte mit Unterstützung des DGB-Projektes Faire Mobilität geklagt. Nach Angaben von Faire Mobilität schlägt der Fall in Tschechien Wellen. Das Verkehrsministerium fürchte einen Präzedenzfall mit Folgen für ganze Industriezweige, Speditionsunternehmen sorgten sich, dass weitere Fahrer dem Beispiel folgen und vor Gericht ziehen.

mobifair begrüßt den Ausgang des Verfahrens. Das ungerechte und ausbeuterische Lohnsystem, das von vielen Unternehmen praktiziert wird, muss nach Ansicht des Vereins dringend beendet werden.

Das derzeit „beliebte“ Modell nachdem nur ein niedriger Grundlohn – meist auf osteuropäischem Standard – und der Rest nach einem „Zulagensystem“ bezahlt werden, wird damit endlich in Frage gestellt. Bis zu zwei Drittel der Fahrerlöhne bestehen derzeit aus „Zulagen“ – was bedeutet, dass keine Sozialabgaben für den Arbeitgeber fällig werden und der Fahrer zum Beispiel bei Krankheit viel weniger Geld bekommt.

Faire Mobilität hofft, dass dieser Fall andere osteuropäische Fahrer dazu ermutigen wird, ebenfalls den Klageweg zu beschreiten. Auf deutschen Straßen sind viele osteuropäische LKW-Fahrer unterwegs, die nicht den deutschen Mindestlohn erhalten, obwohl sie hierauf Anspruch hätten.

Mindestlohn soll steigen

Im Juni wird die Mindestlohnkommission über eine Erhöhung des Mindestlohnbetrags entscheiden. Diese Anpassung wird alle zwei Jahre vorgenommen. Basis der Entscheidung ist unter anderem der „Tarifindex“ des Statistischen Bundesamtes, der mehrere hundert Tarifverträge berücksichtigt. Dieser Index ist seit Dezember 2015 bis Dezember 2017 nach Angaben der Statistiker um 4,8 Prozent gestiegen. Wenn die Kommission auf dieser Grundlage entscheidet, so müsste der Mindestlohn auf über neun Euro steigen. Spekuliert wird derzeit über den Betrag von 9,19 Euro.

Das wären allerdings nur 34 Cent mehr als bisher. Der DGB hält das für nicht ausreichend. Vorstandsmitglied Stefan Körzell fordert in der Süddeutschen Zeitung, dass die Schritte, in denen der Mindestlohn steigt, größer werden sollen. Alle zwei Jahre eine Steigerung um nur 20 oder 30 Cent sei zu niedrig.

Knapp neun Euro bezeichnet auch mobifair-Vorstand Helmut Diener als zu wenig. Um das Existenzminimum zu sichern sollte die Mindestlohngrenze nicht unter zehn Euro liegen, meint er. Selbst bei Vollzeitbeschäftigung reiche die Bezahlung nicht zum Leben. Auch Gewerkschaften fordern einen „deutlich zweistelligen“ Betrag. Wenig überraschend: Die Arbeitgeberverbände lehnen eine derartige Erhöhung vehement ab.