



SICHERHEIT UND QUALITÄT

## *Geschäftsmodell Abzocke*



**SCHÜTZE  
DEINE  
ARBEIT!**

DER DUMPING-MELDER:  
**0 800-28 44 444**

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



# Editorial



Wer nicht will findet Gründe, wer will findet Wege. Auch wenn sie noch so steinig sind und uns immer wieder neue Felsbrocken den Weg versperren sollten, wir gehen da durch. Man sollte sich gut merken: „Wenn man mobifair vorne rausschmeißt, kommen wir hinten wieder rein“. Warum beginnen wir so unser Vorwort? Ganz einfach, weil wir das täglich erleben. Wie man blockiert, Schlimmes rechtfertigen will, nach Ausreden sucht oder uns besserwissend, teils sogar arrogant begegnet. Die Behörde sagt ich bin Behörde und halte mich an die vorgegebenen Regeln, die Regelmacher, also die Politik, meint es ist alles geregelt, die Lobbyverbände der

Unternehmen sehen keinen Anlass Regeln zu verändern und einige Unternehmen selbst nutzen die bestehenden Regeln für Verstöße, weil die Einhaltung der Regeln kaum kontrolliert werden. Ach, da gibt es noch die, die sauber und anständig mit den Regeln umgehen. Sie sind die Leidtragenden, denn sie sind die Verlierer im (Regel-)Wettbewerb. Und dann kommen wir und sind der Meinung, dass was verändert werden muss. Schlimmer noch, wir stecken unsere Nasen genau dort rein, wo es nicht gut riecht. Eher nach Gesetzesverstößen, nach Ausbeutung, Lohnraub und Arbeitsplatzklau. Nach schlechter Ausbildung und Geldverschwendung. Nach klebrigen Fingern und enttäuschten Menschen, die täglich ihr Bestes geben. Nun warten wir auf Antwort vom Bundesrechnungshof, den wir mitgeteilt haben, dass allein für die Ausbildung zum Lokführer jährlich fast 20 Millionen Euro zum Fenster rausgeschmissen werden. Wir warten darauf, dass die Politik aufhört zu träumen und immer noch meint auf den Gleisen fährt nach wie vor die Deutsche Bundesbahn. Wir warten auf das Eisenbahn-Bundesamt, das dort endlich die Rolle der sozialen Kontrolle ernst genommen wird. Wir warten auf Veränderungen, denn die Verantwortung für sichere Zugfahrten alleinig den Unternehmen zu übertragen ist überholt. Dafür sind es zu viele und die Kontrollen viel zu wenig. Der Wettbewerb tut seines dazu. Der Preis zählt und da ist man „billig“ näher an Aufträgen dran, als zuverlässig und im Umgang mit Beschäftigungsbedingungen respektvoll. Das gilt natürlich auch für alle anderen Bereiche, die von „selber machen“ nicht viel halten und sich immer mehr Sub-Unternehmen an Bord holen. Natürlich auch die, die sich wiederum Sub-Unternehmen bedienen und die nochmal einen Sub beauftragen. Eines ist klar, sauber ist das nicht. Da wissen wir schon zuviel. Ja, wir graben bei unseren Recherchen tief.

*Heinz Fuhrmann und Helmut Diener, Vorstand*

## Aus dem Inhalt



### TITELTHEMA: GESCHÄFTSMODELL ABZOCKE

**Ausbildung zum Lokführer:**  
mobifair schaltet  
Bundesrechnungshof ein..... S. 4

**Tatort Führerstand**  
Unfaire und  
unsichere Zugfahrten ..... S. 6

Geisterzug durch Nordbayern .. S. 8

### SPNV Baden Württemberg

Jetzt Konsequenzen ziehen..... S. 9

„Was wir wollen ist gerecht!“ .. S. 10

Die Rechnung für „billig“  
zahlen die Beschäftigten ..... S. 12

Die Region Köln ist  
grün unterwegs..... S. 14

### IMPRESSUM



**Herausgeber:**

mobifair e. V.  
Gutleutstr. 163-167  
60327 Frankfurt

**Kontakt:**

069/2713996-6  
info@mobifair.eu  
www.mobifair.eu

**Vorstand:**

Vorsitzender:  
Helmut Diener  
(verantwortlich)

**Redaktion:**

Tobias Lipser  
presse@mobifair.eu  
Layout: A. Bischoff

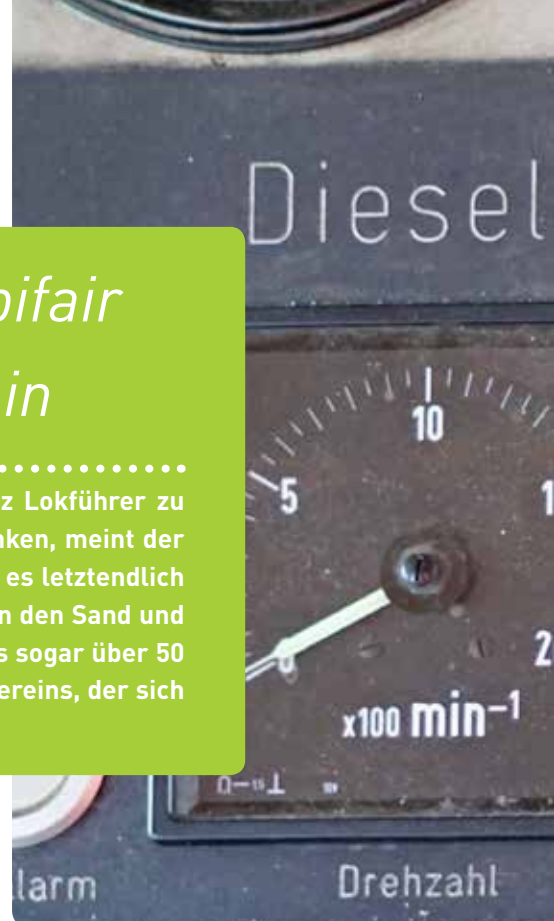
**Druck:**

Dierichs Druck+  
Media GmbH & Co. KG  
Frankfurter Str. 168  
34121 Kassel

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555

## Ausbildung zum Lokführer – mobifair schaltete Bundesrechnungshof ein

.....  
 Wenn Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit mit dem Anreiz Lokführer zu werden zum Geschäftsmodell werden, dann muss man darüber nachdenken, meint der Verein mobifair und hat sich an den Bundesrechnungshof gewandt. Geht es letztendlich um 18,5 Millionen Euro, die nach Berechnung von mobifair allein 2018 „in den Sand und nicht auf die Schiene gesetzt“ wurden. Gerechnet von 2013 ab wären dies sogar über 50 Millionen Euro, so Helmut Diener, Vorsitzender dieses gemeinnützigen Vereins, der sich um einen fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft kümmert.



Die Zahlen erhielt mobifair vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. So nahmen im Jahr 2018 insgesamt 1.718 Personen an einer geförderten beruflichen Weiterbildung zum Lokführer teil. Man spricht hier von Bildungsgutscheinen. Nur 1.012 schlossen diese Maßnahme erfolgreich ab und gerade mal 764 Personen blieben nach sechs Monaten noch im Beruf. Das sind nur 44,5 Prozent. Seit 2013 bis März 2019 wurden an Fördermitteln für die Lokführerausbildung über 120 Millionen ausbezahlt. Gewinner sind die Ausbildungsstellen. Deren Anzahl ist schnell gewachsen, „es gibt ja was zu holen“, stellt mobifair fest. Gab es zur Zeit der Deutschen Bundesbahn noch drei oder vier, sind es derzeit über 125. „Da zählt nicht mehr die Qualifikation“, so Diener, da zählt die Menge der von den Unternehmen oder von den Arbeitsagenturen zugeführten Menschen ohne sozialversicherungspflichtiges Einkommen.

Überall werden dringend Lokführer gesucht. Auch für andere Eisenbahnberufe ist der Bedarf groß. Da mit den Bildungsgutscheinen der Staat weitestgehend die Ausbildung zahlt, machen sich einige Eisenbahnverkehrsunternehmen das zum Nutzen und bilden nicht mehr auf eigene Kosten aus. Berufswechsler lassen einige Bahnunternehmer links liegen, die externen Ausbildungsstellen sowieso. Das ist beschämend meint der mobifair-Vorstand und fordert: „Wer nicht selbst für Ausbildung zahlt darf auch keinen Anspruch auf Förderung haben.“

mobifair nennt zwei Beispiele: So hat sich ein Busfahrer zweimal erfolglos als Zugbegleiter beworben. Das Unternehmen lehnte ihn ab, weil er keinen Bildungsgutschein hatte, den er aber auch nicht bekam, weil er im Besitz eines Busführerscheins ist und Busfahrer werden auf dem Markt dringend gesucht. Ein weiteres Beispiel zeigt auf, dass sogar Eisenbahnern ein Wechsel verwehrt bleibt. Eine Zugbegleiterin aus Bayern wollte nach Nordrhein-Westfalen ziehen und als Lokführerin in einem dort ansässigen Unternehmen umschulen. Man ließ sie wissen, dass dies ohne Bildungsgutschein nicht möglich sei und „außerdem sei sie wegen ihrer Vorkenntnisse als Eisenbahnerin überqualifiziert für eine solche Ausbildungsgruppe“. „Jetzt wird es gefährlich“, so Diener. Mitunter könnte das auch heißen, dass hier die Qualifikation der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Bewerber Mängel aufweist. Das Eisenbahn-Bundesamt wäre hier gefordert.





## Das Ministerium antwortet

Martin Burkert, MdB unterstützt die Forderungen von mobifair und hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum Thema Ausbildung und Bildungsgutscheine um Stellungnahme gebeten. Das Ministerium hat am 13. Juni 2019 geantwortet:

Nach der jüngsten Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) vom Juni 2019 für den Berufsbereich „Triebfahrzeugführer/in Eisenbahnverkehr“ wird dieser nicht mehr als Engpassberuf aufgeführt. In den vergangenen Jahren war hier durchgehend ein Fachkräfteengpass verzeichnet worden. Man geht also von einer leichten Entspannung der Lage aus. Laut dem BMAS erfolgt der Zugang zur Tätigkeit als Triebfahrzeugführer/in in der Regel nach Absolvierung einer von der BA geförderten Anpassungsweiterbildung bei einem Bildungsträger, der über die erforderliche Ausbildungsgenehmigung des EBA verfügt. Die Weiterbildung im Wege der vollständigen Ausbildung mit dem Ziel „Eisenbahner/in im Betriebsdienst der Fachrichtung Lokführer und Transport“ hingegen spiele bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die BA zahlenmäßig eine geringere Rolle.

Die BA wurde zu den Vorhaltungen um Stellungnahme gebeten und teilte mit, „dass ihr keine Kenntnisse über eventuelle Qualitätsmängel bei den angespro-

chenen Weiterbildungsmaßnahmen bzw. über einen möglicherweise unzureichenden Kenntnisstand der Absolventen der Maßnahme vorliegen. Für die Förderung im Rahmen der beruflichen Weiterbildung müssen die Maßnahmen zum Triebfahrzeugführer durch eine fachkundige Stelle (FKS) zugelassen sein. Die FKS prüfen u.a. auch, ob die entsprechenden Regularien des Eisenbahnbundesamtes erfüllt sind, d.h. ob die erforderliche Ausbildungsgenehmigung vorliegt. Der Prüfdienst Arbeitsmarktdienstleistung (AMD) der BA hat in den letzten Jahren verschiedentlich auch Maßnahmen zum Triebfahrzeugführer geprüft. Auffällige Qualitätsmängel wurden dabei nicht festgestellt. Die mehrmonatige Anpassungsqualifizierung stellt hohe Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden. Dies erfordert im Vorfeld der Teilnahme eine sorgfältige Eignungsabklärung, insbesondere durch den Bildungsträger.“



Martin Burkert, MdB, Vorstandsmitglied der EVG



### Wie viele Bildungsgutscheine für die Ausbildung von Lokführerinnen und Lokführern werden durch die Bundesagentur für Arbeit jährlich ausgegeben?

Statistische Angaben können nur zu eingelösten Bildungsgutscheinen gemacht werden, nicht zu ausgegebenen. Im Jahr 2018 begannen insgesamt 1.718 Personen eine geförderte berufliche Weiterbildung mit dem Ziel „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“. Zur Einordnung: Insgesamt wurden 2018 rund 304.000 Eintritte in berufliche Weiterbildungen gefördert.

### Wie hoch sind die Kosten für die ausgestellten Bildungsgutscheine?

Der Durchschnittskostensatz bei Weiterbildungsmaßnahmen zum

„Triebfahrzeugführer Eisenbahnverkehr“ liegt pro Unterrichtsstunde und Teilnehmer bei 13,94 Euro. Eine statistische Erfassung der Gesamtkosten findet nicht statt.

### Wie viele Personen, die einen Bildungsgutschein für die Lokführerausbildung in Anspruch nehmen, schließen die Ausbildung erfolgreich ab?

2018 beendeten 1.519 Personen eine Förderung der beruflichen Weiterbildung zur „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“. 1.012 Personen bzw. 67 % der Teilnehmer schlossen die Maßnahme erfolgreich ab, 110 bestanden die Prüfung nicht, die übrigen Teilnehmer brachen die Maßnahme ab. Weitere Informationen zur Statistik ab dem Jahr 2013 in der Anlage.

### Wie lange üben die Lokführer, die die Prüfung bestanden haben, ihren Beruf tatsächlich aus?

Zu diesem Punkt liegen der BA keine Informationen vor. Die Eingliederungsquote, also die Statistik darüber, wie viele Absolventen der Fördermaßnahme sechs Monate später eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben, lag zwischen Januar und Oktober 2018 insgesamt bei 67,3 %. 44,5 % der Absolventen waren nach sechs Monaten im Beruf „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ tätig. 2017 lag die Eingliederungsquote bei 64,7 % (40,5 % im Einmündungsberuf „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“), 2016 bei 70 % (45,6 % im Einmündungsberuf „Triebfahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“).

## Tatort Führerstand – Unfaire und unsichere Zugfahrten

Ein Zug mit Doppeltraktion (gezogen von zwei Loks) eines privaten Bahnunternehmers fährt mit 2.000 Tonnen Fracht fast 100 km ungebremst durch die bayerische Oberpfalz und rollte durch Bahnhöfe wie Neustadt an der Waldnaab und Weiden. Nur durch die Wachsamkeit der Fahrdienstleiter, die mit schneller Reaktion den Fahrweg frei schalteten, konnte ein Unglück verhindert werden. Ursache laut des Geschäftsführers des Bahnunternehmens waren „schwere Versäumnisse der Lokführer. Ein anderer Lokführer ist für einen Personaldienstleister unterwegs auf weiter Fahrt von Duisburg bis München. Arbeitszeit über 15 Stunden bei einer Fahrt auf dem Führerstand ohne Pause von über 12 Stunde. Lokführer-Personalwechsel viel zu spät eingeplant. Manchmal gar nicht. Auf anderer Strecke von Süd nach Nord fast der gleiche Vorgang. Arbeitszeitgesetz interessiert offenbar keinen. Lokführer spielten uns Übergabebücher (Bordbücher) von Loks zu, die mit falschen Einträgen versehen sind oder gar auf die Arbeitszeitverstöße hinweisen. Eisenbahnverkehrsunternehmen suchen dringend Personal, lehnen aber Bewerber ab, die ohne einen sogenannten Bildungsgutschein an die Tür klopfen. Abgelehnt, wir nehmen nur Bewerber aus der Arbeitslosigkeit, sonst müsste man ja die Ausbildung selbst bezahlen. Egal was dabei rauskommt, auch wenn nur wenige die Prüfung bestehen.

Das sind alles keine Einzelfälle. Es passiert fast jeden Tag und es interessiert scheinbar keinen. Passiert ja nichts. Könnte aber und zudem werden Gesetzesverstöße toleriert, Steuergelder, als Fördergelder für die Umschulung zum Lokführer, rausgeschmissen und das Berufsbild des Lokführers mit den Füßen getreten. Weil das so ist, war mobifair unterwegs. Beispielsweise

beim Bahnbeauftragten des Deutschen Bundestags, Staatssekretär Enak Ferlemann, beim Fachreferenten für Eisenbahntechnik im Ministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur Herrn Wolfgang Louis in Bonn und beim Eisenbahn-Bundesamt (EBA). Wir haben über 300 Mandatsträger des Bundes und der Länder aus dem Bereich Verkehr sowie Arbeit und Soziales informiert und

waren bei einem Fachanwalt für Eisenbahnrecht, um unsere Erkenntnisse und Forderungen prüfen zu lassen. Abgesehen davon, dass die wenigen Antworten der politischen Mandatsträger nach unserer Wahrnehmung eher Desinteresse signalisiert, hat Herr Ferlemann dem EBA aufgetragen die mobifair-Vorwürfe ein Jahr zu prüfen und dann Bericht zu erstatten. Ja, es wurde sogar zu einem Schwerpunktthema für die Behörde. Das ist ein Teilerfolg. Dennoch Behörde bleibt Behörde. Wir merken das oft am Ausweichen im Umgang mit unseren Meldungen und Hinweisen. Wir verspüren Unsicherheit und öfters Rechtfertigungen, dass irgendwelche Vorschriften oder Regeln, unsere Vorwürfe außer Kraft setzen. Aber wir geben nicht auf. Auch wenn es lästig werden sollte, wert es Ministerium und EBA, wir melden auch weiterhin alles. Somit kann niemand später sagen, wir haben nichts gewusst.

Da liegt noch viel Arbeit vor uns. Viele „Dicke Bretter sind zu bohren“ und dafür brauchen wir noch mehr Verbündete. Die schwarzen Schafe ruhen nicht. Es gäbe da bspw. noch den Verband deutscher Verkehrsunternehmen (VDV). Wäre sicher gut diesen mächtigen Interessenverband für unsere Sache zu gewinnen. Das ist aber nicht einfach, denn wir stören mit unseren Erkenntnissen und Forderungen offenbar die dortige Klientel und versammelten Fachleute aus der Branche, zumindest unserer Wahrnehmung nach. Dabei sollte nicht übersehen werden, dass Fachmann bzw. Fachfrau vor allem auch diejenigen sind, die beruflich diesbezüglich unterwegs sind und diese gefährliche Entwicklung jeden Tag miterleben. Auch wir als mobifair e.V., denn wir verschließen nicht die Augen davor.

### Die weiteren Schritte müssten nach unseren Erkenntnissen sein:

- Die Zuständigkeit der Länder für die soziale Kontrolle muss auf das EBA übertragen werden.
- Das System der Eigenverantwortung durch die Unternehmen, mittels Nachweis einer sogenannten Sicherheitsmanagementbescheinigung gehört auf den Prüfstand.
- Die Zulassungen von Ausbildungsschulen und Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) müssen vor Ort geprüft werden.
- Erhöhung der Kontrolldichte, insbesondere für die Bereiche Arbeitszeit sowie Eignung und Befähigung.
- Einführung einer „Fahrerkarte“ und eines digitalen Tachometers, bzw. eines Zusatzmoduls für die punktuelle Zugbeeinflussung (Indusi) oder ähnliches.
- Anspruch auf Ausbildungen bspw. von Lokführern mit Fördermaßnahmen (Bildungsgutscheine) erhalten nur noch die Unternehmen, die mindestens fünfzig Prozent auf Eigenkosten ausbilden.
- Gleiche Ausbildungsvoraussetzungen durch einen einheitlichen Lehrplan, einer zentralen Prüfungsdatenbank und einer Abschlussprüfung durch eine neutrale Institution.
- Keine Trennung mehr von Lokführerschein und sog. Zusatzbescheinigungen.

### WAS MACHT MOBIFAIR E.V. MIT DEN ERGEBNISSEN UNSERER RECHERCHEN ODER DEN UNS VON AUSSEN HER GEMELDETEN EREIGNISSEN:

1. Wir prüfen bspw., ob die Meldung kein „Fake“ ist.
2. wir gehen der Meldung nach und eröffnen ggf. eine Tiefenrecherche
3. Wir informieren: das Eisenbahn-Bundesamt, die Landesbehörde/bzw. Gewerbeaufsicht, Zoll, Minijob-Zentrale, und die Gewerkschaft.
4. Wir zeigen an.

Für die meisten kommt da keine Freude auf, aber wohin sollen wir denn unsere Erkenntnisse melden? Warten bis etwas passiert? Nein, dies ist wahrlich keine akzeptable Option!

Kommentar von Helmut Diener, Vorsitzender des Vorstands mobifair

# Geisterzug durch Nordbayern

Na toll. Da rast am 22. August 2019 ein 1500 Tonnen Zug ungebremst und nicht mehr kontrollierbar 100 km durch die bayerischen Regionen Oberfranken und der Oberpfalz. Er kam von Cheb in Tschechien mit dem Ziel Wiesau in der Oberpfalz. Das Ladegut war Holz, transportiert von einem privaten Bahnunternehmen.

Im deutschen Grenzbahnhof Schirnding wurde eine weitere Zuglok vorgespannt. Wie zu vermuten ist, haben die beiden Lokführer hier offenbar ihre Hausaufgaben nicht gemacht und keine Prüfung der Bremsen vorgenommen. Von den beiden Loks gezogen bedarf es erstmal einer kräftigen Zugkraft. Es geht leicht bergauf über den Knotenbahnhof Marktredwitz bis nach Pechbrunn. Dann fällt die Strecke weit über den Endbahnhof Wiesau hinaus. Ohne funktionierenden Bremsen war ein Halt in Wiesau nicht drin und der Zug rollte mit rund 100 km/h durch kleinere und größere Bahnhöfe (zum Beispiel Weiden in der Oberpfalz) bis kurz vor Irrenlohe (vor Schwandorf). Dort rollte er aus und kam zum Stehen. So die bisherigen Erkenntnisse aus den Medien. Die an der Strecke eingesetzten Fahrdienstleiter verdienen größtes Lob. Durch ihr schnelles Handeln haben sie die Strecke freigemacht und konnten so den Zug bis zum Stillstand leiten. Man möge es sich nicht vorstellen, wenn der Zug im Streckenabschnitt auf Baustellen mit Geschwindigkeitsbegrenzungen oder in den Bahnhöfen auf besetzte Gleise getroffen wäre. Man möge sich auch nicht vorstellen, wenn Gleiches auf der in der Nähe liegenden Ludwig-Süd-Nord-Bahn stattgefunden hätte. Dort gilt es zwischen Marktschorgast und Neumarkt-Wirsberg auf rund 7 km 157 Höhenmeter mit einem Gefälle von bis zu 25 % zu überwinden. Nein, da gibt es nichts schön zu reden. Hier bedarf es mehr, als mal schnell die Lokführer zu entlassen. Wir fragen nach der Aus- und Fortbildung der Lokführer, wir fragen nach der Zugfertigstellung vor der Abfahrt und erwarten natürlich Konsequenzen. Die SPD-Abgeordnete Inge Aures hat der Bayerischen Staatsregierung die Frage gestellt, welche konkreten Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen vorgeschlagen werden, damit sich solche Vorgänge nicht wiederholen. Das ist die Anfrage, wir haben die Vorfälle gemeldet. Schlechte Ausbildung, Arbeitszeitverstöße .... Mein geliebtes Bayernland. Dieser Vorfall war „ausnahmsweise“ nicht in CSU- sondern in Gottes-Hand.





# SPNV Baden-Württemberg: Jetzt Konsequenzen ziehen

.....  
Verspätungen, Zugausfälle, Schienenersatzverkehr, runde Tische im Verkehrsministerium: In den vergangenen Wochen und Monaten war den Medien immer wieder zu entnehmen, dass es bei der Betriebsaufnahme in den Stuttgarter Netzen zu diversen, insbesondere für die Fahrgäste spürbaren Schwierigkeiten gekommen ist. Der gestaffelte Betreiberwechsel von DB Regio an Go-Ahead und Abellio wird sich noch über die kommenden Monate erstrecken – und damit womöglich auch die Probleme. mobifair hat sich nun an den Verkehrsminister von Baden-Württemberg, Winfried Hermann, gewandt, um Möglichkeiten aufzuzeigen, wie bei künftigen SPNV-Ausschreibungen die Beschäftigten geschützt und zugleich die Betriebsaufnahmen verbessert werden können – für einen attraktiveren SPNV und damit auch für die ökologische Verkehrswende. mobifair-Vorstand Helmut Diener bringt den Inhalt des Schreibens auf den Punkt: „Zuletzt ist einiges schiefgelaufen, was vermeidbar gewesen wäre. Jetzt muss man aus den Erfahrungen die richtigen Konsequenzen ziehen.“

Einige Probleme waren und sind technischer Natur und betreffen vor allem die Fahrzeuge, z.B. deren rechtzeitige Auslieferung oder Bordcomputer. Andere dagegen gehen darauf zurück, dass geeignetes Personal nicht rechtzeitig im erforderlichen Umfang vorhanden war. So war es etwa nur durch Kooperationsvereinbarungen zwischen dem Altbetreiber und den Neubetreibern möglich, die bisherigen Verkehre überhaupt zu gewährleisten. Dazu gehören die Praxisausbildung von Lokführern, die Übernahme von Verkehrsleistungen und die Ausleihe von Fahrzeugen mitsamt Fahrpersonal durch den Altbetreiber. Durch den Aufbau eines Standby-Lokführerpools durch das Land sollen ab 2020 Personalengpässe reduziert werden. Letztlich wird dadurch für die Eisenbahnverkehrsunternehmen, die beim Personal zu knapp kalkuliert haben, durch das Land eine Rückfallebene geschaffen.

*„Zuletzt ist einiges schiefgelaufen,...“*

Den Aufgabenträgern stehen jedoch schon bei der Ausschreibung umfangreiche Möglichkeiten offen, für genügend und gut qualifiziertes Personal zu sorgen. Dazu gehört insb. die Vorgabe eines Personalübergangs mindestens zu den bisherigen Bedingungen im Falle eines Betreiberwechsels für alle Beschäftigten. Bei der Ausschreibung der Stuttgarter Netze gab es diese Vorgabe nicht. Sie sah lediglich vor, dass sich die Neubetreiber verpflichten, „Beschäftigte des Altbetreibers bevorzugt zu rekrutieren“. Dementsprechend gering war ange-

sichts dieser weit interpretierbaren Formulierung die Wechselwilligkeit der Beschäftigten. Es fehlte ganz klar der Schutz der bisherigen Lohn- und Sozialstandards sowie großer Teile der Beschäftigten, z.B. in der Werkstatt.

Eine weitere zentrale Forderung von mobifair ist die Vorgabe einer Personal- und Fahrzeugreserve, eines Personalkonzeptes für die Betriebsaufnahme sowie einer Ausbildungsquote, sodass die Unternehmen sich stärker selbst um die Ausbildung von Personal bemühen müssen statt möglichst knapp zu kalkulieren. Der landesweite Aufgabenträger aus dem benachbarten Bayern, die BEG, hat genau dies vor kurzem bei der Ausschreibung des Netzes Franken-Südthüringen getan und somit bestätigt, was mobifair und Experten für Vergaberecht schon lange sagen: Das ist durchaus rechtlich möglich, man muss nur politisch wollen.

Abschließend fordert mobifair die Begrenzung der Vergabe an Nachunternehmen auf höchstens 20%, wobei im sicherheitsrelevanten Bereich gar keine Subunternehmerleistungen zugelassen sein sollten. Oftmals wüssten die Besteller (EVU) gar nicht genau, wer letztlich die Leistung erbringe. So sei auch eine effektive Kontrolle der Qualität, aber auch der Verwendung von Steuergeldern, durch die öffentlichen Aufgabenträger nicht möglich. Wenn Nachunternehmen zum Einsatz kommen, müssten diese regelmäßig und konsequent hinsichtlich Einhaltung der Tarifreuevorgaben kontrolliert sowie bei Verstößen sanktioniert werden. Dass es hierbei in Baden-Württemberg Defizite und Nachbesserungsbedarf gibt, hat auch vor Kurzem das Gutachten zur Evaluierung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes ergeben.

Gerd Galdirs, Vorsitzender des GBR der DB Sicherheit GmbH:

# „Was wir wollen ist nur gerecht!“

.....  
„Wir wollen gute Arbeit, wir wollen die Menschen in gute Arbeit bringen“ sagte der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, bei seiner Parlamentsrede am 22.03.2018 in Berlin. Schlagwörter wie Spaltungen, Zukunftssorgen und Armut sprechen für sich und beschreiben den Ist-Zwustand in der Gesellschaft. Die Forderungen klingen simpel und eindeutig zugleich: „gute Lohnentwicklungen, stärkere Tarifbindungen und – nicht zu vergessen – anständige Arbeitsbedingungen“, um als Mensch ein „freies und selbstbestimmtes Leben“ führen zu können, in einem „starken und handlungsfähigen Sozialstaat“ wie Deutschland.

Die Interessenvertreter der DB Sicherheit GmbH stellen seit Jahren die gleichen Forderungen gegenüber den Arbeitgebervertretern für ihre rund 2.200 Kolleginnen und Kollegen, die bundesweit in sechs Regionalbereichen neben der Bundespolizei für die Sicherheit insbesondere in Bahnhöfen, Zügen und Objekten der Deutschen Bahn AG rund um die Uhr tätig sind. Fremdfirmenbeschäftigte sind seit Jahren bundesweit in Dienst- oder Werkverträgen im Kerngeschäft Sicherheit- und Ordnungsdienst (SOD) im Einsatz, mittlerweile bei gleichzeitiger Beachtung und Abgrenzung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Seit August 2016 steht der Gesamtbetriebsrat und mobifair als Berater mit dem Unternehmen DB Sicherheit GmbH in intensiven Verhandlungen zu einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung zum Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten. Bisher jedoch mit wenig Erfolg für die Interessenvertreter, die eine stärkere Einbindung mit Beteiligungsrechten ihrerseits fordern. Ebenso eine deutliche Erhöhung der Eigenleistung und starke Kontrollen der Fremdfirmen. Das mit dem Ziel eine „Gute Arbeit“ und den Schutz für die Reisenden und Beschäftigten der DB AG insgesamt zu gewährleisten.

Die Beschäftigungsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen bei der DB Sicherheit GmbH sind im operativen Bereich mehr schlecht als recht. Der DB Sicherheit-Mitarbeiter hat eine 41 Stunden-Woche, bei Eintritt nur 22 Urlaubstage, kaum Weiterentwicklungsmöglichkeiten und im Vergleich zu anderen DB Unternehmen auch keine Fahrvergünstigung. Die Einstiegsvergütung ist ein Hohn und hemmt neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Insgesamt sind die Vergütungen nicht angemessen und es gibt auch keine generelle Zeitgutschrift an gesetzlichen Feiertagen. Im wohlverdienten Ruhestand verliert der Beschäftigte der DB Sicherheit GmbH alle Ansprüche auf Vorteilsleistungen im DB Konzern. Die Beschäftigten fühlen sich nicht nur als Eisenbahner 2. Klasse, sie sind es auch. Innerhalb der

DB Sicherheit GmbH gibt es acht Tarifregionen. Kaum sind die Tarifverhandlungen zwischen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und den Arbeitgebervertretern abgeschlossen, gehen die Ungerechtigkeiten weiter. Jede Tarifierhöhung und damit jede Erhöhung der Kosten der Sicherheit im DB Konzern reduziert das Sicherheitsbudget und führt damit letztendlich zu einer Absenkung der Sicherheitsleistung. So müssen teilweise Alleinverdiener (Vollzeit) in Familien mit Hartz IV-Leistungen aufstocken. Einige Kolleginnen und Kollegen kratzen zudem am gesetzlichen Mindestlohn. Der GBR der DB Sicherheit hat seine Forderungen auch an die Politik klar formuliert und den Staatssekretär des Bundesministeriums Arbeit und Soziales, Björn Böhning Staatssekretär Böhning, eingeladen und um Stellungnahme gebeten. Dies auch mit dem Verweis auf das Regierungsprogramm 2017 in dem u. a. festgehalten ist:

1. „Wir werden die Mitbestimmung der Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen deutlich ausbauen. Den Missbrauch von Werkverträgen werden wir bekämpfen.“ (Regierungsprogramm 2017 bis 2021, Seite 21) – Wie?
2. „Wir wollen einen Pakt für anständige Löhne und eine stärkere Tarifbindung.“ (Regierungsprogramm 2017 bis 2021, Seite 22) – Wie soll das konkret aussehen?
3. „Unsere Polizei verdient Anerkennung und Respekt für ihre wichtige Arbeit. Angriffe auf Polizistinnen und Polizisten oder auch Einsatzkräfte der Feuerwehr und Rettungsdienste werden hart sanktioniert.“ (Regierungsprogramm 2017 bis 2021, Seite 69) – Muss dies nicht auch für Beschäftigte im Bewachungsgewerbe umgesetzt werden?



v. l. Gerd Galdirs, Björn Böhning, Jennifer Krämer, Helmut Diener und Manuel Poblitzki

## Prekäre Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe

Jennifer Krämer, von Präsidiumsmitglied mobifair e. V.

„Das Thema Digitalisierung ist zunehmend in unserer Gesellschaft präsent, aber warum reden wir eigentlich so wenig über tüchtige Arbeit und deren Arbeitszeitregelungen, Bezahlung sowie Wertschätzung“, so die Eingangsworte von Staatssekretär Björn Böhning vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Er war am 21.08.2019 beim Gesamtbetriebsrat der DB Sicherheit GmbH, um unter anderen diese Themen mit dem Gremium zu diskutieren.

Den Betriebsräten ist es gemeinsam mit mobifair in einem sehr konstruktiven Gespräch gelungen auf die prekären Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe aufmerksam zu machen. Folgende Punkte kamen dabei zur Sprache:

- der Einsatz von Nachunternehmen innerhalb des Kerngeschäftes und deren Auswirkungen wie Imageprobleme für den gesamten DB Konzern
- Nachunternehmerhaftung und stärkere Kontrollen vor allem im Bereich Arbeitsschutz
- Ausschreibungen im Verkehrssektor und deren Diskrepanz von Preis und Qualität
- die Bedeutung von sozialen Zuschlagskriterien bei Ausschreibungen (gerade auch im öffentlichen Bereich oder von öffentlicher Hand z.B. von Aufgabenträgern)
- die fehlende Tarifbindungen (wie kann die Geltung von Tarifverträgen wieder ausgeweitet und gestärkt werden; die Forderung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“)
- Auswirkungen des Mindestlohns und Allgemeinverbindlichkeiten
- die Stärkung der Mitbestimmungsrechte und der Schutz von Whistleblowern

Staatssekretär Björn Böhning wird die erörterten Themen mit ins Ministerium nehmen und hat um weitere Unterstützung und Zuarbeit gebeten. Insbesondere mobifair wird Beispiele prekärer Arbeit und krimineller Machenschaften von Sub-Unternehmen liefern und im Ministerium erläutern. Dabei geht es auch um die Ausweitung einer Nachunternehmerhaftung für die Sicherheitsbranche. Das heißt, dass der Besteller eine hohe Verantwortung trägt, wenn von ihm beauftragte Sub-Unternehmen die „rote Linie“ überschreiten. Auch der Zoll soll 2000 neue Mitarbeiter bekommen, um insbesondere prekäre Arbeitsverhältnisse aufzudecken. Weiter will man die Allgemeinverbindlichkeit eines Tariflohns prüfen. Es kann nicht sein, dass Mitarbeiter aus Gründen des Billig-Wettbewerbs so wenig verdienen, dass man von der Arbeit nicht vernünftig leben kann, so Staatssekretär Böhning.



**Björn Böhning** @BoehningB · 21. Aug.  
Die prekären Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe machen mir große Sorgen. Das ist im Gespräch mit dem Gesamtbetriebsrat der DB Sicherheit nochmal deutlich geworden. Handeln ist gefragt!@BMAS\_Bund



Quelle: Twitter BMAS



## Die Rechnung für „billig“ zahlen die Beschäftigten

Das Thema Verkehrsausschreibungen wirkt auf Außenstehende oft abstrakt, theoretisch und schwer fassbar. Gesetze, Zahlen, Politik. Für die Betroffenen ist es ganz konkret, es greift in ihr Berufs- und Familienleben ein. Die rund 140 Beschäftigten der Südbadenbus-Niederlassung in Radolfzell, die zum Jahresende geschlossen werden soll, müssen gerade erfahren, wie es ist, wenn der Billigere den Auftrag bekommt, nach Jahren guter Arbeit. Sie haben letztlich die Wahl zwischen Versetzung und Umzug an einen anderen Arbeitsort, ggf. Übernahme einer anderen Tätigkeit, Aufhebung des Arbeitsvertrags oder Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber – mit niedrigeren Lohn- und Sozialstandards. Einfach einen anderen Bus fahren und ansonsten bleibt alles weitgehend gleich, diese Option steht nicht zur Verfügung. Das hat die Ausschreibung im Landkreis Konstanz so nicht vorgesehen.

Obwohl Südbadenbus (SBG) bereits mit einem Tochterunternehmen, Friedrich-Müller-Omnibus (FMO), auf im Vergleich zum Mutterunternehmen niedrigeren WBO-Tarifniveau angeboten hat, ging der Auftrag über den Regionalbusverkehr im Landkreis an zwei andere Busbetriebe. Neben diesem sogenannten Linienbündel betreibt SBG noch einen eigenwirtschaftlichen Verkehr von Stein am Rhein nach Singen sowie den Stadtbusverkehr in Radolfzell. Erstere soll dann künftig von der Niederlassung in Villingen-Schwenningen betreut werden. Obwohl der Vertrag für den Stadtverkehr Radolfzell noch läuft, will das Unternehmen nun die Leistungen an einen Subunternehmer vergeben, auch nur auf dem niedrigeren WBO-Tarif-Niveau. Zwar ist der reine Stundenlohn im Fahrbetrieb im Vergleich zu dem bei SBG höher, allerdings bezahlt die SBG Pausen und Stillstandzeiten besser, wodurch der Gesamtverdienst der Busfahrer höher ist. Hinzu kommen weitere Leistungen für Beschäftigte des DB-Konzerns.

Die 18 betroffenen Kolleginnen und Kollegen in Radolfzell und die EVG vor Ort sind wütend und kritisieren auch, dass die Begleitung, Information und Unterstützung der Beschäftigten seitens der SBG zu wünschen übrig lasse. So hätten etwa mit dem Arbeitgeber vereinbarte Beratungsgespräche mit den Beschäftigten bisher nicht stattgefunden, obwohl sich die Busfahrer bis 31. August entscheiden sollten, ob sie nach Villingen-Schwenningen wechseln oder aus dem Unternehmen ausscheiden wol-

len. Dabei hätten diese ein tarifvertragliches Anrecht auf eine Beratung bezüglich anderer beruflicher Perspektiven im DB-Konzern. EVG-Gewerkschaftssekretär Frank-Michael Hänel meint dazu: „Der DB-Konzern sucht händeringend neue Leute. Und hier hat er welche im eigenen Haus und will ihnen keine Perspektiven geben“.

Für die Zukunft fordert die EVG „vor allem die Aufgabenträger auf, ihre Ausschreibungen endlich so zu gestalten, dass Beschäftigte und deren Familien nicht mehr alle acht Jahre Angst vor einem Betreiberwechsel haben müssen“, so die EVG-Geschäftsstelle Karlsruhe in einem offenen Brief. mobifair unterstützt die Forderungen für künftige Ausschreibungen: Bestehende Lohn- und Sozialstandards im Falle eines Betreiberwechsels absichern (Personalübergang nach Verordnung 1370/2007/EG), auch bei eigenwirtschaftlichen Verkehren. Für Letztere muss das Personenbeförderungsgesetz (PBefG) entsprechend angepasst werden. Außerdem müssten sich die Aufgabenträger die Tariftreue nicht nur auf dem Papier erklären lassen, sondern sie auch regelmäßig kontrollieren, wozu sie gemäß Landestariftreue- und Vergabegesetz eigentlich auch angehalten wären. mobifair-Vorstand Helmut Diener meint: „Arbeitsplatzklau und Lohnraub sind Auswirkungen dieser Billig-Vergabepolitik. Hört auf damit, respektiert und schützt endlich die Menschen, die jahrelang gute Arbeit abliefern. Die sind es wert.“



## DIE AKTUELLEN LEISTUNGEN DER MOBIFAIR-GMBH IM ÜBERBLICK:

- ⇒ Betriebliche Beratungsleistungen – Partizipation und Mitbestimmung/
- ⇒ Bildung (in Kooperation mit der EVA Akademie)
- ⇒ Datenschutz im Betrieb
- ⇒ Zertifizierung durch das mobifair-Sozialzertifikat und Präqualifizierung

# Zertifizierung meets Beratung: Die mobifair GmbH

Immer häufiger gehen bei mobifair Beschwerden und Hinweise auf unsoziale Praktiken in Betrieben in- und außerhalb des Verkehrssektors ein. Die Palette der Reaktionen von mobifair auf diese Kontaktaufnahmen ist vielfältig und ebenso unterschiedlich. Im Falle (teils) anonymer Hinweise auf massive Arbeitszeitverstöße bei Fremddienstleistern für den Verleih von Triebfahrzeugführern, recherchierte mobifair die konkreten Sachverhalte und brachte sie anschließend bei dem Eisenbahn-Bundesamt zur Anzeige. Oder: Auf Grund von Hinweisen zu potenziellem Arbeitszeitbetrug und möglicher Steuer- und Sozialabgabenhinterziehung eines Fremddienstleisters im Umfeld der Bahnsicherheit, recherchierte mobifair den Sachverhalt und informierte den Auftraggeber über die Praktiken seines Subunternehmers. Als Folge trennte sich der Auftraggeber von der Firma.

Darüber hinaus arbeitet mobifair diese und ähnliche Vorfälle auf und geht oftmals öffentlich, aber gegebenenfalls auch hinter den Kulissen, in den direkten Dialog mit den Ministerien und Behörden, um auf die aufgedeckten Missstände aufmerksam zu machen.

Zugleich positiv zu beobachten ist, dass sich Unternehmer und Auftraggeber mittlerweile zunehmend darüber bewusstwerden, welche Bedeutung faire Lohn- und Sozialstandards für die Unternehmen und deren Beschäftigten haben. Sie haben erkannt, dass kontinuierliche Mitarbeiterwertschätzung hilft, den Verbleib und die Rekrutierung von gut ausgebildetem Personal zu unterstützen. Eben das gilt nicht nur, zu Zeiten des Fachkräftemangels.

Dies ist aber nur ein Grund, warum Arbeitgeber gerade heutzutage ihr Unternehmen mit dem mobifair Sozialzertifikat auszeichnen lassen wollen. Häufig ist es auch einfach nur der Wille, sich öffentlich als „Guter“ von den „schwarzen Schafen“ abheben zu wollen.

Unter dem Motto „Den Guten eine Chance!“, hilft mobifair nunmehr im zwölften Jahr mit seinem Sozialzertifikat,

die „Guten“ (Arbeitgeber) bei diesem Vorhaben zu unterstützen.

Hierbei hat die mobifair GmbH erkannt, dass insbesondere die Unternehmen zusätzliche Hilfe benötigen, welche bei ihrer Leistungserbringung in Abhängigkeiten mit vertraglich gebundenen Fremddienstleistern geraten sind.

Um die betroffenen Betriebe hierbei zu unterstützen, bietet die mobifair GmbH maßgeschneiderte Beratungsleistungen an. Im Focus dieser Beratung steht stets die partizipative Umsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Im Falle einer niedrigen betrieblichen Eigenleistungsquote gestaltet sich die Beratung insbesondere unter Berücksichtigung der Neuregelungen der Paragraphen 80 Absatz 2 und 92 Absatz 1 BetrVG. Die hieraus gewonnenen betrieblichen Erkenntnisse bilden zusammen mit den gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechten die Basis, um gemeinsam mit den Betriebsparteien wirkungsvolle Maßnahmen abzustimmen, welche geeignet sind, unter anderem die Eigenleistungsquote sowie die Qualität der Arbeit zu steigern.



## Die Region Köln ist grün unterwegs

„Das Wasser ist die Kohle der Zukunft“ meinte Jules Verne bereits vor rund 150 Jahren. Da waren aktiver Umweltschutz, die Dieseldiskussion oder Feinstaubprobleme in Ballungszentren noch keine Themen. Dass aber Energieversorgung allgemein zunehmend wichtig werden würde, dagegen schon. Für Verne schien klar: „Die Energie von morgen ist Wasser, das durch elektrischen Strom zerlegt worden ist. Die so zerlegten Elemente des Wassers, Wasserstoff und Sauerstoff, werden auf unabsehbare Zeit hinaus die Energieversorgung der Erde sichern“.

Genau das ist die Technologie, mit der heutzutage Brennstoffzellen-Busse unterwegs sind. In der Zelle reagieren Wasserstoff und Sauerstoff unter der Abgabe von elektrischer Energie zu Wasser. Der Antrieb ist zukunfts-trächtig: emissionsfrei, geräuscharm, komfortabel. Leider aber auch noch teuer. Und immer noch scheiden sich die Geister daran, was der bessere Alternativ-Antrieb für zukünftige Fahrzeuge ist – Brennstoffzelle oder rein batterie-elektrischer Antrieb.

Die Regionalverkehr Köln GmbH (RVK) ist Vorreiter der Wasserstoffmobilität: Bereits 2011 setzte das Unternehmen die ersten zwei Prototypen von Brennstoffzellen-Hybridbussen im Linienverkehr ein. 2014 kamen dann zwei weitere Brennstoffzellen-Busse dazu. Derzeit steht die Auslieferung von 35 bestellten Fahrzeugen des Typs A330 FC vom belgischen Hersteller Van Hool bevor. Wenn diese ausgeliefert sind, wird die RVK die größte mit Brennstoffzellen-Bussen betriebene emissionsfreie Busflotte Europas haben. Für Jens Conrad, Fachbereichsleiter für Alternative Antriebe bei der RVK, war die Entscheidung pro Wasserstoffantrieb klar. „Die Anforderungen, die wir für unsere Verkehre in der Region erfüllen müssen, sind nur mit Brennstoffzellen-Bussen umsetzbar“, sagt er. „Wichtig sind Reichweite und Flexibilität.“ Hier haben Wasserstoff-Fahrzeuge die Nase vorn. Ihr großer Vorteil:

kurze Tankzeiten in Kombination mit hohen Reichweiten.

Und natürlich kommt ein wichtiger Punkt in der Region Köln dazu. Wasserstoff passt hier, weil vor Ort die Chemieindustrie Chlor erzeugt und sozusagen als Nebenprodukt Wasserstoff anfällt. Daher, so Conrad, kann die RVK den Treibstoff günstig erwerben, unter anderem weil die derzeitige Tankstelle direkt am Erzeugungsort liegt und keine langen Transportwege nötig werden.

Denn hier zeigt sich eines der Probleme der neuen Technologie: Es mangelt – noch – an Versorgungsstationen. Im Rahmen der Erweiterung ihrer Flotte wird die RVK daher auch in zwei eigene H2-Tankstellen auf ihren





Betriebshöfen in Meckenheim und Wermelskirchen investieren.

Die Beschaffung der 35 neuen Busse und die geplanten zwei Tankstellen sind möglich, weil das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur die Technologie unterstützt. Bei der EU läuft eine Förderinitiative unter dem Namen JIVE (Joint initiative for hydrogen vehicles across Europe). Im Rahmen dieses Projekts werden sukzessive europaweit 291 geförderte Busse in Betrieb genommen. Im Sommer 2019 auch in Wiesbaden, Mainz und Frankfurt – in der Mainmetropole fällt durch das Industrieunternehmen Hoechst Wasserstoff ebenfalls als „Nebenprodukt“ an. Momentan fahren in Deutschland nur 16 Busse mit Wasserstoff.

Förderung tut not, denn noch ist die Technologie teurer. So kostet ein Dieselbus rund 250.000 Euro, ein Batteriebus bis zu 550.000 und die Wasserstofffahrzeuge etwa 650.000 Euro. Für die am JIVE beteiligten ÖPNV-Unternehmen sinken die Anschaffungskosten auf rund 300.000 Euro – also fast auf Dieselbus-Niveau. Jens Conrad hofft, dass die Buspreise generell niedriger werden, denn mehr Fahrzeughersteller steigen derzeit in den interessanten Markt ein. „Durch Bewegung auf dem Markt wird es günstiger werden“, meint er, denn mehr Konkurrenz könnte die Preise senken. Die Zukunft sei aber ohnehin der mit Wasserstoff betriebene Brennstoffzellen-Bus. Man brauche für die täglichen Strecken eine Reichweite von rund 350 Kilometern, das schaffe derzeit kein rein-batterieelektrisches Fahrzeug. Außerdem habe der H<sub>2</sub>-Bus genügend Energie an Bord, um das Fahrzeug heizen oder kühlen zu können, ohne dass die Reichweite darunter nennenswert leide. Bei Batteriebussen kann die Leistung bei Hitze oder Kälte durch den Einsatz der Klimaanlage durchaus beeinträchtigt werden, wie Versuche im Probetrieb verschiedener Unternehmen gezeigt haben. Da die Betankungszeiten im Vergleich zu Batterie-Bussen mit rund zehn Minuten

*Der Antrieb ist zukunftssträftig: emissionsfrei, geräuscharm, komfortabel.*



gegenüber mehreren Stunden gering sind, kommt die Technologie durchaus in die Nähe der Parameter eines konventionellen Dieselantriebs.

Die RVK will ab 2030 ausschließlich emissionsfreie oder emissionsarme Fahrzeuge anschaffen. Damit werden nicht nur die Abgase reduziert, durch deutlich geringere Motorengeräusche sinkt auch die Lärmbelastung. Ein ökologischer Gewinn für alle, so scheint es.

Bleibt die Frage der langfristigen Förderung. „Die Brennstoffzelle wird auch im Jahr 2020 noch mindestens um das Dreifache teurer sein als alle anderen Antriebsarten, eine Infrastruktur im größeren Stil ist bis dahin nicht absehbar“, bilanzierte die Unternehmensberatung McKinsey vor einigen Jahren.





# Für mehr sozialen Arbeitsschutz

Wie sind die Beschäftigungsbedingungen im Schienengüterverkehr und wie lässt sich eine bessere Kontrolle der Arbeitszeiten erreichen? Dies war Thema bei einem Gespräch zwischen mobifair und Lothar Schuster sowie Charity Peuker vom Referat Sozialer Arbeitsschutz und Landestariftreuegesetz (ÖPNV und SPNV) des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz.

mobifair hat dabei u. a. von Lokführereinsätzen berichtet, die weit über die gesetzlich erlaubte Arbeits- und Fahrzeit hinausgehen und von Lokführern, die ohne ausreichende Qualifikation unkontrolliert tonnenschwere Güterzüge fahren und so die Sicherheit im Eisenbahnverkehr gefährden. Vor Kurzem hatte sich mobifair an verkehrs-, arbeits- und sozialpolitische Sprecherinnen und Sprecher der Landes- und Bundespolitik gewandt, um klarere Regelungen zu fordern, wer bspw. für Kontrollen der Arbeitszeiten im Bereich Schiene zuständig ist, wie oft kontrolliert werden sollte und wie die Rahmenbedingungen für Ausbildung und Prüfung von Lokführern gestaltet werden müssten, damit man von fairen und sicheren Zugfahrten sprechen könne. Für das Sozialministerium Rheinland-Pfalz sind diese Themen von großem Interesse. Das Bundesland unterstützt das Thema der Umsetzung des sozialen Arbeitsschutzes im Schienenverkehr und setzt sich damit auch für die Belange der Beschäftigten ein.

*„...kontrolliert wird aber viel zu selten.“*

„Leider wird der soziale Arbeitsschutz im Schienenverkehr immer noch eher stiefmütterlich behandelt“, so mobifair-Vorstand Helmut Diener. „Man wird von einem zum anderen verwiesen, tatsächlich kontrolliert wird aber viel zu selten“, so Diener weiter. Dafür bräuchte es klare Zuständigkeiten. Dies hat sich bei dem Gespräch deutlich gezeigt. So wurde u.a. die Möglichkeit diskutiert,

die Zuständigkeit für den technischen und den sozialen Arbeitsschutz einer übergeordneten zentralen Stelle, z.B. dem Eisenbahn-Bundesamt EBA, zu übertragen.

Man werde sich weiterhin gemeinsam für faire und sichere Zugfahrten einsetzen, so das Fazit nach dem Gespräch. mobifair appelliert dazu an die Politik und auch die Verkehrsunternehmen, sich gemeinsam diesem Ziel zu widmen. Nur so könne die Branche insgesamt profitieren und die Politik die Verkehrswende schaffen, nicht jedoch durch einen Wettbewerb nach unten, bei dem an der Sicherheit und den Beschäftigungsbedingungen gespart wird. mobifair stehe jederzeit für Gespräche zur Verfügung.



v. l.: Christian Gebhardt, mobifair, Charity Peuker und Lothar Schuster vom Referat Sozialer Arbeitsschutz und Landestariftreuegesetz (ÖPNV und SPNV) des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz Und Helmut Diener, mobifair