



SICHER UNTERWEGS

*Die Angst
fährt mit*



**SCHÜTZE
DEINE
ARBEIT!**

DER DUMPING-MELDER:
0 800-26 44 444

www.mobifair.eu

**UNKONTROLLIERTER
PERSONALEINSATZ?
JETZT MELDEN!**

Unternehmen begehen gezielt Regelverstöße, ignorieren Gesetze. Sie gefährden die Sicherheit auf der Schiene.

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

»Mehr Infos unter: www.mobifair.eu

Editorial



Was tut man nicht alles, um den Ansprüchen einer jeder Unternehmensführung gerecht zu werden. Diszipliniert, zuverlässig und pünktlich gibt jeder sein Bestes. Einige sogar noch mehr. Sie lassen sich beleidigen, bespucken, schlagen und begripschen. Die Beschäftigten mit Kundenkontakt in der Verkehrswirtschaft sind oft Zielgruppe von kriminellen Typen, die tagtäglich in den Zügen, Bussen und Bahnhöfen ihre Aggressionen abbauen. Im Jahr über 2500-mal allein im Bereich der DB AG – ohne Dunkelziffer. Also wahrscheinlich ist die Zahl möglicherweise doppelt so hoch. mobifair hat dieses auch zu seinem Thema gemacht und hilft mit, dass den betroffenen Kolleginnen und Kollegen geholfen wird. Zum einen mit der Unterstützung der Helfer-Hotline Ruf Robin und zum anderen mit der Forderung, dass die Täter als Kriminelle behandelt werden. Denn wer anderen Menschen Leid zufügt, gehört nicht abgemahnt sondern hart bestraft.

Mit dieser Ausgabe der mopinio schließt mobifair das Projekt über den Fernbuslinienverkehr ab. Das bedeutet aber nicht, von Bord zu gehen. Denn die Ziele sind noch nicht erreicht. mobifair wird sein hartes Monitoring fortsetzen. Dazu gehören auch weitere Recherchen im Bereich prekärer Zugfahrten, die leider wieder zu mehreren Anzeigen führen mussten.

Es gibt Gelegenheit, das alles näher zu beleuchten. Bei der Mitgliederversammlung am 6. November in Fulda wird mobifair wieder Fakten nennen und den Daumen in die Wunden legen. Während dieser Mitgliederversammlung wird satzungsgemäß ein neues Präsidium gewählt und erstmals die Freunde von mobifair in Luxemburg begrüßt. mobifair ist jetzt international engagiert und mächtig stolz darauf. Danke an alle Unterstützer. Die Einladung zur Mitgliederversammlung kommt demnächst.

Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: DIE ANGST FÄHRT MIT

Sicher unterwegs
Besser nicht nach der
Fahrkarte fragen..... S. 4

Mainzer Erklärung der EVG..... S. 8

Tatort Führerstand
Sparen auf Kosten der Ausbildung
löst keine Probleme..... S. 8

Arbeitszeit
Was gilt beim Schichtdienst? S. 10

Vergabe
Faire Ausschreibungen:
Je früher desto besser S. 13

Fernbus
mobifair-Projekt-Bericht..... S. 14

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



Besser nicht nach der Fahrkarte fragen

.....
Die Meldungen tauchen inzwischen mit schöner Regelmäßigkeit auf und stoßen auf immer weniger Aufmerksamkeit: Gewalt gegen Bahnmitarbeiter ist Alltag geworden. Wer nur bespuckt oder beschimpft wird, hat noch Glück gehabt. Prügel, Tritte, sexuelle Belästigung und Bedrohung mit Waffen sind an der Tagesordnung.

Wie der DB Sicherheitsbericht ausweist, wurden im Jahr 2017 2550 Bahn-Mitarbeiter angegriffen, das ist eine Zunahme von mehr als einem Drittel gegenüber den Vorfällen 2015 (1800 Fälle). Wohlgedenkt: Das betrifft nur die DB AG. Die Mitarbeiter anderer Eisenbahnverkehrsunternehmen stehen ebenso an der Front, nur wird nicht überall genau dokumentiert. Und beileibe nicht alles wird überhaupt gemeldet, die Dunkelziffer ist hoch. „Wer zweimal von seinem Chef gesagt bekommt, man solle sich nicht so anstellen, wenn man obszön beleidigt oder brutal geschubst wird, macht beim dritten Mal keine Meldung mehr“, so der stellvertretende Bundesvorsitzende der Verkehrsgewerkschaft EVG, Klaus-Dieter Hommel.

Es trifft Zugbegleiter, Lokführer, Sicherheitsmitarbeiter und sogar Stellwerksbeschäftigte. Es passiert im Regional- wie im Fernverkehr, in erster ebenso wie zweiter Klasse. Trauriger Spitzenreiter der Statistik ist Nordrhein-Westfalen. Mit 553 Fällen von Körperverletzungen liegt das Bundesland 2017 an der Spitze, gefolgt von Bayern (438 Gewalttaten) und Berlin (314). Auf Platz vier kommt Hessen mit dem Ballungsraum Rhein-Main und 308 dokumentierten Fällen.

Statistisch – so der Sicherheitsbericht der DB für das Jahr 2017 nüchtern – werden mehr Delikte in den Ballungsräumen Frankfurt am Main, Berlin, NRW, Hamburg und München gezählt. Zwei Drittel aller Delikte ereigneten sich bei Fahrscheinkontrollen und bei der Durchsetzung des Hausrechts in Bahnhöfen.

Die nackten Zahlen sagen nicht, wie sehr die Opfer von Gewalt und Bedrohungen leiden und belastet werden. Wie sehr Angst und Traumatisierung die Lebensqualität zerstören und nicht selten bis zur Berufsunfähigkeit führen.

Dass generell die Hemmschwelle, Gewalt auszuüben sinkt, beobachten derzeit auch Polizisten und Unfallhelfer. Hans-Hilmar Rischke, Leiter der DB-Konzernsicherheit sagt zum Sicherheitsbericht seines Unternehmens: „Der Umgangston in der Gesellschaft wird rauer, das spüren unsere Mitarbeiter genauso wie die Polizei oder Feuerwehr.“ Dabei investiere die Deutsche Bahn jährlich über 170 Millionen Euro in Sicherheitsvorkehrungen, darunter in Personal, Schulungen und moderne Technik.

Bodycams für Zugbegleiter

Um die Beschäftigten künftig besser schützen zu können, fordert die EVG neben weiteren Maßnahmen



(siehe Bericht S. 8), Zugbegleiter mit Körperkameras auszurüsten. Die Gewerkschaft will im Regionalverkehr Nordrhein-Westfalen einen Pilotversuch anschieben. Sollte der Test erfolgreich sein, fordert sie, die Bodycams flächendeckend im Nahverkehr einzuführen. Laut EVG hat die DB AG bereits beim Sicherheitspersonal einen entsprechenden Pilotversuch durchgeführt, der positiv verlaufen sei. Die Zahl der Übergriffe bei DB Sicherheit sei zurückgegangen.

Die EVG hat im vergangenen Jahr in Zusammenarbeit mit mobifair und anderen Sozialpartnern mit der Helfer-Hotline Ruf Robin ein wirksames Instrument entwickelt, Betroffenen Unterstützung und Hilfe anzubieten (siehe Bericht S. 7).

Manches Mal gibt es auch Unterstützung vor Ort: So wurden laut einem Bericht der Südwest-Presse im Jahr 2017 privat mit der Bahn reisende Polizeibeamte in Uniform in den Zügen in 1499 Fällen zu Hilfe gerufen – oft zur Unterstützung des Zugpersonals. Uniformierte Polizisten können DB Nahverkehrs- und Interregiozüge kostenlos nutzen. Auch so kann sinnvolle Prävention aussehen.

In Österreich hat der Gesetzgeber reagiert. Was Angriffe anbelangt wurde per Gesetz das Personal in öffentlichen Verkehrsmitteln mit Polizei- und Justizbeamten gleichgestellt. Durchgesetzt wurde die Regelung, die seit September 2017 gilt, unter anderem auf Initiative der Gewerkschaft vda. Personen, die gegen Mitarbeiter der Verkehrsunternehmen gewalttätig werden, drohen bis zu zwei Jahren Haft.



Ein Fahrgast ohne gültiges Ticket weigert sich, seinen Ausweis zu zeigen und wird unvermittelt handgreiflich. Ein ganzes Büschel Haare reißt er der Zugbegleiterin aus. Erst die herbeigerufene Polizei kann den Mann zur Raison bringen und stellt fest, dass er bereits einschlägig bekannt ist.

VIAS beispielhaft: Kollegen helfen Kollegen

.....
Verbale Angriffe, Beleidigungen und Pöbeleien nennt Sybille Diehl, Mitarbeiterin bei VIAS, mittlerweile „Alltag“. Die Aggressivität der Fahrgäste sei in den vergangenen Jahren deutlich mehr geworden. Zu spüren bekommen das vor allem die Kundenbetreuer und Zugbegleiter. Diehl sagt: „Wir sind an vorderster Front. Ich trage blau, also bin ich schuld bei Problemen“. Sie zeigt sogar Verständnis für durch Verspätungen genervte Fahrgäste, die womöglich auch einen harten Arbeitstag hinter sich haben. Dass aber immer mehr die Grenzen überschreiten, kann natürlich nicht zum Normalfall werden.

Die früher gern als „Brennpunkt“ benannten Züge zum Beispiel mit Fussballfans sind dabei gar nicht mehr das Thema – es geht um mit Pendlern und Schülern besetzte „normale“ Züge. Hier rasten Passagiere schon mal aus, wenn nur nach der Fahrkarte gefragt wird. So weiß Sybille Diehl von einer Kollegin, die von einem jungen Pärchen, das ohne gültige Tickets unterwegs war, bedroht und geohrfeigt wurde. Einer anderen Mitarbeiterin wurde ein Büschel Haare ausgerissen, ein Kollege hatte nach einem tätlichen Angriff derart mit den Folgen zu kämpfen, dass er den Beruf aufgegeben hat.

Diehl kennt eine Menge ähnlicher Fälle, sie gehört zu einem Krisenberatungsteam des Unternehmens VIAS bei dem Kollegen ihre Kollegen im Bedarfsfall unterstützen.

Gegründet wurde die VIAS-Krisenberatung VKB vor sechs Jahren auf Initiative des Betriebsrats, um schnell in Notsituationen helfen zu können.

Rund um die Uhr können Kolleginnen und Kollegen, die Hilfe brauchen, einen geschulten Ansprechpartner erreichen. In der Regel wird das Krisenteam durch das Notfallmanagement oder die Transportleitung infor-

miert, wenn es um Unfälle oder andere Ereignisse im Betriebsablauf geht. Selbstverständlich sind sie aber auch über eine Notfall-Telefonnummer oder per mail erreichbar.

„Menschen werden bei Unfällen nicht nur am Körper sondern auch an der Seele verletzt“ so der Text in einem Informationsflyer der VKB. Hier schnelle Hilfe und Unterstützung zu bieten, ist das Anliegen des Teams.

Beratung gehört auch natürlich auch dazu. So möchte Sybille Diehl allen Betroffenen klar machen, dass auch verbale Angriffe oder Nötigung angezeigt werden können und müssen. Die ständige Angst der Kolleginnen und Kollegen, dass der Angreifer dann über die private Adresse informiert wird und so noch gefährlicher werden kann, ist nicht gerechtfertigt.

Diehl hat einen Anwalt zu Rate gezogen, die Auskunft ist klar: Sämtliche diesbezüglichen Anzeigen können und werden über die Adresse des Unternehmens VIAS laufen, so dass keine Angabe von privaten Daten erfolgen muss. „Das ist auch unsere Aufgabe, die Leute entsprechend zu informieren, dass sie gegen die Angreifer vorgehen können“.



RufRobin! Eine Erfolgsgeschichte

.....
Die Gewalt in unserer Gesellschaft nimmt zu. Die Hemmschwelle sinkt. Kolleginnen und Kollegen sind immer wieder Übergriffen ausgesetzt. Als eine der ersten nichtbundeseigenen Eisenbahnen hat die Bayerische Oberlandbahn (BOB) im Januar 2018 begonnen Übergriffe auf das Personal zu dokumentieren. Hier kam es allein im Januar 2018 zu 18 Übergriffen. Würde sich dieser Trend über das gesamte Jahr 2018 fortsetzen, kämen auf den Strecken der BOB im Jahr 2018 über 200 Übergriffe auf das Personal zusammen.

Auch regionale Zahlen verdeutlichen diese negative Entwicklung: Nach Angaben des Verkehrsministeriums in Baden-Württemberg gab es im ÖPV des Landes im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme der Aggressionsdelikte. In der am 12. April 2018 veröffentlichten Antwort des Ministeriums auf eine kleine Anfrage der Grünen im Landtag teilte das Ministerium mit, dass die Zahl der Aggressionsdelikte um sieben Prozent auf 4523 (2016: 4227) gestiegen ist. Die Anzahl der Bedrohungen im ÖPV habe sich um 43 Fälle auf 453 (2016: 410) Delikte erhöht. Die Opferanzahl bei den Aggressionsdelikten stieg um 8,3 Prozent auf 5374 (2016: 4963).

Auf diese Entwicklung hat die EVG schon lange hingewiesen. Mit dem Projekt „Sicher unterwegs“ arbeitet die Gewerkschaft seit Jahren an einer Verbesserung der Sicherheitslage für Beschäftigte und Reisende.

Seit September 2017 ist „RufRobin! das EVG-Helfer-Telefon“ in Zusammenarbeit mit mobifair geschaltet. Täglich melden sich Kolleginnen und Kollegen und berichten von Übergriffen. An manchen Tagen kommen so viele Anfragen bei mobifair an, dass es unmöglich ist, sie am gleichen Tag abzuarbeiten. Also scheint sich Robin zu einer Erfolgsgeschichte zu entwickeln.

Wieso ist so ein gewerkschaftliches Angebot nötig? Eigentlich ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers klar geregelt. Der Arbeitgeber ist im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses zum Schutz von Leben und Gesundheit der für ihn tätigen Arbeitnehmer verpflichtet. Zum einen ergibt sich diese Verpflichtung aus den öffentlich rechtlichen Vorschriften: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und dem Regelwerk der Berufsgenossenschaften. Zum anderen aus den privatrechtlichen Regelungen des § 611 ff. BGB. Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass Arbeitgeber ihren Schutz- und Fürsorgepflichten nicht nachkommen. Oder die Arbeitnehmer melden Übergriffe aus Angst oder Resignation nicht dem Arbeitgeber. Übergriffe und Arbeitsunfälle müssen dem Arbeitgeber gemeldet werden. Nur dann kann der Arbeitgeber überhaupt reagieren.

Darüber hinaus bietet die EVG mit ihren Sozialpartnern eine weitere Absicherung und Unterstützung für die Arbeitnehmer. Zu helfen und auf Leistungen hinzuweisen ist unser Anliegen. Kolleginnen und Kollegen sollen wissen, dass sie nach Übergriffen auch von ihrer Gewerkschaft unterstützt werden. Und die Resonanz der bisherigen Arbeit ist ganz überwiegend sehr gut. Die Kolleginnen und Kollegen sind froh und dankbar, dass es RufRobin! gibt.

Ruf Robin!

Das EVG-Helfer-Telefon

0800 264 44 44



GEGEN GEWALT, FÜR MEHR RESPEKT – MAINZER ERKLÄRUNG DER EVG

Der Landesverband Rheinland-Pfalz der Verkehrsgewerkschaft EVG will mit einem „Sieben-Punkte-Plan“ der zunehmenden Gewalt im öffentlichen Raum entgegenwirken. Die Gewerkschafter haben dazu eine so genannte „Mainzer Erklärung“ mit dem Titel „Für mehr Sicherheit und Respekt in Bus und Bahn“ verabschiedet.

DIE FORDERUNGLISTE DER EVG:

- Kein Wettbewerb auf Kosten der Sicherheit
- 100-prozentige Besetzung der Züge mit Zugbegleiter/innen
- Stärkere Polizeipräsenz an Bahnhöfen und Zügen
- Ausweitung des § 114 StGB auf Mitarbeiter/innen im ÖPNV/SPNV
- Zentrale Datenbank zur Erfassung aller landesweiten Vorfälle
- Mehr Ausbildung und Qualifikation
- Stärkung der Zivilcourage

Mehr Sicherheit in Bussen, Bahnen und Verkehrsstationen sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die EVG-Vertreter fordern die Verantwortlichen in der Politik, bei den Vergabestellen und in den Unternehmen auf, in den Dialog zu treten, um die in der „Mainzer Erklärung“ genannten Punkte möglichst schnell umzusetzen. mobifair unterstützt die Forderungen der Gewerkschaft. Gegen Gewalt im öffentlichen Raum Initiative zu ergreifen, sei in der jetzigen Situation eine wichtige und dringende Aufgabe.

Sparen auf Kosten der Ausbildung löst keine Probleme

Bei den Lokführern rumort es – gleich ob DB oder nicht-bundeseigene Eisenbahnunternehmen. Züge fallen aus, Überstunden wachsen an, Fahrzeiten auf den Loks erhöhen sich und immer öfter finden sich Lokführer mit ungenügender Qualifikation. Es fehlt an allen Ecken und Enden geeignetes Personal. Ursache, so mobifair-Vorstand Helmut Diener, ist eine jahrelang verfehlte Personalpolitik, die aus Gewinngründen darauf verzichtete, darüber nachzudenken, dass auch Lokführer älter werden und es auf dem Arbeitsmarkt an Nachwuchs mangelt. Fundierte Ausbildungen gab es wenig – das kostet schließlich Geld und mindert die Erträge.

„Nun werden schnelle Lösungen für ein selbst verursachtes Dilemma gesucht. Und natürlich auch hier: Es soll möglichst billig sein“, so Diener. So werde laut darüber nachgedacht, dass man an den Eingangsvoraussetzungen für die künftigen Lokführer sparen kann. Mittlerweile ist es auch in anderen Bereichen eine bewährte Methode: Wer die Bedingungen absenkt, kriegt auch problematische Kandidaten leichter durch die Prüfung.

Immer mehr Ausbildungsschulen werden durch das Eisenbahn-Bundesamt zugelassen. Schulen, die vor allem mit dem Geschäftsmodell „Staatliche Förderung“ arbeiten. Rund 22.000 Euro Zuschuss zahlt die Bundesagentur für Arbeit für die Ausbildung eines Arbeitsuchenden. Ob die kirchliche Einrichtung Kolping, der TÜV oder viele kleine private Einrichtungen – in diesem lukrativen Ausbildungswettbewerb mischen viele gerne mit. Doch es

wird immer schwerer Kandidaten zu finden, vor allem auch solche, die den notwendigen Eignungstest bestehen. Nach Ansicht von mobifair wird hier einfach nachgeholfen, indem bestimmte Teile der Eignungsprüfung bequemerweise wegfallen oder vereinfacht werden. Diese Prüfungsergebnis-Kosmetik wird nun auch bei der DB angewendet, bei der es bislang noch galt, die schwierigste Eingangstür zu einer Ausbildung zu öffnen.

Wehret den Anfängen meint mobifair und bemängelt schon seit langem, dass die Qualifizierung der Lokführer durch „lockere“ Ausbildungen stark leidet. Es gibt weder einen einheitlichen Lehrplan noch eine zentrale Prüfungsdatenbank. Die Prüfung findet letztendlich nicht durch eine öffentliche Institution, wie zum Beispiel die IHK statt sondern durch eine Vielzahl auch vom Eisenbahn-Bundesamt zugelassenen Prüfern, die überwiegend aus den Eisenbahnverkehrsunternehmen selbst kommen. „Ein unhaltbarer Zustand“, meint Helmut Diener und fordert eine einheitliche Zertifizierung der Lokführerausbildung. Es ist ungenügend, hier auf die Regeln einer europäischen Triebfahrzeugführerscheinverordnung zu verweisen. Diener: „Das ist nur ein Rahmen, der national angepasst werden muss, um qualifizierte Lokführer für einen sicheren Zugverkehr auszubilden.“

Da es immer weniger Lokführer gibt, heißt es für alle anderen: Mehr arbeiten. Anders geht es nicht, denn rund 39.000 Züge am Tag müssen besetzt werden. Das heißt auch, dass sich die Beschäftigungsbedingungen verschlechtern und die Belastungen höher werden. Die Folge sind Unzufriedenheit mit dem Beruf und ein höherer Krankenstand. Daneben gibt es noch die Lokführer, die kündigen, weil sie diesen Beruf unter anderen Voraussetzungen gewählt haben oder diejenigen, die eigentlich gar nicht Lokführer werden wollten, aber von der Bundesagentur für Arbeit „dahingedrängt“ wurden.

*... rund 39.000 Züge
am Tag müssen
besetzt werden.*

Lokführer finden sich nicht an jeder Ecke, die Qualität der Ausbildung muss stimmen und der künftigen Verantwortung angemessen sein. So sind sicher ordentliche Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung der Schlüssel zum Erfolg. Dienstpläne, die Vereinbarkeit mit Familie und Beruf sicher stellen und Arbeitszeiten, die angemessene Pausen und Ruhezeiten beinhalten. Lokführer dürfen nicht länger eine „Handelsware“ sein, wie sie bei Personaldienstleistern den Eisenbahnverkehrsunternehmen angeboten werden. Wer einen Zug fährt muss auch direkt dort beschäftigt sein, wo die Verantwortung für die Zugfahrt liegt, fordert mobifair. Die Willkür eines solchen Lokführerverleihs darf nicht länger Platz im Eisenbahnbetrieb finden. Denn allzu oft gibt es bei den Personalvermarktern keine Tarifvereinbarungen mit Gewerkschaften und schon gar keine Betriebsräte, die Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen überwachen. Dort entstehen die Probleme.

*... Lokführer dürfen
nicht länger eine
„Handelsware“ sein.*



Von früh bis spät arbeiten: Was gilt beim Schichtdienst?

Von Christina Bachmann, dpa

Ob im Krankenhaus, im Kraftwerk oder bei der Polizei: In vielen Berufen arbeiten Menschen im Schichtdienst. Damit im Betrieb alles reibungslos abläuft, dabei aber auch die Gesundheit der Mitarbeiter nicht auf der Strecke bleibt, gibt es einiges zu beachten. In manchen Berufen müssen die Beschäftigten rund um die Uhr arbeiten. Wechselnde Schichtarbeit trifft beispielsweise Industriearbeiter, genauso wie Mitarbeiter im Callcenter oder Krankenschwestern. Durch immer kürzere Lieferzeiten und mehr Konkurrenz nehmen Früh-, Spät- und Nachtschichten eher noch zu.

Was ist rechtlich erlaubt?

Zwischen zwei Schichten muss eine Ruhezeit von elf Stunden liegen, und für Sonntage gibt es Ersatzruhetage. Maximal zehn Stunden am Stück dürfen Beschäftigte laut Arbeitszeitgesetz arbeiten – wenn sie zwischendurch Pausen machen. «Wobei die zehn Stunden auch nur zulässig sind, wenn Sie das im Durchschnitt dann wieder auf acht Stunden reduzieren», erklärt Nathalie Oberthür, Rechtsanwältin in Köln und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein. Ausnahmegenehmigungen für beispielsweise Zwölf-Stunden-Schichten sind rechtlich möglich. «Solche Systeme haben den Vorteil, dass die Leute nur noch etwa drei Tage die Woche arbeiten müssen», sagt Arbeitszeitberater Andreas Hoff aus Potsdam.

Viele Firmen bemühen sich um individuelle Lösungen. «Ein Schichtplan ist immer eine Einzelanfertigung, wenn man es gut macht», sagt Hoff. Das gilt auch für Teilzeitarbeit im Schichtdienst. Die Arbeitszeitsysteme sollte man so einfach wie möglich halten. Also: „Teilzeitbeschäftigten darin mehr freie Tage zu geben, sie aber ansonsten im jeweiligen Schichtsystem lassen“, rät Hoff.



Welchen Einfluss kann ein Mitarbeiter auf den Dienstplan nehmen?

Jedes Arbeitszeitsystem ist mitbestimmungspflichtig. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser laut Betriebsverfassungsgesetz bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiten beteiligt werden, also auch bei der Planung der Schichten, erklärt Oberthür. „Der Betriebsrat hat auch ein Initiativrecht, kann also Systemänderungen selbst initiieren“, erklärt Hoff. Gibt es keinen Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft vertritt, hat der Chef mehr Spielraum. Dennoch muss er seine Mitarbeiter anhören. „Jeder Arbeitgeber ist gut beraten, auf die Mitarbeiter zu hören“, sagt Hoff. Denn Fluktuation sei in der Regel in Betrieben nicht erwünscht.

Jedes Arbeitszeitsystem ist mitbestimmungspflichtig.

Wie viele Nachtschichten am Stück sind sinnvoll?

Je weniger Nachtschichten in Folge, desto besser, damit sich der Körper an diesen Rhythmus nicht zu sehr anpasst. Zwei bis drei Nachtschichten am Stück empfiehlt Arbeitsmediziner Michael Nasterlack: Was darüber hinausgeht, „scheint eine größere Belastung für die Gesundheit darzustellen, als wenn man sogenannte kurzrotierende Schichten hat“. Dabei folgt zum Beispiel nach zwei Nächten schon wieder die Erholungs- und dann die Tagphase, erklärt Nasterlack. Ausreichende Ruhezeiten nach einem Nachtschichtblock sind wichtig, sagt auch Hoff. Er empfiehlt: „mindestens 48 Stunden, eher mehr.“

Wie kommt man gesundheitlich am besten mit dem Schichtdienst klar?

Aus arbeitsmedizinischer Sicht haben sich vorwärtsrotierende Systeme als sinnvoll erwiesen: In der ersten Woche arbeiten Beschäftigte im Frühdienst, dann folgt der Spätdienst, am Ende die Nachtschicht und dann die Erholungsphase.

Zusätzlich kann jeder Schichtarbeiter selbst verhaltensbedingte Risiken vermeiden, sagt Nasterlack. «Das heißt: bitte nicht rauchen, bitte darauf achten, dass man auch unter Schichtbedingungen Sport treibt und sich vernünftig ernährt», rät der Arbeitsmediziner. Seine Empfehlungen an die Arbeitgeber: „Angebote für Sport zu machen oder gesundes Kantinenessen für Schichtarbeiter anzubieten.“

Zudem sollte man schlechtem und verkürztem Schlaf möglichst entgegenwirken. „Dazu gehört, dass man einen ruhigen und abgedunkelten Raum zum Schlafen hat und dass die Umgebung einigermaßen Rücksicht nimmt“, erklärt Nasterlack.

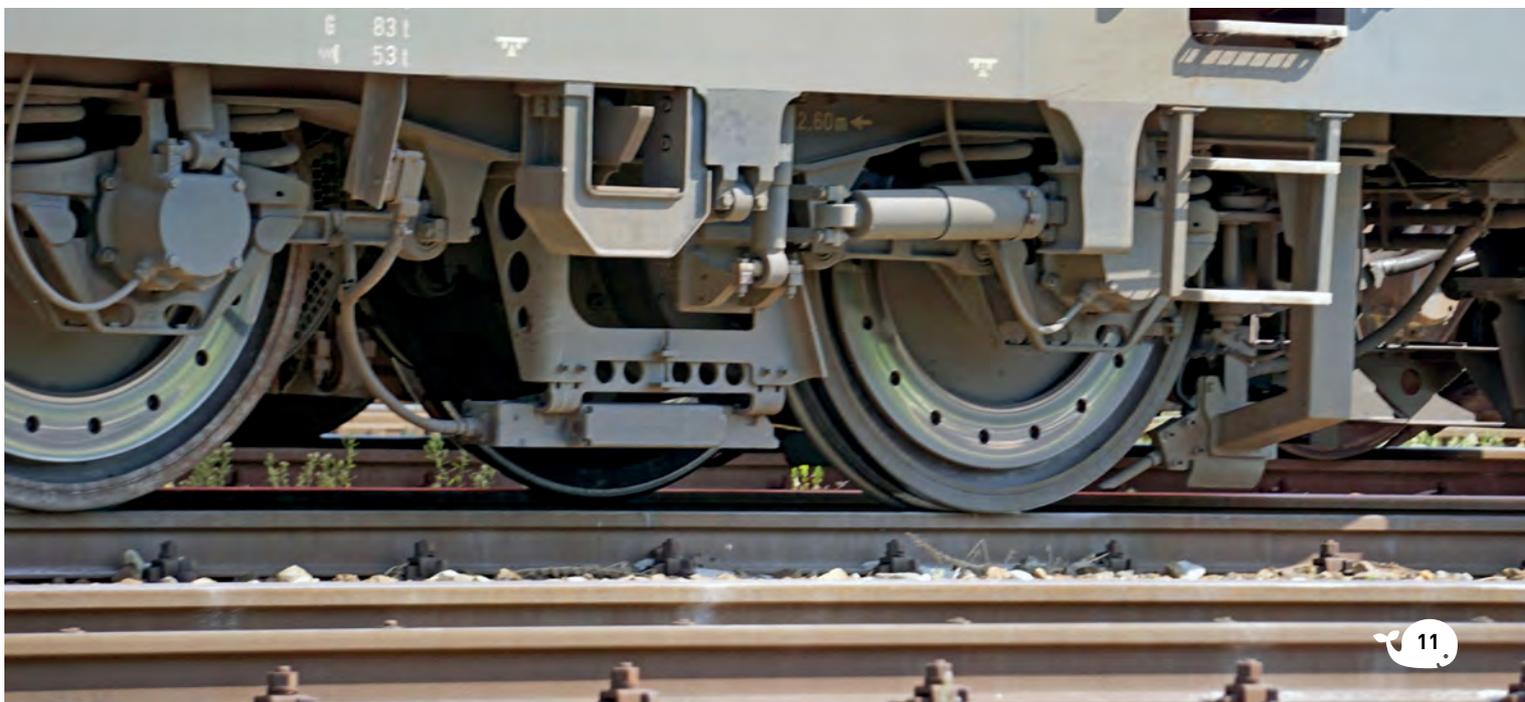
Schichtarbeiter haben außerdem einen gesetzlichen Anspruch darauf, sich regelmäßig ärztlich untersuchen zu lassen. Eine Krankheit, die zwangsläufig zur Schichtuntauglichkeit führt, gibt es laut Nasterlack jedoch nicht, genauso wenig wie eine feste Altersgrenze. „Die meisten, die gar nicht mit dem Schichtdienst klarkommen, merken das in den ersten zwei, drei Jahren.“

mobifair erstattet Anzeige

Mit ausreichend Beweismaterial gegen ein norddeutsches Unternehmen, das im Eisenbahnmarkt tätig ist, hatte mobifair einen Termin bei der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (Gewerbeaufsicht) in Hamburg. Fast ein Jahr dauerte die Recherche, hierbei verdichteten sich die Hinweise, die insbesondere Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz beinhalten. „Wer billig fährt spart meist am Personal“, meint Dieter Schäffer von mobifair und so ist es längst Normalität, dass Züge vom Norden in den Süden der Republik und umgekehrt ohne Personalwechsel unterwegs sind. Fahrzeiten von 12 Stunden und mehr ohne Pausen sind längst keine Seltenheit. Man nimmt billigend in Kauf, dass man damit

die Beschäftigten über die Grenzen der Belastbarkeit hinaus treibt. Damit wird auch die Sicherheit im Schienenverkehr gefährdet. Lokführer aufgepasst: Auch ihr macht euch mitschuldig, wenn ihr das Arbeitszeitgesetz missachtet. Mitschuldig machen sich auch die Logistikunternehmen, die ihre Güter oder Zugleistungen Unternehmen anvertrauen, die sich nicht an die Regeln halten. Dokumentenprüfung reicht nicht aus – Kontrolle vor Ort ist besser.

Nach den Ermittlungen der Behörde wird mobifair „Ross und Reiter“ für diesen Fall nennen.



Strategie gegen prekäre Beschäftigung

.....
Ausbeutung, Lohnraub und Arbeitsplatzklau – Strategien im Kampf gegen prekäre Beschäftigung. So lautete der Titel eines ausgebuchten Seminars von mobifair in Kooperation mit der EVA, Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr, das im Juni in Neuhof bei Fulda durchgeführt wurde.

Die Teilnehmer – welche in verschiedensten Bereichen des Verkehrssektors ihren täglichen Dienst verrichten – diskutierten engagiert über die Folgen des offenen Preiswettbewerbs am Markt auf bestehende und künftige Arbeitsverhältnisse.

Mittels einer gesunden Mischung aus praktischen Beispielen und theoretischem Wissen setzte sich die Seminarrunde intensiv mit den Themen prekäre Beschäftigung, Entsendegesetz, Lohn- und Sozialdruck, Arbeitnehmerüberlassung und tarifgeschützte Beschäftigungsbedingungen auseinander.

Im weiteren Verlauf des Seminars wurden unter der Leitung und Moderation von Manuel Poblitzki gemeinsame Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsrat und Gewerk-

schaft herausgearbeitet und bewertet. Hierbei waren sich alle Beteiligten einig, dass ein künftiger Focus dem Wandel der Marktstrukturen gelten muss. Allen voran der sogenannten Plattformökonomie und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse im Verkehrsbereich.

Weitere inhaltliche Bestandteile des Seminars waren die Themen Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten, geschützter Personalübergang sowie Vergabekalender.

Für die zuletzt genannten Themen freuten sich die Teilnehmer über ein ausführliches Referat von Christian Gebhardt (mobifair).

TEILNEHMERKOMMENTARE ZUM SEMINAR:

„Dieses Seminar hat ganz eindeutig gezeigt, dass Leiharbeit den schwarzen Schafen Tür und Tor geöffnet hat, skrupellose Geschäftemacher nutzen dies schamlos auf den Rücken der Arbeitnehmer aus. Dem muss eindeutig ein Riegel vorgeschoben werden. Aber was macht der Gesetzgeber? NICHTS!!!

Deshalb müssen Betriebsräte, Gewerkschaft und mobifair weiter Druck machen!“

Volker H.

„Dieses Seminar hat mich darin bestärkt, mich noch mehr für Kolleginnen und Kollegen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzusetzen, welche durch fehlende Tarifverträge oder durch Zugehörigkeit zu Leiharbeitsfirmen in menschenverachtenden Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Viele Politiker haben ihre Arbeit leider schon lange eingestellt, deshalb sind mehr denn je WIR Menschen in Gewerkschaften und Institutionen wie mobifair in der Verantwortung dieses zu tun!“

Wolfgang S.

Auf Grund der durchweg positiven Rückmeldungen zu diesem Seminar haben EVA und mobifair einen Wiederholungstermin vom 19. – 21. November 2018 in Bad Sassendorf angesetzt.

Weitere Information und Anmeldung:
 sabine.beyer@eva-akademie.de oder per Fax: 030 30875-19



Faire Ausschreibungen: Je früher desto besser

.....
Wer weiß heute schon, was in fünf Jahren sein wird? Für im SPNV Beschäftigte ist das eine wichtige Zeitspanne, in der über ihre berufliche Zukunft entschieden wird. Denn rund fünf Jahre, bevor ein neuer Verkehrsvertrag in Kraft tritt, werden die Weichen für die Ausschreibung gestellt: Fairer Wettbewerb oder „der Billige bekommt den Auftrag“?

Im Projekt „Personalübergang und Sozialstandards (Tariftreue)“ unterstützt mobifair die betroffenen Beschäftigten dabei, dafür zu sorgen, dass die Weichen richtig gestellt werden. mobifair beobachtet sämtliche Ausschreibungen im SPNV mit seinem sozialen Vergabekalender, stellt Werkzeuge zur politischen Einflussnahme bereit und sucht auch selbst den Kontakt zu politischen Entscheidungsträgern.

Die Aufgabenträger – Zweckverbände, Verkehrsverbände, Landesgesellschaften – können sehr wohl faire Vergabebedingungen festlegen, tun dies jedoch nach wie vor viel zu selten. Dazu gehört, dass allen bisher im ausgeschriebenen Netz Beschäftigten ein Übernahmeangebot zu den bisherigen Lohn- und Sozialstandards gemacht werden müsste, und zwar nicht nur Lokführern und Zugbegleitern sondern auch den Beschäftigten in der Instandhaltung und im Vertrieb. Denn immer öfter werden diese Bereiche getrennt ausgeschrieben. Die Leistungen, ohne die der Eisenbahnbetrieb gar nicht möglich wäre, werden auf mehrere Unternehmen aufgeteilt. In Zeiten des Personal mangels in der Eisenbahnbranche wird das zunehmend auch für die Unternehmen zum Problem: Es ist schlicht kaum Personal zu finden, wenn nicht genügend Menschen bereit sind, vom Alt zum Neubetreiber zu wechseln, weil sie mit Einbußen bei Gehalt, Urlaub oder Altersvorsorge rechnen müssen. Das gefährdet auch die rechtzeitige Betriebsaufnahme und kann somit langfristig nicht im Interesse der Aufgabenträger sein.

Daneben sollte es aus Sicht von mobifair auch selbstverständlich sein, Vorgaben zur Tariftreue, zu einer hochqualitativen Ausbildung sowie zur Begrenzung von

Subunternehmerketten zu machen. Auch nachhaltige Personalplanung mit etablierten Berufsbildern, schärfere Kontrollen der erbringenden EVU mit entsprechenden Sanktionen und eine soziale Präqualifizierung der Bewerber sind rechtlich möglich.

Die folgende Auswahl an Ausschreibungen zeigt: Für Betriebsaufnahmen im Jahr 2023 und sogar später werden schon jetzt die Rahmenbedingungen erarbeitet. Es ist also bereits heute an der Zeit, die Entscheider auf die Situation und die Bedürfnisse der Beschäftigten aufmerksam zu machen.

Der komplette Vergabekalender, der Vergabeleitfaden und weitere Informationen stehen auf der mobifair-Website www.mobifair.eu bereit.



mobifair-Projektbericht Thema Fernbusse

.....
 mobifair legt den Abschlussbericht zu seinem Projekt „Fernbuslinienverkehr – Evaluierung jetzt!“ vor. Ziel des Projektes war es, mit Fakten und Argumenten einem Vorziehen der Evaluation des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) Vorschub zu leisten. Dazu hat mobifair regelmäßige Marktbeobachtungen durchgeführt und das Augenmerk insbesondere auf die Beschäftigungsbedingungen der Busfahrer und die Einhaltung der bestehenden Arbeitszeitregelungen gelegt. Schnell wurde deutlich, dass billig auch gefährlich sein kann.

Das bestätigten auch die Kontrollen der Polizei oder des Bundesamtes Güterkraftverkehr (BAG), die in ihren Jahresberichten über eine hohe Anzahl von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, aber auch von Missbrauch der Fahrerkarten berichteten. Vorrangig wurden Lenkzeitverstöße oder nicht ausreichende Pausen bemängelt. Nicht selten waren Busse nur mit einem Fahrer unterwegs obwohl zwei notwendig gewesen wären. Auch eine Ablöse unterwegs konnte nicht festgestellt werden. Es gab einen Busunternehmer, der diesen vorsätzlichen Regelverstoß damit entschuldigte, „dass man in diesem Gewerbe kein Geld verdient, wenn man die Vorschriften einhält.“ Immer mehr Busfahrer meldeten sich über die im Projekt eingerichtete Dumping-Hotline bei mobifair und berichteten über allzu lange Arbeitseinsätze und viel zu dichte Dienstpläne. Auch darüber, dass in den Zeiten, in denen man nicht hinter dem Lenkrad sitzt, viel Arbeit zu verrichten ist. Vom Verteilen von Snacks, der Kofferausgabe, der Fahrerscheinkontrolle bis hin zur Reinigung des Busses. Es fehlen Sozialräume an den Busbahnhöfen und der psychische Druck durch die oftmals „realitätsfremden“ Fahrpläne ist nicht zu unterschätzen.

Flixbus hat sich am Markt etabliert und wurde zum Giganten in der Branche. Im Rahmen des Projektes hatte mobifair Kontakt zur Geschäftsleitung und konnte dort seine Feststellungen und Forderungen vortragen. Sicher wurde einiges getan um prekären Busfahrten Einhalt zu gebieten, doch so lange die volle Verantwortung beim

Betreiber, also beim Subunternehmen oder beim Buspartner, bleibt, so lange werden die schwarzen Schafe im Markt ihre Fahrer prekär auf Tour schicken. Deshalb bleibt der Gesetzgeber gefordert, den Anbieter stärker in die Pflicht zu nehmen. Wer die Konzession hat, der muss auch dafür sorgen, dass alle Regeln eingehalten werden. Dazu gehören auch gut ausgebildete Busfahrer mit geschützten Sozialstandards.

Wer mehr Kontrollen verursacht, der sollte auch dafür aufkommen. So ist nach Ansicht von mobifair eine Sozialmaut unumgänglich. Der Verein fordert, dass mit dieser Abgabe die notwendigen „Mehr“-Kontrollen bezahlt werden oder zum Beispiel Sozialräume an den Busbahnhöfen finanziert werden sollen. Für den Einsatz der Busfahrer im Fernbuslinienverkehr fordert mobifair eine besondere zertifizierte Zusatzausbildung. Das Berufsbild braucht eine Aufwertung und viel mehr Anerkennung und Beachtung. Letztendlich ist man in einem sicherheitsrelevanten Bereich unterwegs und Konflikten und einem besonderen Stress ausgesetzt.

Im Ergebnis: Der Fernbuslinienverkehr ist ein bedeutender Teil des Verkehrsmarktes geworden. Er sollte nicht Konkurrent sondern Partner der anderen öffentlichen Verkehrsmittel sein. Schiene und Bus können gemeinsam viel für eine Verkehrswende mit lukrativen Angeboten und vor allem im Sinne einer sauberen Umwelt tun. Der ausführliche Bericht findet sich unter www.mobifair.eu.




i

MOBIFAIR- MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Am 6. November treffen sich die mobifair-Mitglieder zur diesjährigen Mitgliederversammlung in Fulda. Auf der Tagesordnung stehen unter anderem auch die turnusmäßigen Wahlen zum Präsidium. Die Versammlung findet von 10.30 bis 15.30 Uhr im Hotel Esperanto statt.

TAGESORDNUNG:

TOP 1 Eröffnung der Mitgliederversammlung
Jörg Krüger, Vorsitzender des Präsidiums

TOP 2 Feststellung der Beschlussfähigkeit,
Annahme der Tagesordnung und der
Geschäftsordnung für die Mitglieder-
versammlung, sowie der Wahlordnung

TOP 3 Wahl einer Versammlungs- und
Wahlleitung für die Tagesord-
nungspunkte 10 und 11

TOP 4 mobifair International
Jörg Krüger, Vorsitzender des Präsidiums

TOP 5 Jahresbericht des Vorstands,
gem. § 6 (2) a) der Satzung

a) Vereinsentwicklung
Heinz Fuhrmann, Vorstand mobifair e. V.

b) Recherche- und Projektarbeit
Helmut Diener, Vorstand mobifair e. V.

TOP 6 Referat zum Thema „Mobilitätspaket“
Ismail Ertug, Md Europäischen Parlaments

TOP 7 Vorst. des Jahresabschlusses 2017
Hans-J. Rath, WST Hansberatung und
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

TOP 8 Revisionsbericht der Rechnungs-
prüfer, gem. § 6 (2) a) der Satzung

TOP 9 Entlastung des Präsidiums
und der Rechnungsprüfer,
gem. § 6 (2) e) der Satzung

TOP 10 Vorstellung des Haushaltsplans 2019

TOP 11 Wahlen

a) des Präsidiums gem. § 7 der Satzung
(Vorsitzende/r, stellvertretende/r Vorsitzende/r
und sieben weitere Präsidiumsmitglieder)

b) der Rechnungsprüfer und deren Vertreter

TOP 12 Beratung der Anträge

TOP 13 Verabschiedung ausgeschiedener
Mitglieder des Präsidiums

TOP 14 Schlusswort

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.



MOBIFAIR JETZT AUCH IN LUXEMBURG

Bereits seit vielen Jahren ist mobifair international tätig. Die vielschichtige Arbeit lässt sich allein mit Blick auf die nationale Problemstellung nicht lösen, grenzüberschreitender Einsatz ist und war unumgänglich.

Über die Jahre sind enge Beziehungen, insbesondere zu Gewerkschaften und Organisationen in EU-Europa aber auch darüber hinaus – wie etwa in die Schweiz – aufgebaut worden.

Ein weiterer konkreter Schritt zur Internationalisierung der mobifair-Arbeit auf europäischer Ebene ist nun mit der Gründung von mobifair Luxemburg gemacht. Als erstes Nachbarland hat man in Luxemburg den Gedanken aufgegriffen und eine eigene Organisation mit gleicher Zielsetzung gegründet. mobifair Luxemburg will nach Angaben des neu gewählten Präsidenten Guy Greivelding zunächst auf nationaler Ebene Gespräche mit allen am Verkehrssektor Beteiligten aufnehmen.

Dazu gehören die Gewerkschaftsleitung der FNCTTFEL ebenso wie die Generaldirektion der luxemburgischen Staatsbahn CFL und die Direktion von CFL-cargo. In den nächsten Etappen sollen Treffen mit dem Verkehrsminister, der Polizeidirektion und der Zollverwaltung folgen. Die internationale Ausrichtung folgt dann in einem zweiten Schritt.

Im Vorstand von mobifair Luxemburg sind neben Greivelding Nico Wennmacher als Vizepräsident, Jean-Marie Thoma als Sekretär/Kassierer sowie die Beisitzenden René Birgen und Roland Schreiner.

Das Präsidium und der Vorstand von mobifair Deutschland waren unter den ersten Gratulanten zur Gründung und wünschten den gewählten Kollegen viel Erfolg für den Aufbau und die ersten politischen Arbeiten.

Der Grundidee von mobifair und die daraus folgenden Aufgaben wurden in der Vergangenheit bei Veranstaltungen in den verschiedensten Ländern dargestellt und fielen häufig auf fruchtbaren Boden. Das Ziel, eine Organisation wie mobifair im eigenen Land zu gründen und aufzubauen ist in vielen Ländern bereits vorhanden.

Oftmals geäußerte Bedenken, die Arbeit von mobifair könnte in Konkurrenz zur Gewerkschaftsarbeit stehen, konnten ausgeräumt werden, weil mobifair immer Gewerkschaftsarbeit ergänzt oder Arbeit übernimmt, die Gewerkschaften nicht leisten wollen oder können.

mobifair geht davon aus, das es zu weiteren Gründungen kommt, denn in einigen Ländern sind die Planungen bereits eingeleitet. Damit wäre ein wichtiger weiterer Schritt möglich, nämlich die Gründung von „mobifair international“ als einem formalen Zusammenschluss der verschiedenen nationalen Organisationen mit der Zielrichtung, die Arbeit international zu analysieren, zu organisieren und auszurichten.