

FAIRE ZUGFAHRTEN

Genug Fakten, jetzt handeln

++SONDERAUSGABE++



**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



Diese mopinio ist unsere Sonderausgabe zum Thema „Faire Zugfahrten – Genug Fakten, jetzt handeln“. Im Rahmen unseres Projekts „Faire Zugfahrten grenzenlos (ehrlich unterwegs)“ analysieren und recherchieren wir Zugfahrten, bei denen sich nicht immer an die Regeln gehalten wird. Ein Anlass dafür war sicher der 1. August 2014. Ein Güterzug fuhr in Stuttgart einem IC in die Flanke. Es gab viele Verletzte. Der Lokführer war nicht direkt in dem für die Zugfahrt verantwortlichen EVU beschäftigt. Der Wettbewerb lässt grüßen. Die Liberalisierungstüren sind weit geöffnet und die „Torwächter“, die Hüter der Regeln, können nicht Schritt halten. Da bleibt es nicht aus das „schwarze Schafe“ dafür sorgen, dass mit Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz Zugfahrten nicht immer sicher unterwegs sind. Auch die Ausbildung lässt Regeln missen. Der Lehrplan ist nicht einheitlich und somit die Qualifikation in vielen Fällen nicht ausreichend. Nun, wir haben analysiert, recherchiert, angezeigt, waren bei Behörden, im Ministerium und haben die Problematik an die Öffentlichkeit gebracht. Klar, wir haben uns mit dieser Aktion nicht überall Freunde gemacht, aber das war zu erwarten. Mit dieser Ausgabe wollen wir das alles noch einmal verdeutlichen und unseren nächsten Schritt mit Unterstützung der Gewerkschaft EVG einleiten. Wir fordern politische Entscheidungen. Aus allen Richtungen, aber nicht mit Populisten. In den Ländern und im Bund. Es betrifft alle im, am und um den Zug beschäftigte Eisenbahnerinnen und Eisenbahner. Sicher, hier zumeist die Lokführer. Egal wo sie beschäftigt sind. Das Berufsbild verdient großen Schutz, auch die Arbeitseinsätze und die Beschäftigungsbedingungen. In Konkurrenz stehen Unternehmen einer Branche, nicht die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier ist die Kollegialität wichtiger. Da wollen wir hin. Hin zu mehr Fairness. Vielen Dank an alle die uns immer eng aktiv und mit Rat und Tat begleiten.

Auch dem aktuellen Thema Ausschreibung S-Bahn Berlin wollen wir in dieser Ausgabe Raum bieten. Geht es doch auch um politische Entscheidungen, die negativen Einfluss auf den Fortbestand der Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen bei der S-Bahn Berlin nehmen kann. Das muss nicht sein, es geht auch anders. Wir stehen fest an der Seite der EVG-Betriebsgruppe S-Bahn Berlin. Hier ist man aktiv unterwegs.

Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand

Aus dem Inhalt



TITELTHEMA: GENUG FAKTEN, JETZT HANDELN

Faire Zugfahrten: Politik muss sich bewegen S. 4	Wer bestellt, der bezahlt S. 13
Unsichere Zugfahrten der Brief an die Politik in Bund und Land S. 7	S-Bahn Berlin Wer nicht kämpft, hat schon verloren S. 14
Haftete ich eigentlich für von mir verursachte Schäden? S. 12	EuGH: Arbeitszeit erfassen. Gut so! ... S. 16

IMPRESSUM



Herausgeber: mobifair e. V. Gutleutstr. 163-167 60327 Frankfurt	Kontakt: 069 / 271 3996-6 info@mobifair.eu www.mobifair.eu	Vorstand: Vorsitzender: Helmut Diener (verantwortlich)	Redaktion: Tobias Lipser presse@mobifair.eu Layout: A. Bischoff	Druck: Dierichs Druck+ Media GmbH & Co. KG Frankfurter Str. 168 34121 Kassel
---	--	--	---	---

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555

Politik muss sich bewegen

.....
 mobifair hat recherchiert, gemeldet, angezeigt, mit Betroffenen gesprochen und Medien eingeschaltet. mobifair war an den „Schauplätzen“, beim Eisenbahn Bundesamt (EBA), bei Gewerbeaufsichtsamtern, bei Politikern, bei Fachanwälten, im Fernsehen und natürlich bei euch. Nun hat mobifair genug Hinweise bzw. Beweise gesammelt und damit Aufmerksamkeit erzeugt. Jetzt muss mobifair eine weitere Sensibilisierungsstufe einleiten für das Ziel „mit fairen Zugfahrten ehrlich unterwegs zu sein“. Das heißt, für Zugfahrten, bei denen man sich an alle vorgegebenen Regeln hält, tarifgeschützte Beschäftigungsbedingungen respektiert und letztlich sicher unterwegs ist. Das garantieren heute sicher viele Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVUs), aber leider noch nicht alle. Die schwarzen Schafe, und diejenigen, die sich derer bedienen, sind gefährlich für die Verkehrsbranche.



Das muss verstanden werden. „Wer bescheißt, entgleist“, das heißt wer sich nicht an die Regeln hält, muss vom Markt. Das gilt insbesondere für die Besteller und für die Logistikunternehmen von Transportleistungen, die den Preis, die Kosten als Hauptkriterium für eine Auftragsvergabe in den Vordergrund stellen. Gemeint sind insbesondere auch diejenigen Auftragnehmer (EVU) die selbst vorgegebene Regeln brechen und/oder ihrer Aufsichtspflicht gegenüber Nachunternehmern nicht nachkommen.

Es bleibt dabei: Verantwortlich für die Zugfahrt bleibt immer das jeweils zuständige EVU, das auch die Trasse bestellt und für den Personaleinsatz verantwortlich ist. Es muss das Personal kennen, welches „ihren“ Zug fährt. Es muss die Eignung und Befähigung des Personals sicher stellen und es muss für einen, den gesetzlichen Regeln entsprechenden Arbeitsschutz sorgen. Wer es zulässt, dass Lokführer beispielsweise von Bremen bis München oder von Hamburg bis Passau ohne Personalwechsel durchfahren, der „bescheißt“ und verstößt gegen das Gesetz. Auch derjenige, der es zulässt den Arbeitsschutz durch die Vorenthaltung von Pausen- oder Sozialräume zu brechen, hat ein Problem. Genauso wie der, der bspw. Lokführer ohne Anrechnung der Arbeitszeit per „Fahrgastfahrten“ quer durch Deutschland schickt, damit sie den Ort erreichen, wo „ihre“ Zugleistung beginnt, sorgt nicht dafür, dass die Kollegin oder der Kollege ausgeruht eine Lok in Bewegung setzt. In den meisten Fällen wird ein solcher Einsatz, der zu viel zu langen Ausbleibezeiten führt, gerade mal für die Hälfte dieser Zeit

vergütet. Und nicht zu vergessen sind auch diejenigen gemeint, die es zulassen, dass schlecht ausgebildetes Personal eingesetzt wird. mobifair ist dies alles durch eigene Recherchen bekannt oder es wurde von Betroffenen direkt oder über den „Dumping-Melder“ mitgeteilt. Insbesondere kamen die Meldungen und Hinweise auch von betroffenen Lokführern, die vor allem für Personaldienstleister unterwegs waren und sind. Braucht man so was? mobifair sagt Nein! Vielmehr muss dafür Sorge getragen werden, dass Lokführer, die eine Zugleistung durchführen, auch direkt in dem betreffenden Unternehmen beschäftigt sind, welches für die durchzuführende Zugfahrt auch Verantwortung trägt.

Braucht man so was?

Das mit dem „Zwischenhandel“ von Personalen durch sogenannte Personaldienstleister funktioniert nach mobifair-Erkenntnissen nicht. mobifair meint hierfür sollte insbesondere in einem solch sicherheitsrelevanten Bereich kein Platz sein. Auch nicht für sogenannte selbstständige Lokführer. Weshalb nicht? Nun, der Glaube, dass sich jeder an die vorgegebenen Regeln hält, ist getrübt. Zumal nach unserer Auffassung die Kontrollzuständigkeiten, die in einen „technischen“ Arbeitsschutz (EBA) und einen „sozialen“ Arbeitsschutz (Gewerbeaufsicht) aufgeteilt wurden, nicht ausreichend geregelt sind. Es muss alles in einer Hand sein. Es muss nicht nur dafür Sorge getragen werden, dass viel mehr Kontrollen stattfinden, sondern auch dafür, dass festgestellte Verstöße mit hohen Sanktionen geahndet werden.

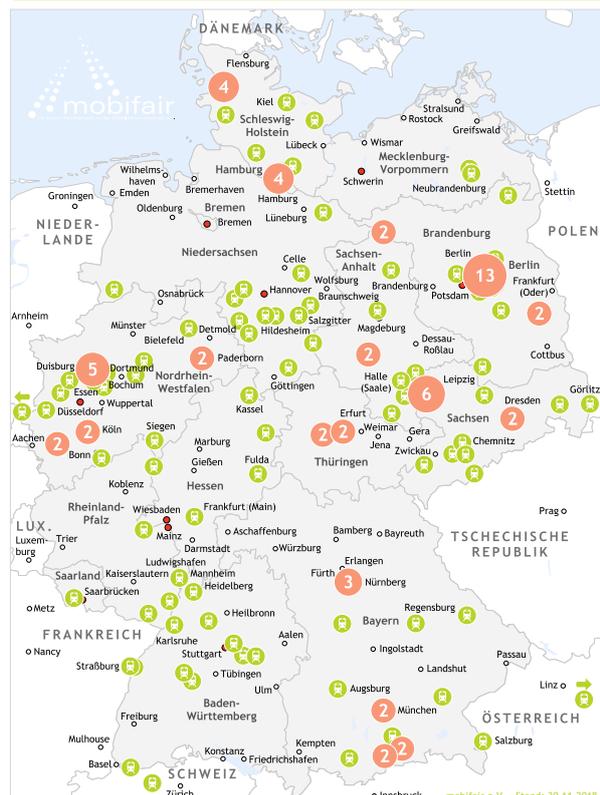


Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur

Nicht vergessen werden darf dabei das Thema Ausbildung und Qualifizierung. In diesem Themenbereich wird mobifair ebenfalls verstärkt politisch aktiv werden. Nach unserer Auffassung hat das „Geschäftsmodell Bildungsgutscheine“ nur eines gebracht: Viele Schulen und Bildungsträger, die ohne einheitlichen Rahmenlehrplan und einheitlichen Eignungstest eine Ausbildung für den Beruf des Lokführers anbieten. Viel zu viele Schulen, wie mobifair meint. Ausbildung ist und muss mehr sein, als nur das Abgreifen von Geld durch Bildungsträger. Und als Bildungsträger tätig zu sein, muss mehr sein, als nur am Markt hinter staatlichen Förderungen her zu sein, die es erfreulicherweise für arbeitslose Menschen gibt. mobifair kennt Fälle, bei denen bspw. ein Busfahrer, der sich beruflich verändern, also nicht mehr Bus, sondern Züge fahren wollte, von einem EVU für eine Ausbildung als Lokführer abgelehnt wurde, weil er keinen „Bildungsgutschein“ im „Rucksack“ hatte. Diesen bekam er von der Agentur für Arbeit auch nicht, weil er ja im Besitz eines Busführerscheins war. Oder ein anderes Beispiel, bzgl. einer Zugbegleiterin, die Lokführerin werden wollte. Sie wurde mit ähnlichen Gründen abgelehnt. Zudem wurde ihr noch mitgeteilt, dass sie für diese Ausbildung „überqualifiziert“ sei. Solche Schulen bzw. Bildungsträger werden teils nur durch sog. behördliche „Dokumentenprüfungen“ vom EBA zugelassen. Da war man nicht vor Ort, um sich bspw. davon zu überzeugen, dass hier eine auch den pädagogischen Ansprüchen gerecht werdende Ausbildung stattfinden kann. Zudem geht es hier nicht um irgendeinen Job, sondern um eine qualifizierte Ausbildung für eine anspruchsvolle Tätigkeit

in einem sicherheitsrelevanten Bereich. Eine Tätigkeit, die nicht nur entsprechendes Fachwissen und schnelle Auffassungsgabe, sondern auch selbstständiges Handeln abverlangt. Eine Tätigkeit, die im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst ohne ausreichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf und mit teils hoher physischer Belastung stattfindet.

Anerkannte Schulungseinrichtungen gemäß § 5 AEG und anerkannte Personen und Stellen für die Ausbildung gemäß § 14 TfV
Anzahl: 145 (ohne Ausbildungsstellen, die ausschließlich Sprachkenntnisse vermitteln)



Hinzu kommt, dass Menschen in diesem Tätigkeitsbereich jährlich mit rund 900 Suizidenfällen konfrontiert werden und Lokführer auch vor Übergriffen von durchgeknallten Reisenden nicht geschützt sind. mobifair meint, dass das Berufsbild nicht länger Schaden nehmen darf, nur weil man immer wieder händeringend und schnell Lokführer braucht. Diese Mangelsituation haben diejenigen „Rechenkünstler“ zu verantworten, die in den jeweiligen Unternehmen für die Personalpolitik zuständig waren oder sind. Auch wenn es weh tut: Kein gut ausgebildetes Personal, keine Zugfahrt. Dann muss man warten und rechtzeitig Nachwuchs nachziehen. mobifair will dazu beitragen das Berufsbild des Lokführers zu stärken. Eine abgespeckte sog. Funktionsausbildung muss zur Ausnahme werden. Der „Königsweg“ für den Beruf des Lokführers muss die Ausbildung als „Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung L/T“ bleiben. Für alles andere, also für die Funktionsausbildung als Ausnahme von diesem Ausbildungsweg, braucht man entsprechende Regeln und diese müssen besser als die vorhandenen sein.



So wie bereits erwähnt ist es dringend notwendig einen einheitlichen Rahmenlehrplan zu schaffen. Weiter bedarf es einer zentralen Prüfungsdatenbank und einer externen Prüfstelle. Die Industrie und Handelskammer (IHK) wäre nach Auffassung von mobifair am geeignetsten dafür.

Unsere ersten Erfolge – wichtige Schritte, die noch größer werden müssen!

mobifair war am 7. Mai 2019 zu einem Arbeitsgespräch im Ministerium für Arbeit und digitale Infrastruktur in Bonn. Auch Vertreter des EBA waren dabei. mobifair hat dort die Fakten aus den Recherchen auf den Tisch gelegt und die Feststellungen sowie Forderungen erläutert. mobifair hat dabei unter anderem darauf hingewiesen, dass die derzeitigen Kontrollen zur Sicherstellung fairer Zugfahrten als nicht ausreichend angesehen werden und insbesondere die Verstöße gegen den sozialen Arbeitsschutz, die Sicherheit im Schienenverkehr gefährdet. Ferner wurde auch das Thema Ausbildung angesprochen und mobifair-Forderungen bekräftigt. Im Ergebnis konnte erreicht werden, dass die Eisenbahnaufsicht, also die Kontrollen der Zugfahrten, gestärkt werden soll. Das EBA hat hierzu bereits einen „Überwachungsplan“ veröffentlicht. Weiter konnten wir in erster Runde erreichen, dass die Ausbildungs- und Prüfungseinrichtungen sowie die Eingangsvoraussetzungen neu überprüft werden sollen und das in Verbindung mit einer Evaluierung der „Triebfahrzeugführerscheinverordnung“ ein einheit-

licher Rahmenlehrplan in die Diskussion eingebracht wird. Der Eindruck, dass das Ministerium und das EBA auch Behörden sind und in ihrem Aufgabengebiet auch so handeln, wurde mal wieder bestätigt. Da Regeln und Gesetze letztlich durch die demokratischen Entscheidungen der Politik in den Parlamenten vorgegeben werden, heißt das für mobifair, ran an die verantwortlichen politischen Mandatsträger. So kann und darf es jedenfalls nicht bleiben. Wenn sich die Eisenbahnwirtschaft ändert, müssen auch die Regeln nachziehen und die Kompetenzen neu geordnet werden. mobifair startet mit folgendem Brief an alle im Bund und Ländern verantwortlichen Mandatsträger einen lauten Weckruf. Nein, nicht alle. Von Rechtsaußen, sog. Populisten nehmen wir nichts an.

mobifair wird über die Homepage www.mobifair.eu und den nächsten Ausgaben der mopinio über die weiteren Entwicklungen informieren. Vor allem wer das Thema ernst nimmt und bereit ist auch etwas zu verändern.

Unsichere Zugfahrten – der Brief an die Politik in Bund und Land

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir sind mobifair, ein gemeinnütziger Verein, der sich unter anderem für fairen Wettbewerb in der Verkehrswirtschaft einsetzt. Seit 2014 recherchieren wir in der Branche zum Thema Lokführereinsatz im Schienengüterverkehr. Wir stellen wiederholt Personaleinsätze fest, die gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen. Es handelt sich dabei insbesondere um die Nichteinhaltung von Pausen und Ruhezeiten sowie überlange Fahrt- und Dienstzeiten. Auffällig wurden ebenso mangelnde Eignungen und Befähigungen des Personals.

In immer größerer Zahl werden Lokführer, aber auch anderes Eisenbahnpersonal, durch Personaldienstleister gestellt. Demzufolge sind immer mehr Lokführer unterwegs, die nicht direkt in dem für die Zugfahrt verantwortlichen Unternehmen beschäftigt sind. Um den Bedarf an Lokführern decken zu können, werden von der Bundesagentur für Arbeit unter anderem „Bildungsgutscheine“ bereitgestellt. Das führte beispielsweise dazu, dass sich eine große Anzahl von so genannten Ausbildungsschulen gründete, die mit sehr unterschiedlicher Qualität ihrer Aufgabe nachkommen. Die Zulassung und Kontrolle der Ausbildungsschulen erfolgt durch das Eisenbahnbundesamt (EBA). Häufig jedoch nicht vor Ort, sondern lediglich per Dokumentenprüfung im so genannten Behördenverfahren. Wie es die Regeln vorschreiben, wie es der Personaleinsatz zulässt, und nicht darüber hinaus.

Kontrollen brauchen klare Zuständigkeiten aus einer Hand. Derzeit ist geregelt, dass für den „technischen“ Arbeitsschutz das EBA zuständig ist und für den „sozialen“ Arbeitsschutz die Landesämter für Arbeitsschutz

oder die Gewerbeaufsicht in den Bundesländern. Demzufolge endet in der Kontrolle von Arbeitszeitverstößen die Zuständigkeit des EBA und überträgt sich auf die zuständigen Landesbehörden. Hier wiederum kommen in den Ressourcen unterbesetzte und fachlich dem Eisenbahnthema nicht zugewandte Behörden ins Spiel. Die Recherchen von mobifair münden meist in einer Anzeige bei den jeweiligen zuständigen Landesämtern für Arbeitsschutz sowie beim EBA. Adressaten sind ebenso der Zoll und die Minijob-Zentrale. Über das Ergebnis der Anzeigen erhalten wir keine Informationen. Im Verlauf der Anzeigen stellen wir wie bereits erwähnt leider immer wieder fest, dass die Zuständigkeiten kollidieren, und die existierenden Regelungen, die nicht der Zeit und der Marktentwicklung angepasst sind, eher behindern. Auch der von den Behörden vorgebrachte Hinweis, dass die Vorschriften aus Europa volle Beachtung finden müssen, darf einer nationalen Anpassung nicht im Wege stehen. Durchaus können europäische Mindestnormen spezifiziert werden. Da kein europäisches Land von einer solchen Vielfalt von Wettbewerbern, Personaldienstleistern und Ausbildungsschulen im Schienenverkehr betroffen ist wie die Bundesrepublik Deutschland, sollte jedoch der nationalen Umsetzung von europäischen Verordnungen eine stärkere Bedeutung zukommen.

mobifair stellt fest, dass die zuständigen Behörden ihren Handlungsrahmen ausschließlich in ihrem Zuständigkeitsbereich sehen. Nur der Gesetzgeber kann diesen Bereich anpassen und die Funktionalität ausweiten. Insofern besteht dringender Handlungsbedarf. Die Zuständigkeit für den „technischen“ und den „sozialen“

ZAHLEN UND FAKTEN (RUND)

Streckennetz Deutschland:	33.000 km	Ausbildungsschulen für Lokführer	150
Züge täglich:	29.000	Prüfungsberechtigte	320
Lokführer	32.000	Personaldienstleister (Lokf)	130
Eisenbahnverkehrsunternehmen	450	Signalverfehlungen im Jahr	540
mit Sicherheitsbescheinigung	250		

Arbeitsschutz muss in einer Behörde zusammengelegt werden. Die Kontrollen der Personaleinsätze und der Zugfahrten müssen nachhaltig verschärft und ausgeweitet werden. Die Ausbildung und Qualifikation für Beschäftigte in den sicherheitsrelevanten Berufen – Beispiel Lokführer – muss einheitlichen Regeln für die Eignung und Befähigung unterworfen werden. Die Ausgabe von Bildungsgutscheinen für eine Funktionsausbildung zum

KONTROLLEN IM ZUGVERKEHR

Nach mündlicher Information des EBA werden im Durchschnitt täglich fünf Triebfahrzeugführer kontrolliert. Dabei geht es vorrangig um den „technischen“ Arbeitsschutz, wie beispielhaft genannt das Mitführen von Vorschriften. Diese Kontrollen sind ein Promillewert im Verhältnis zu den täglichen Zugfahrten. Wir halten die Anzahl für nicht nachhaltig und ausreichend. Zudem wird meist nur tagsüber kontrolliert, obwohl der Schienengüterverkehr zum großen Teil nachts stattfindet.

Unbeschadet der Überwachungstätigkeit des EBA bleibt die Verantwortung zur Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen bei den Eisenbahnverkehrsunternehmen

ARBEITS-, RUHEZEIT UND PAUSEN

Aus Hinweisen von Triebfahrzeugführern und Dokumenten der Triebfahrzeuge, so insbesondere dem „Übergabebuch“ mit dem Eintrag über die Zugfahrt und den technischen Zustand der Lok, geht hervor, dass vor allem die Überwachung der Arbeitszeiten zu einem großen Problem geworden ist. Triebfahrzeugführer berichten von Anreisezeiten zu ihren Einsatzorten von bis zu sechs Stunden. Danach beginnt die eigentliche Zugfahrt. Nach einer Ruhepause fahren sie wieder einen Zug zurück zum Einsatzort und von dort aus wieder sechs Stunden ohne Arbeitszeitanrechnung nach Hause.

mobifair hat selbst Zugfahrten recherchiert mit Fahrzeit auf der Lok ohne vorgeschriebene Pause von bis zu 14 Stunden und einer Arbeitszeit von 16 Stunden. Über die sozialen Medien erfahren wir von Einsätzen von bis zu 20 Stunden Dauer ohne An- und Abreise vom Heimatort zum Dienort (Ablösebahnhof).

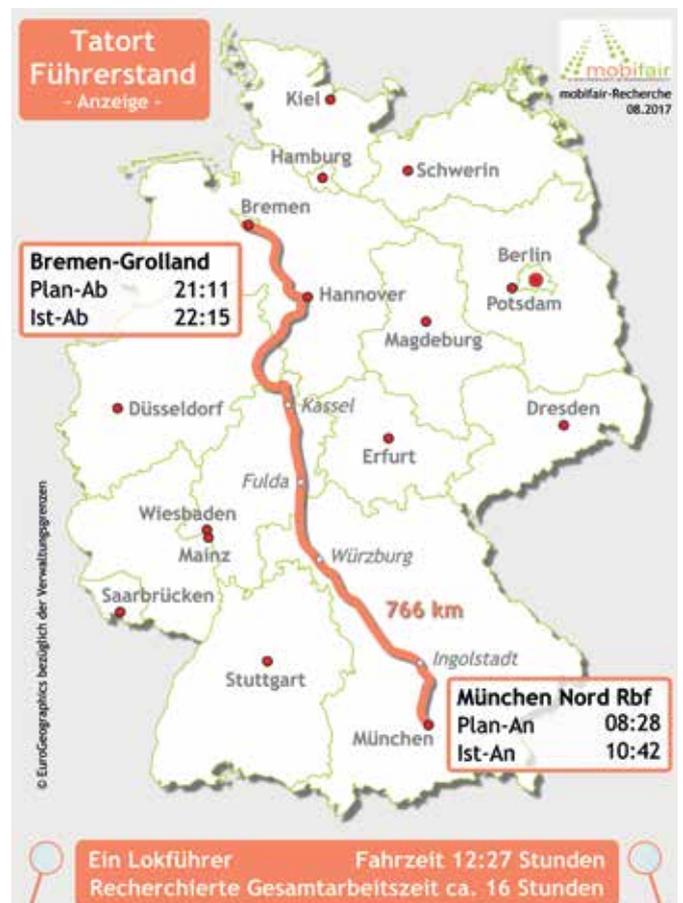
Beispiele wie die des 2014 in Mannheim verunglückten Zuges sowie aus dem Ausland zeigen, dass die im Sicherheitsmanagement (SMS) der von den EVU festgelegten Abläufe häufig wohl nur auf dem Papier stehen und nicht gelebt werden.

Lokführer muss evaluiert werden. Wer selbst nicht ausgebildet, sollte das Anrecht auf staatliche Förderung verlieren.

Zu all diesen Themen hat mobifair Beispiele und Ergebnisse zusammengetragen, die unsere Forderungen rechtfertigen. Deshalb rufen wir nach politischer Hilfe für entsprechende Veränderungen, für einen sicheren und fairen Zugbetrieb.

(EVU). Das betrifft auch die Normen zur Arbeitszeit, der Qualifikation des Personals und sowie die entsprechende Überwachung.

mobifair behauptet: Wenn ein Triebfahrzeugführer eines Personaldienstleiters im Auftrag eines für den Transport verantwortlichen EVU auf die Lok steigt, weiß das verantwortliche EVU in der Regel nicht, wer mit welcher Eignung, Befähigung und Streckenkenntnis diesen Zug fährt und ob die Arbeitszeit- und Ruheregeln eingehalten werden. Dies trifft insbesondere im Bereich des Schienengüterverkehrs zu.





EIGNUNG UND BEFÄHIGUNG

Weitere Hinweise belegen fehlende Qualifikationen, wie Kenntnisse bezüglich Lok oder Betrieb, ebenso fehlende oder mangelnde Kenntnisse über die Strecke oder den Bahnhofsbereich. In diesem Zusammenhang wollen wir auch auf so genannte selbstständige Lokführer hinweisen, die immer noch glauben, nicht an Arbeitszeitregelungen gebunden zu sein und sich eigenständig verleihen. Seit Oktober 2015 schreibt die Eisenbahn-Bau- und Betriebsordnung (EBO) vor, dass auch selbstständige Triebfahrzeugführer/innen die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einhalten müssen.

Ebenso stellen wir ein abfallendes Qualifikationsniveau der Lokführer fest. Meist begründet durch unzureichende Ausbildungen, die zum Beispiel durch das

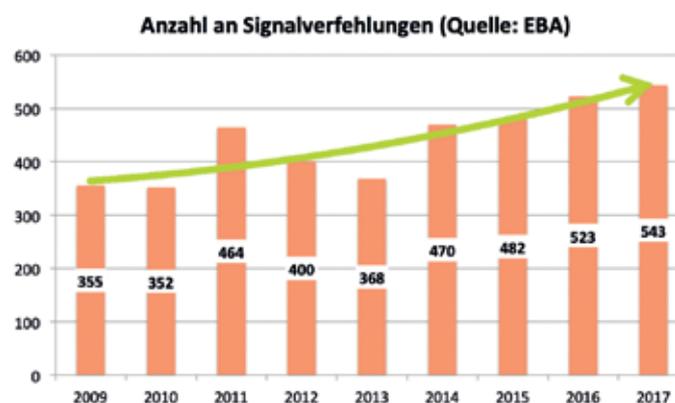
Geschäftsmodell „Bildungsgutscheine“ verursacht werden, mit dem eine wachsende Anzahl von Ausbildungsschulen für Lokführer Kasse macht. Der Wert eines solchen Bildungsgutscheins, der durch die Arbeitsagenturen ausgestellt wird, beträgt rund 22.000 Euro. Auch hier fehlt es nach unserer Auffassung an nachhaltigen Kontrollen durch das EBA.

Wir halten es für dringend notwendig, dass für die Ausbildung zum Lokführer ein einheitlicher Rahmenlehrplan und eine zentrale Prüfungsdatenbank in Anwendung gebracht werden. Des Weiteren ist es wichtig, dass die Abschlussprüfungen für den Lokführerschein und die notwendigen Zusatzbescheinigungen durch externe Prüfeinrichtungen vorgenommen werden.

SIGNALVERFEHLUNGEN

Der Sicherheitsbericht des Eisenbahnbundesamtes spricht von einer ständig steigenden Anzahl von Signalverfehlungen. Allein 2017 waren es nach dem Jahresbericht des EBA 543 nicht beachtete HALT-zeigende Signale.

Als Ursachen kommen nach dem Ergebnis unserer Recherchen insbesondere ungenügende Qualifikation, Unachtsamkeit und Übermüdung in Frage. Die steigende Zahl muss auf jeden Fall alarmieren und erfordert ein Handeln.



KONTROLLGERÄTE

Um Verfehlungen direkt nachweisen zu können, sind Kontrollgeräte auf den Triebfahrzeugen und eine wie im Straßenfernverkehr übliche Fahrerkarte notwendig. Die vom EBA genannten Aufzeichnungen relevanter Fahrzeug- und Fahrdaten, die zum Beispiel bei Unfällen ausgelesen werden können, sind unzureichend, da sie nicht

VERANTWORTLICHKEIT

Gemäß AEG ist für die Zugfahrt das EVU verantwortlich, das die Trasse bestellt. Somit leiten wir daraus ab, dass hierzu auch der Einsatz des Triebfahrzeugführers gehört, der unter die Überwachungspflicht des für die Zugfahrt verantwortlichen EVU fallen muss. Es gibt rund 130 Personaldienstleister in Deutschland, die anderen EVU ihr Personal – vorrangig Triebfahrzeugführer – per Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung stellen oder die Zugleistung im Auftrag oder per Werkvertrag übernehmen. Auch das halten wir im Bereich sicherheitsrelevanter Aufgaben für ein sehr fragwürdiges Geschäftsmodell.

Eine besondere Rolle nimmt der Eisenbahnbetriebsleiter (EBL) ein. Er trägt im und für das EVU die Verantwortung für einen sicheren Zugbetrieb und die Einhaltung aller Regeln. Es gibt EBL die eine Vielzahl von EVU betreuen. Sind hier Betriebe dabei, die einen besonderen Schwierigkeitsgrad im ablaufenden Eisenbahnbetrieb aufweisen, zum Beispiel eine hohe Anzahl von Fahr- oder Rangierbewegungen bzw. längere Fahrten auf den Trassen, kann er u. E. seiner sicherheitsrelevanten Aufgabe nicht mehr gerecht werden. Wir halten es für dringend notwendig, dass ein EBL direkt vor Ort seiner Aufgabe nachgehen muss und sich sein Arbeitsverhältnis unmittelbar mit dem zu betreuenden EVU begründet.

der Person des/r Triebfahrzeugführers/in zugeordnet werden können. Der Nachweis des Arbeitseinsatzes auf dem Triebfahrzeug, der vorschriftskonformen Arbeits- und Ruhezeitgestaltung sowie zum Beispiel der Streckenkenntnis kann so kaum erbracht werden.

Personaldienstleister in Deutschland, Branche Zugverkehr



Alexander Kirchner, Vorsitzender EVG:

Im sicherheitsrelevanten Bereich darf es keinen Einsatz von Leiharbeits- und Werkvertragsfirmen geben. Jeder Mitarbeiter der dort arbeitet muss auch in dem Unternehmen beschäftigt sein.



UNFALL

In diesem Zusammenhang erinnern wir an den Unfall in Mannheim am 1. August 2014. Ein Güterzug kollidierte mit einem Eurocity. Menschen wurden verletzt, teils schwer. Es entstand ein Schaden in Millionenhöhe. Ursache war menschliches Versagen. Der Triebfahrzeugführer war unkonzentriert, über die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes hinaus unterwegs und ohne ausreichende Kenntnisse der Strecke.

Der Güterzug transportierte im Auftrag einer Logistikfirma Güter aus den Niederlanden mit dem Ziel Ungarn. Für die Zugfahrt wurde ein niederländisches EVU beauftragt welches selbst kein Personal für diese Zugfahrt zur Verfügung stellen konnte.

Die Besetzung der Lok erfolgte auf Bestellung des EVU durch einen Personaldienstleister. Die Lok, die auf deutscher Seite den Zug bespannte, kam aus Österreich. Vom Gericht wurde der Lokführer als Schuldiger angesehen, aber die Verantwortung für die Zugfahrt liegt beim EVU. Hat es den Triebfahrzeugführer gekannt? Wurden seine Eignung und Befähigung, die Arbeits- bzw. Ruhezeit geprüft?

RECHERCHEN

mobifair hat im Zeitraum von 2014 bis heute mehrere durch Hinweise begründete Recherchen durchgeführt und die festgestellten Verstöße zur Anzeige gebracht. Eine Übersicht stellen wir Ihnen sehr gerne individuell zur Verfügung.

Helmut Diener, Vorsitzender des Vorstands



Vormerken: mobifair-Mitgliederversammlung

Termin für die diesjährige Mitgliederversammlung ist der 5. Dezember, Tagungsort das InterCity-Hotel Frankfurt am Main, Hauptbahnhof Süd.

Die Veranstaltung beginnt um 10.30 Uhr, voraussichtliches Ende ist um 15.30 Uhr. Eine ausführliche Tagesordnung wird noch rechtzeitig bekannt gegeben.

Hafte ich eigentlich für von mir verursachte Schäden?

Von Ansgar Dittmar

Wenn wir von unsicheren Zugfahrten sprechen, blicken wir natürlich auch auf den Lokführereinsatz im Schienengüterverkehr. Hier hat mobifair in den vergangenen Jahren wiederholt festgestellt, dass Personal eingesetzt wird, welches einerseits nicht die ausreichende Fachkunde hat, andererseits es zu erheblichen Verstößen des Arbeitszeitgesetzes gekommen ist. Das sich hier Arbeitgeber strafbar machen, ist jedem sicherlich klar – die Bußgeld- und Strafvorschriften des Arbeitszeitgesetzes sind eindeutig formuliert. Aber was bedeutet es eigentlich für den Arbeitnehmer, wenn er – weil übermüdet – einen gravierenden Fehler begeht und Schäden produziert? Gerade wenn die fachliche Eignung nicht ausreichend vorhanden ist – aber auch wenn bewusst gegen Arbeitszeitbeschränkungen verstoßen wird und es passiert etwas, stellt sich die Frage, ob möglicherweise ein Arbeitnehmer selbst in Mithaftung genommen werden kann.

Die Rechtsprechung hat ein sogenanntes dreistufiges Haftungsmodell entwickelt, bei der die Haftung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je nach Verschuldungsgrad verteilt wird. Ganz wichtig ist, dass ich als Arbeitnehmer bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Fehlverhalten in der vollen Haftung bin, bei mittlerer oder normaler Fahrlässigkeit eine anteilige Haftung zu tragen habe und bei leichtester Fahrlässigkeit gar keine Haftung des Arbeitnehmers besteht.

Das heißt im Ergebnis, dass ein Arbeitnehmer, der beispielsweise vollkommen übermüdet ist und der aus Sicherheitsgründen die Tätigkeit abbrechen müsste, sie aber aus welchen Erwägungen auch immer weiter fortsetzt, zumindest fahrlässig handelt und damit ein erhebliches Haftungsrisiko unterworfen ist.

Und das kann richtig teuer werden. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass es bei der Arbeitnehmerhaftung keine Haftungsobergrenze gibt. Insofern würde ein Verstoß gegen die Arbeitszeitvorschriften, die tatsächlich zu einer Gefährdung von Dritten führen, auch erhebliche Haftungsprobleme des einzelnen Arbeitnehmers

möglich machen. Gleiches gilt natürlich auch für denjenigen, der nicht ausreichend ausgebildet ist, um diese Tätigkeit auszufüllen. Auch dieser könnte im Rahmen vom fahrlässigen Verhalten in ein Mithaftungsrisiko kommen.

Wenn man diese zivilrechtlichen Fragen betrachtet, muss man natürlich auch die strafrechtlichen Fragen betrachten. In dem Moment, wo ich fahrlässig Leib und Leben gefährde, mache ich mich natürlich auch strafbar. Auch dies betrifft dann den einzelnen Arbeitnehmer, der tatsächlich handelt.

Über diese Konsequenz müsste sich auch jeder Arbeitnehmer bewusst sein, bevor er sich entweder übermüdet oder zu wenig ausgebildet in den Führerstand setzt.

Dreistufiges Haftungsmodell

- **leichteste Fahrlässigkeit keine Haftung**
- **mittlere oder normale Fahrlässigkeit anteilige Haftung**
- **Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit volle Haftung**



Ansgar Dittmar ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt am Main. Er begleitet mobifair e.V. seit Anbeginn in rechtlichen Fragen.

WER BESTELLT, DER BEZAHLT

Immer öfter bedient man sich sogenannten „Fremdpersonalen“. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Personaldienstleistern oder anderen Unternehmen. Die einen nutzen dieses Angebot um Leistungsspitzen abzudecken, andere um Lohnkosten zu sparen. Keine Krankheits- oder Urlaubstage, kein Rumgemecker, kein Betriebsrat, keine Personalverwaltung. Aber aufgepasst! Der Einsatz von Fremdpersonalen kann auch teuer werden. Wer bezahlt, wenn etwas schief geht? Die Personaldienstleister, von denen es nach mobifair-Recherchen in der Eisenbahnbranche rund 140 allein in Deutschland gibt. Nein, die haften nicht bei „Schlechtleistungen“. Die Verantwortung bleibt beim Besteller selbst, so auch die Haftung. Die Frage der Verantwortung bleibt aktuell und wichtig. Die Rechtsanwaltskanzlei Niekamp ist spezialisiert auf Eisenbahnrecht und hat sich in ihrem aktuellen Newsletter dieser Thematik angenommen.

Haftung von Eisenbahnen – Verleiher von Triebfahrzeugführern haftet nicht für dessen Schlechtleistungen, auch nicht für Schlechtleistungen von Praktikanten oder geschäftsführenden Firmeninhabern

Newsletter vom 07.05.2019 (auszugsweise)

Aktuelle Rechtsprechung des VG Hamburg und des OLG Dresden

Sehr geehrte Damen und Herren,

Arbeitnehmer, gern auch Fachkräfte genannt, sind heutzutage schwer zu finden. Dies gilt auch für Auszubildende. Davon ist auch der Eisenbahnsektor stark betroffen. Dies macht manche Eisenbahnen „erfinderisch“, indem anderen Eisenbahnen das Personal zu Tausenden abgeworben werden soll und damit auch noch medienwirksam geprahlt wird. Andere Eisenbahnen setzen Fremdpersonale unbewusst bzw. irrtümlich in der Annahme oder rechtsirrig in der Absicht ein, für Schlechtleistungen der Fremdpersonale nicht haften zu müssen, etwa weil fremde Triebfahrzeugführer „Zugförderleistungen“ erbringen würden, für die das Unternehmen des Triebfahrzeugführers haften müsse (...) Nach der zutreffenden und inzwischen auch bezüglich der Eisenbahnpersonale sehr umfangreichen Rechtsprechung haften Unternehmen nicht für Schlechtleistungen ihrer Personale, wenn diese Unternehmen tatsächlich lediglich die Überlassung der Personale schulden und die Personale in der Verantwortung und auf Weisung der Eisenbahnunternehmen tätig werden. Dies hat nun auch das VG Hamburg in einem Fall entschieden, in dem ein Personalverleiher, der über eine Genehmigung gem. § 6 AEG verfügte, einem EVU einen Rangierlokführer und einen Praktikanten überlassen hatte. Obwohl der Praktikant lediglich zum Zweck der Ausbildung zum Wagenmeister überlassen war, steuerte der Praktikant mit Zustimmung des Rangierlokführers die Rangierabteilung, allerdings durch einen Prellbock einen Abhang hinunter auf eine Straße. Durch den erforderlichen Feuerwehreinsatz entstanden Kosten, die die Stadt Hamburg nicht beim EVU, sondern beim Arbeitgeber der handelnden Personale mit der unzutreffenden Be-

haftung einforderte, der Arbeitgeber sei für das Tun der Personale verantwortlich. Dieser Auffassung schloss sich das VG Hamburg aus den eingangs dargestellten Gründen heraus nicht an, weil nach den tatsächlichen Arbeitsabläufen das EVU die Rangierverkehre durchführte, und zwar mit Zustimmung des Eisenbahninfrastrukturunternehmens, mit eigenen Fahrzeugen, mit Weisungsbefugnis des Eisenbahnbetriebsleiters und nach Ausstellung des Beiblatts für den Triebfahrzeugführer. Der Personalverleiher schuldete lediglich die Personaldisposition, was lediglich eine arbeitsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers darstellt, und war daher auch nicht für das pflicht- und gesetzeswidrige Führen eines Triebfahrzeugs durch den Praktikanten, der nicht über eine Fahrberechtigung verfügte, verantwortlich.

Auch das OLG Dresden lehnte die Verantwortung eines Verleihers für Schlechtleistungen eines Triebfahrzeugführers aus den dargelegten Gründen in einem Fall ab, in dem ein geschäftsführender Gesellschafter des verleihenden Unternehmens auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungs- und/oder Dienstverschaffungsvertrages zum Einsatz kam und einen Schaden verursachte. Das Besondere an diesem Fall war: Zwar sei der geschäftsführende Gesellschafter kein Arbeitnehmer i.S.d. § 1 AÜG. Allerdings sei auch der geschäftsführende Gesellschafter lediglich auf der Grundlage des Vertrages, der hinsichtlich des Einsatzes des geschäftsführenden Gesellschafters nicht als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag sondern als Dienstverschaffungsvertrag zu bewerten ist, zum Einsatz gekommen, weshalb für den Einsatz des geschäftsführenden Gesellschafters dieselben Haftungsregelungen gelten wie für den Einsatz von Arbeitnehmern.



Wer nicht kämpft, hat schon verloren

In Berlin steht die Ausschreibung der S-Bahn-Teilnetze Nord-Süd und Stadtbahn bevor. Es geht um Verkehrsleistungen im Umfang von rund 26.000.000 Zugkilometer pro Jahr, die dazugehörige Fahrzeuginstandhaltung und um zahlreiche Beschäftigte. Die Betriebsaufnahme soll gestaffelt zwischen 2026 und 2033 stattfinden. Man könnte also meinen, es sei noch Zeit, aber die Weichen werden bereits heute gestellt. Im Interview erklärt Robert Seifert, Vorsitzender der EVG-Betriebsgruppe S-Bahn Berlin, wo bei dieser Ausschreibung die Probleme liegen und wie sich Beschäftigte und Gewerkschaft dafür einsetzen, die Ausschreibungsbedingungen fairer und sozialer zu gestalten.

1. Bei euch steht die Ausschreibung von zwei S-Bahn-Teilnetzen bevor. Wie viele Beschäftigte und welche Berufsgruppen sind betroffen? Was bedeutet das für die Kolleginnen und Kollegen? „Aktuell sind wir ca. 3000 Kolleginnen und Kollegen, demzufolge wären über 2000 direkt betroffen. Die meisten davon sind aus dem Bereich der Triebfahrzeugführer_innen und der Fahrzeuginstandhalter_innen, diese beiden Bereiche sind auch in sog. „Fachlose“ (Betrieb bzw. Fahrzeuginstandhaltung) aufgeteilt. Alle anderen Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen der Betriebsorganisation, Dienstleistung und Kundenbetreuung finden sich aktuell in keinem der Lose wieder, sind aber indirekt ebenfalls betroffen. Dazu gehört z.B. die Reisedateninformation, Leitstelle, Kundentelefon, Planung, Disposition, Reiseberater, usw. .“

2. Der Berliner Senat und die Verkehrssenatorin Regine Günther haben im vergangenen Jahr angekündigt, die Leistungen in Lose aufzuteilen und später eine sog. „Loslimitierung“ ins Spiel gebracht. Was ist das Problem mit der Losaufteilung und insbesondere der Loslimitierung? „Vor Jahren wurde durch politischen Willen im Berliner Abgeordnetenhaus unser S-Bahnsystem virtuell dreigeteilt. Bereits zum damaligen Zeitpunkt haben wir dies stark kritisiert, da es sich um ein sensibles Gesamtsystem handelt. Im Jahr 2015 wurde nach einem wettbewerblichen Verfahren bereits das erste Teilnetz „Ring/ Südost“ vergeben, dieses konnte die S-Bahn Berlin GmbH für sich entscheiden. In dieser Ausschreibung ging es jedoch um

eine Gesamtausschreibung, also aller notwendigen Leistungen, um einen stabilen Verkehr zu realisieren. In den verbleibenden beiden Teilnetzen, „Stadtbahn“ und „Nord-Süd“, welche demnächst ausgeschrieben werden sollen, wird es laut der Vorinformation anders aussehen. Dort soll es unterschiedliche Lose geben, für die Beschaffung der Fahrzeuge, des Betriebs (gesondert je Teilnetz) und der Fahrzeuginstandhaltung (ebenfalls gesondert je Teilnetz). Insgesamt sind also 6 Lose möglich, natürlich auch an 6 unterschiedliche Betriebe. Das ist kompliziert, unsinnig und würde zusätzliche Schnittstellen schaffen. Diese Kleinteiligkeit in der Ausschreibung wäre einzigartig in Europa. Wir als erfahrene Praktiker des täglichen Geschäfts haben die Befürchtung, dass dieses Konstrukt keinen stabilen und sicheren ÖPNV gewährleisten kann. Eine sog. „Loslimitierung“ hätte zur Folge, dass ein Betrieb nicht alle Lose gewinnen kann, auch wenn er das beste Angebot abgeben würde. Das wäre die sichere Zerschlagung der S-Bahn in ihrer heutigen Form mit unvorhersehbaren Folgen. Das wäre das sichere Ende der Hauptwerkstatt in Schöneweide mit über 450 guten Industriearbeitsplätzen. Die schwere Instandhaltung und Komponentenaufarbeitung könnte beim Hersteller erfolgen und diese Arbeit würde mit Sicherheit aus der Region verschwinden.“

3. Ihr habt dazu einige Aktionen gemacht. Was habt ihr schon unternommen? „Puh, wo fange ich da am Besten an? Als wir erstmals von den Plänen erfahren haben, dass die Ausschreibung der Berliner S-Bahn in Losen erfolgen

soll, haben wir alle Mitglieder der Regierungsparteien im Berliner Abgeordnetenhaus angeschrieben und unsere Bedenken zum Ausdruck gebracht. Außerdem alle Abgeordneten in Berlin und Brandenburg aus den Wahlkreisen, in denen sich Werke der S-Bahn Berlin GmbH befinden, denen wir aufgezeigt haben, welche Konsequenzen dies unmittelbar bei ihnen hätte. Dem folgten viele Gespräche mit Abgeordneten, auch in unserem Betrieb, um ihnen unser komplexes System zu erklären und die konkreten Folgen einer Zerschlagung aufzuzeigen. Außerdem Gespräche mit diversen Senatoren und insbesondere mit der Verkehrsministerin. Auch vor Parteitag haben wir unseren Unmut kundgetan, insbesondere bei Bündnis 90/ Die Grünen mit über 100 Kolleginnen und Kollegen. Auch dass wir am 1. Mai durch den DGB, Unterstützer vom ersten Tag an, auf der Hauptbühne unmittelbar vor dem Regierenden Bürgermeister vor über 13000 Menschen sprechen konnten, war sicherlich eines der Highlights. Auch in den Medien haben wir Interesse wecken können, sei es durch Zeitungs- oder Radiointerviews. Auch unsere Postkartenverteilungen (45000 Stück) morgens in den Zügen und Bahnsteigen stieß auf großes Interesse bei unseren Fahrgästen.“

4. Was sind eure Forderungen? „Wir fordern eine Ausschreibung, die einen stabilen und sicheren S-Bahnverkehr garantiert. Dazu gehört ein schlüssiges Verkehrs-, Störungs- und Gesamtkonzept. Anstatt ein funktionierendes System zu zerschlagen, sollte es eher um einen Ausbau des ÖPNV gehen. Außerdem müssen Sozialstandards mit aufgenommen werden, z.B. Betriebsübergänge für alle betroffenen Berufsgruppen, Tariftreue, Mindestanzahl an Ausbildungsplätzen, Standortgarantien und eine Begrenzung von Leiharbeit & Subunternehmen.“

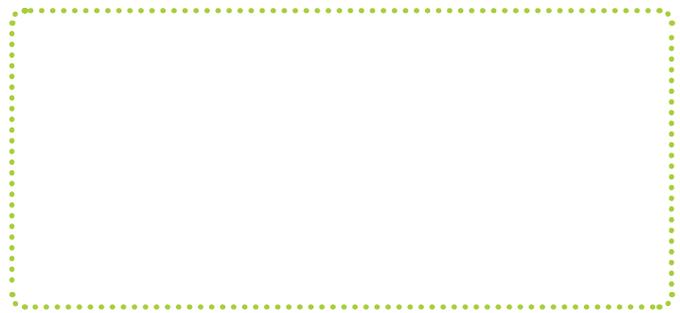
5. Was empfehlst du Anderen, die von Ausschreibungen betroffen sind? „Frühzeitig mit den zuständigen Politikern ins Gespräch kommen und verständlich darlegen, worum es euch geht. Nicht nur mit den Verkehrspolitikern sprechen, sondern auch entsprechende Themen für die Abgeordneten aus den Wahlkreisen einbeziehen, welche die Arbeitsmarkt-, die Gleichstellungs- oder Finanzpolitik betreffen. Es muss ein Thema werden, das alle interessiert, auch wenn es im Wahlkreis nur einen Bahnhof gibt. Außerdem ist es wichtig, die Fahrgäste und Medien auf seine Seite zu holen, so wird der Druck und das Interesse erhöht. Ihre Sicht bezieht sich hauptsächlich auf die des Verbrauchers, also haben wir die Gefahren für die Stabilität in den Vordergrund gerückt. Trotzdem haben wir die Interessen der Kolleginnen und Kollegen nicht vergessen und im selben Atemzug genannt. Eine persönliche Betroffenheit herzustellen erhöht einfach das Interesse.“

Am Rande der Grünen-Delegiertenkonferenz erzielte die Protestaktion eine kurzfristige Unterredung zwischen der Verkehrsministerin Günther und Vertretern der S-Bahn-Betriebsgruppe. Die Loslimitierung sei vom Tisch, versicherte die Ressortchefin. Bei diesem Gespräch übergaben die Gewerkschafter einen Forderungskatalog. Einigkeit bestünde bereits, dass es keine Absenkung der Sozialstandards für die Beschäftigten geben dürfe. Es sei auch ein weiterer Dialog vereinbart. Die endgültige Entscheidung über die genaue Ausgestaltung der Ausschreibungsbedingungen will der Lenkungskreis S-Bahn, in dem die beteiligten Länder Berlin und Brandenburg sowie der Verkehrsverbund VBB vertreten sind, in den kommenden Wochen fällen.

mobifair gratuliert den Beschäftigten zu diesem Etappensieg und ermutigt sie, auch weiterhin am Ball zu bleiben. Denn: Entscheidend sei, was am Ende Schwarz auf Weiß in den Ausschreibungsunterlagen stehe und dafür lohne es sich, zu kämpfen. Von zentraler Bedeutung sei, dass der Aufgabenträger einen Personalübergang mindestens zu den bisherigen Bedingungen, auch für die Werkstattbeschäftigten, anordnet. mobifair hofft, dass Politik und Aufgabenträger zur Einsicht kommen, dass der Wettbewerb nicht auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgetragen werden darf. „Wettbewerb um des Wettbewerbs willen kann nicht funktionieren. Es mag anfänglich billiger sein, aber die Einsparung bei sozialen Aspekten rächt sich immer, spätestens wenn es bei der Betriebsaufnahme an qualifiziertem Personal fehlt“, betont mobifair.

Unter vergabe.mobifair.eu informiert der Vergabekalender über bevorstehende Ausschreibungen. mobifair hat zudem einen Werkzeugkasten entwickelt, in dem viele Hilfsmittel enthalten sind, um sich gegen unfaire Vergaben zur Wehr zu setzen. Das Beispiel Berlin zeigt: Wer etwas erreichen will, muss frühzeitig aktiv werden.





EuGH: Arbeitszeit erfassen. Gut so!

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind Systeme zur Arbeitszeiterfassung einzurichten. Eine objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist nämlich für die Feststellung, ob die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten einschließlich der Überstunden, sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich, so der EuGH.

Die Entscheidung des EuGH, die Kontrolle der täglichen Arbeits- und Ruhezeiten zu stärken, ist richtig und wichtig. Der Vorsitzende des Vereins mobifair, Helmut Dierner, spricht von einer großen Notwendigkeit den Arbeitsschutz, insbesondere auch im Verkehrsmarkt, zu stärken. Nach mobifair-Recherchen nimmt die Anzahl der Arbeitszeitverstöße im Schienengüterverkehr zu. In diesem sicherheitsrelevanten Bereich werden Lokführer eingesetzt, die Güter quer durch Deutschland transportieren und dabei nicht selten eine tägliche Arbeitszeit von weit über 12 Stunden erreichen. Die Ausbleibezeiten sind oft viel höher, da weite Anfahrtswege zu den Zügen nicht auf die Arbeitszeiten angerechnet werden. Fahrzeitunterbrechungen für Pausen werden nicht eingehalten und auf einen Personalwechsel im Fahrtverlauf wird verzichtet. Die Verursacher kommen meist aus der Branche der Personaldienstleister, die mit ihrem Personal im Auftrag von Eisenbahnverkehrsunternehmen die Loks besetzen. Die Zuständigkeit für

diese Kontrolle liegt nicht beim Eisenbahnbundesamt, sondern bei den Landesbehörden für Arbeitsschutz oder der Gewerbeaufsicht. Diese Regelung ist nicht zufriedenstellend, da diese Ämter mit den Kontrollen im Eisenbahnwesen mehr als überfordert sind.

Auch in der Busbranche wird dieser europäische Richterspruch von wichtiger Bedeutung für die Sicherheit im Straßenverkehr und für die Beschäftigungsbedingungen der Busfahrer sein. Trotz Fahrerkarte, die Ruhe-, Lenk- und Arbeitszeit dokumentiert, ergeben die Recherchen von mobifair und die Kontrollen der Polizei ein anderes Bild. Das gilt insbesondere auch für die Frage, was letztendlich als Arbeitszeit gerechnet wird. Nicht immer ist die Zeit vom Dienstbeginn bis zu einem Dienstende gleich Arbeitszeit. Das Geheule der Arbeitgeber ist zu hören. Der BDO spricht von einer „bürokratischen Bürde, die auf die Arbeitgeber zukommt“. mobifair spricht von mehr Gerechtigkeit und bedauert, dass es solche Entscheidungen zum Schutz von Arbeitnehmern überhaupt braucht. Schwarze Schafe gehören nicht auf die Schiene oder auf die Straße. „Wer bescheißt, entgleist“. Gute Entscheidung EuGH.

