

mopinio

Das mobifair-Magazin

EISENBAHNVERKEHR

Das System wackelt



Beitrittserklärung

Ich bin damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten vom Verein mobifair - für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V. gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben zur Mitgliederverwaltung, -betreuung, -information sowie des Beitragseinzugs im erforderlichen Umfang erhoben, gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt ausschließlich zum Zweck der Umsetzung der oben genannten Aufgaben. Mir ist bekannt, dass die Einwilligung in die Datenverarbeitung der vorbenannten Angaben freiwillig erfolgt und jederzeit durch mich ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann.

Eintrittsdatum: Geb.-datum:

Name, Vorname

Firma/Institution:

Straße, Hausnr./Postfach:

PLZ, Ort:

Tel./Fax:

E-Mail:

geworben von:

<input type="checkbox"/> Mitgliedsbeitrag Verbände/Institutionen/Betriebe mit Rechnung (jährlich)	360,00 €
Zusätzliche freiwillige jährliche Beitragsleistung	<input type="text"/> €
<input type="checkbox"/> Mitgliedsbeitrag Einzelmitgliedschaft (jährlich)	36,00 €
Zusätzliche freiwillige jährliche Beitragsleistung	<input type="text"/> €

Hiermit ermächtige(n) ich/wir den eingetragenen Verein mobifair, den Jahresbeitrag jeweils im ersten Quartal eines jeden Jahres bis auf Widerruf von folgendem Konto einzuziehen:

IBAN:

BIC:

Institut:

Hiermit abonniere ich den mobifair-Newsletter „Themen der Woche“  facebook.de/mobifair

Ort, Datum

Unterschrift/Stempel



Editorial



Das System wackelt! Das ist das Thema unserer neuen mopinio. Unfaire Auftragsvergaben bei Bahn, Bus und den verkehrsnahen Dienstleistungsbereichen gefährden zu Lasten qualifizierter Beschäftigungsbedingungen die Qualität und die Sicherheit. Die zahlreichen mobifair-Recherchen zeigen auf, dass dem so ist. Die vielen Meldungen an die Behörden erreichen nur mühselig ihr Ziel, doch steter Tropfen höhlt den Stein. Unser Motto „Wenn man mobifair vorne rauswirft, dann kommen wir durch die Hintertür wieder rein“, hat letztendlich dazu geführt, dass die Triebfahrzeugführerscheinverordnung novelliert werden soll und wir im Verfahren des Ministeriums beteiligt werden.

Selbstverständlich werden wir die Gelegenheit nutzen und auch die Themen EBA und Kontrollen, Auftragsvergabe ohne sozialen Schutz der Beschäftigten und Werkverträge an dubiose Unternehmen platzieren. Die Medien wollen uns unterstützen. Bereits im August werden wir mit dem ZDF einen Drehtermin haben. Also, es bewegt sich was.

Interesse an unserer Arbeit zeigt auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das BMAS. Wir werden für die Umsetzung eines Projektes zum Thema Arbeitsschutz und Unfallverhütung im Bereich Bahn und Bus gefördert. Im Rahmen des Projekts werden wir den Bereich des sozialen Arbeitsschutzes recherchieren, sowie einen Ratgeber und ein Melde-App erstellen. Das wird anspruchsvoll und spannend. Aber wir können das.

Viel Spaß beim Lesen.

Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand

Aus dem Inhalt



Foto: Rolf Nördershäuser

TITELTHEMA:

DAS SYSTEM WACKELT: S. 4

Unsichere Zugfahrten:

BMVI reagiert und will gegensteuern S. 6

Werkvertrag und Leiharbeit S. 8

Novellierung Hessisches Vergabe- u. Tariftreuegesetz S. 10

Klage VRR:

Klärungsbedarf bleibt bestehen S. 11

LTTG Hamburg:

Modernisierung ist dringend notwendig S. 12

6 Fragen an Dirk-Ulrich Mende S. 14

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)

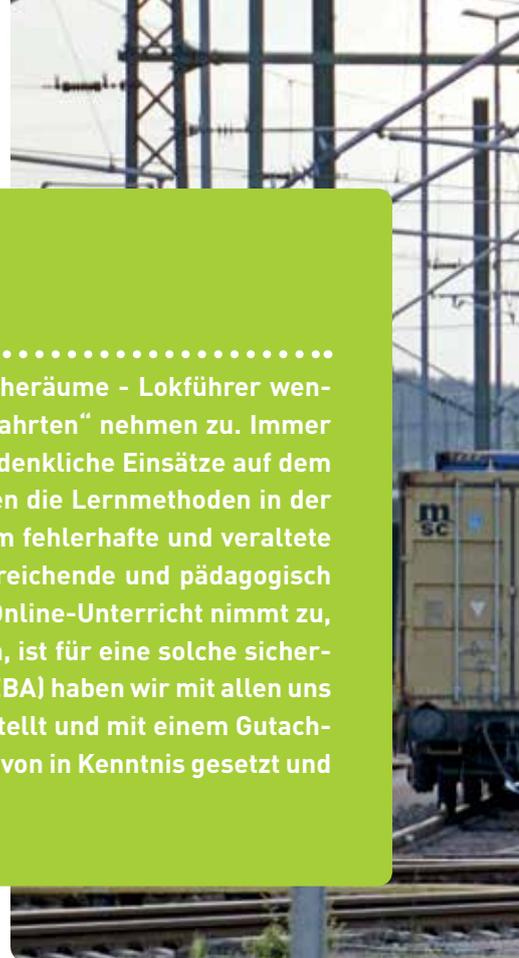
Redaktion:

Tobias Lipser,
Marie Krüger
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



Das System wackelt

.....
 Gefährliche Arbeitszeiten, mangelnde Qualifikationen und unhygienische Ruheräume - Lokführer wenden sich an mobifair. Die Hinweise an mobifair zum Thema „unsichere Zugfahrten“ nehmen zu. Immer mehr Lokführer wenden sich direkt an mobifair und berichten über sehr bedenkliche Einsätze auf dem Führerstand. Das fängt bei der Ausbildung an. So liegen uns Vorwürfe gegen die Lernmethoden in der einen und anderen Ausbildungsschule für Lokführer vor. Hierbei geht es um fehlerhafte und veraltete Lernunterlagen, um die Nichttaushändigung von Vorschriften und um unzureichende und pädagogisch zweifelhafte Übermittlung von Wissen in den Modulen. Die Ausbildung per Online-Unterricht nimmt zu, der wichtige Bezug zur Praxis fehlt. Das alles auf die Pandemie zu schieben, ist für eine solche sicherheitsrelevante Ausbildung eher unangebracht. Das Eisenbahn-Bundesamt (EBA) haben wir mit allen uns vorliegenden Hinweisen informiert. mobifair hat einen Rahmenlehrplan erstellt und mit einem Gutachten die Notwendigkeiten begründet. Das Ministerium und das EBA wurden davon in Kenntnis gesetzt und zum Handeln aufgefordert.

Gefährliche Arbeitszeiten, mangelnde Qualifikationen und unhygienische Ruheräume - Lokführer wenden sich an mobifair. Die Hinweise an mobifair zum Thema „unsichere Zugfahrten“ nehmen zu. Immer mehr Lokführer wenden sich direkt an mobifair und berichten über sehr bedenkliche Einsätze auf dem Führerstand. Das fängt bei der Ausbildung an. So liegen uns Vorwürfe gegen die Lernmethoden in der einen und anderen Ausbildungsschule für Lokführer vor. Hierbei geht es um fehlerhafte und veraltete Lernunterlagen, um die Nichttaushändigung von Vorschriften und um unzureichende und pädagogisch zweifelhafte Übermittlung von Wissen in den Modulen. Die Ausbildung per Online-Unterricht nimmt zu, der wichtige Bezug zur Praxis fehlt. Das alles auf die Corona-Pandemie zu schieben, ist für eine solche sicherheitsrelevante Ausbildung eher unangebracht. Das Eisenbahn-Bundesamt (EBA) haben wir mit allen uns vorliegenden Hinweisen informiert. mobifair hat einen Rahmenlehrplan erstellt und mit einem Gutachten die Notwendigkeiten begründet. Das Ministerium und das EBA wurden davon in Kenntnis gesetzt und zum Handeln aufgefordert.

Auch der Fortbildungsunterricht wird vernachlässigt, so ein weiterer Hinweis von Beschäftigten aus der Branche der Personaldienstleister (PDL). Der vorgeschriebene Regelmäßige Fortbildungsunterricht (RFU) wird teilweise verzögert bis verweigert. „Die Kosten von der AVG was die verlangen sind sündhaft teuer – und können

wir so nicht akzeptieren aus finanziellen Gründen“, argumentiert ein Geschäftsführer eines PDL auf Drängen aus den eigenen Reihen. Auch in diesem Fall haben wir das EBA eingeschaltet. Fehlende Fortbildungen seitens der Lokführer bilden ein hohes Sicherheitsrisiko. Wer an der falschen Stelle spart, spielt mit der Sicherheit im Bahnbetrieb. Da gibt es nur eine Antwort: Rote Karte und Lizenzentzug.



Aus dem gleichen Betrieb kommt ein Hinweis über unhygienische Übernachtungsräume. Wohl aus Kostengründen wurde für die Lokführer, die eine auswärtige Ruhezeit verbringen müssen, eine Wohnung angemietet. Auf Sauberkeit hat man verzichtet, wie das Bild beweist. Schimmel an den Wänden und Kakerlaken im Bett. Beschwerden von Beschäftigten erwiderte der Geschäfts-



führer mit den Worten, dass die „Dienstwohnungen alle in einem guten Zustand und bewohnbar sind. Und werden zudem gereinigt.“ Übernachtungen im Hotel werden aus Kostengründen abgelehnt.

Wir haben diese Zustände dem EBA, der Gewerbeaufsicht und dem Gesundheitsamt gemeldet. Von dort erhielten wir die Antwort, dass der Arbeitgeber mitgeteilt habe, die Wohnung gekündigt zu haben und dass die Übernachtungen nun im Hotel stattfinden würden. Unsere Recherchen haben jedoch ergeben, dass die Wohnung immer noch genutzt wird. Auch das haben wir der Behörde ein weiteres Mal mitgeteilt und unseren Hinweis als Anzeige erweitert.

mobifair hat dabei klargestellt, dass es eine Selbstverständlichkeit sein muss, Menschen Pausen- und Ruheräume, in denen man sich wohl fühlt, zur Verfügung zu stellen. Es ist eine Schande, wenn aus Pausen- und Ruheräumen Schmuddelbuden werden. Wenn ein Unternehmen das nicht sicherstellen kann, dann ist es fehl am Platz und schadet der ganzen Branche. Wir erhielten Hinweise, die den grenzüberschreitenden Verkehr betreffen. Hier gibt es scheinbar insbesondere nach Tschechien sehr lockere Corona-Schutzmaßnahmen. Auch die Sprachanforderungen werden nicht im Sinne der europäischen Vorschriften eingehalten. Kontrollen bleiben hier aus. Die Zuständigkeit liegt jedoch beim EBA.

Doch was nutzt es, wenn das System wackelt und es keinen interessiert. Das EBA und die Gewerbeaufsicht sind Behörden. Das ist oft sehr schwerfällig im Kontakt, zumal wenn es darum geht etwas ändern zu wollen. So zum Beispiel, dass das EBA die Zuständigkeit für die Kontrolle des sozialen Arbeitsschutzes (Arbeitszeitgesetz) für die Bahnbranche erhält. Bislang haben das die Landesarbeitsschutzbehörden mit ihren Gewerbeaufsichtsstämmern. Hier fehlen leider oft die Schnittstellen und die Möglichkeiten der Kontrolle. Wir bemängeln auch, dass die Zulassungszahlen für Betriebe, Ausbildungs-



stellen, Prüfern usw. eine Größe erreicht haben, die so nicht mehr den Ansprüchen gerecht zu kontrollieren ist. Zulassungen erfolgen allzu oft nur auf Basis sogenannter Dokumentenprüfungen. Kein persönliches Gespräch, kein Ortstermin. Personaldienstleister, die in betriebliche Abläufe eingreifen, z.B. Lokführer, werden überhaupt nicht durch das EBA erfasst. Die Kontrolle dieser Einsätze obliegen allein den Bestellern dieser Dienstleistungen, als den EVUs. Wir halten das für falsch, was unsere Recherchen beweisen. So wackelt das System, weil es an der Zuverlässigkeit der Kontrollen fehlt. Diese Kontrollen sind insbesondere in der Nacht und an Sonn- und Feiertagen notwendig. Die Verstöße findet man nicht am Bahnsteig im SPNV, sondern in der weiten Schienenwelt quer durch Deutschland und grenzüberschreitend.

Auch lange Anfahrtswege zu den Zügen gehören leider zum Alltag von Lokführern, die von Personaldienstleistern eingesetzt werden. Nicht selten sind sie fünf Stunden vom Wohnort bis zur Übernahme der Zugfahrt unterwegs. In den meisten Fällen wird ihnen dafür keine Arbeitszeit angerechnet. Am Übergabeort angekommen, warten Lokführer öfters auf die Zubringung oder Fertigstellung. Mit Verspätung geht es dann quer durch Deutschland zum Zielort. Vorgesehene Personalwechsel entfallen, vorgeschriebene Pausen werden häufig igno-

riert und die Fahrzeiten auf dem Triebfahrzeug und nicht zuletzt die Länge der Arbeitszeiten bzw. Ausbleibezeiten verletzen in vielen Fällen die gesetzlichen Regelungen. Es ist keine Seltenheit mehr: Fünf Stunden Anfahrt, zwei Stunden warten und 12 Stunden den Zug fahren. Wenn ein Arbeitgeber es zulässt, dass ein Zug länger als 10:45 Stunden ohne Pause und ohne Personalwechsel unterwegs ist, verletzt er nicht nur die Regeln, sondern gefährdet auch den Schienenverkehr. Deshalb muss auch hier gelten: „Wer beschießt, entgleist – diese Unternehmen braucht keiner“. Zum Glück gibt es Lokführer, die sich wehren, die uns ihre Geschichten anvertrauen und denen es reicht, die schwarzen Schafe in der Branche zu sein oder letztendlich mit Schuld zu haben, wenn etwas passiert.



Symbolbild – Foto: Rolf Nördershäuser

Unsichere Zugfahrten – Das System hinkt: BMVI reagiert und will gegensteuern

Der gewerkschaftsnahe Verein mobifair e.V. sieht eine Gefährdung des Systems Schiene und spricht von unsicheren Zugfahrten. In einem Schreiben wendet sich mobifair, unterstützt vom stellv. Vorsitzenden der EVG, Martin Burkert, an den bahnpolitischen Sprecher der Bundesregierung, Staatssekretär Enak Ferlemann und fordert ein Umdenken, das insbesondere für die Zulassungen und Kontrollen von Ausbildungseinrichtungen, Eisenbahnunternehmen und deren Dienstleistern notwendig ist. Jetzt hat Staatssekretär Ferlemann reagiert und holt mobifair und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) mit ins Boot. Es soll einiges überarbeitet werden und die Empfehlungen und Recherchen von mobifair sollen dabei helfen. Hier noch mal die Hintergründe.

„Das Eisenbahn-Bundesamt (EBA) hat in den letzten Jahren mehr Stellen für den Ablauf des Eisenbahnbetriebes zugelassen, als die Behörde überhaupt in der Lage ist zu kontrollieren“, meint Helmut Diener, Vorsitzender von mobifair. Bereits die Ausbildungsschulen liefern nicht immer beste Qualität. Sie nutzen häufig die vorhandenen Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit für die Kurzausbildungen zum Lokführer, um damit möglichst viel Geld zu verdienen. Das führt dazu, dass der eigentliche staatlich anerkannte Ausbildungsberuf zum Lok-

führer immer mehr in den Hintergrund gerät und dem Berufsbild ein großer Schaden zugeführt wird.

Eine weitere Ursache für unsichere Zugfahrten sieht mobifair in der hohen Zahl der sogenannten Personaldienstleister, die per Werkvertrag Lokführer in die Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) „verleihen“. Nach Recherche von mobifair gibt es derzeit in Deutschland rund 120 solcher Dienstleister, die vom EBA nicht erfasst werden. Es ist auffallend, dass insbesondere Züge, die



mit solchen Personalen unterwegs sind, sich weniger an die Regeln des Arbeitsschutzes halten. Immer mehr Lokführer von Personaldienstleistern melden sich bei mobifair und berichten über ihre viel zu langen Ausbleibe- und Arbeitszeiten. Sie beschwerten sich über die Nichteinhaltung von vorgeschriebenen Pausen, über nicht durchgeführte notwendige Personalwechsel auf der Strecke, über unhygienische Unterbringungen oder über die Nichtgewährung von vorgeschriebenen Dienstunterrichten für die Sicherheit im Bahnbetrieb. Oftmals sind diese Lokführer fünf Stunden in "Fahrgastfahrt" unterwegs, um zu ihrem Zug, den sie übernehmen sollen, zu kommen. „Ausgeruht geht man da nicht in die Schicht“, so Diener.

Das EBA betont häufig, dass es für die Kontrolle des sozialen Arbeitsschutzes nicht zuständig sei. Dafür stehen die Landesarbeitsschutzbehörden oder die Gewerbeaufsichtsämter in der Verantwortung. „Ein Unding“, meint mobifair. Wie will denn ein Gewerbeaufsichtsamt einen Lokführer kontrollieren, der keine Fahrerkarte oder digitalen Fahrtenschreiber an Bord hat. Der Zug fährt quer durch Deutschland. Soll beispielsweise das Gewerbeaufsichtsamt mit Sitz am Startbahnhof in Oberhausen den Lokführer nach seiner Ankunft in München nach 14-stündiger Zugfahrt kontrollieren. Das kann so nicht funktionieren.

Schon deshalb ist es notwendig dem EBA die Verantwortung der Kontrolle des sozialen Arbeitsschutzes zu übertragen. Wenn die Verantwortung für eine Zugfahrt bei den Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) liegt und das EBA hier nur die Regeln verwaltet, dann wird es notwendig sein das System anzupassen. So fordert es mobifair von der Politik.

Dazu gehört, dass nur dann ein Unternehmen einen Anspruch auf Fördergelder des Bundes bei Ausbildungen erhält, wenn es nachweisen kann, selbst über 50 Prozent seines Personalbedarf mit der klassischen dualen Berufsausbildung zu rekrutieren. Weiterhin fordert mobifair, dass aus Sicherheitsgründen im Zugverkehr nur das Unternehmen einen Zug fahren darf, welches für den Transportauftrag Verantwortung trägt und die Zugfahrt mit direkt im Unternehmen beschäftigten Personal sicherstellt.

„Das EBA ist eine wichtige Behörde, um das uns andere Länder beneiden. Um nicht in einen Verwaltungssumpf zu verfallen ist eine Anpassung der Ausrichtung und der Aufgaben dringend notwendig“, so mobifair.

Jetzt bewegt sich etwas. In der Antwort des BMVIs heißt es, dass zurzeit an einer Überarbeitung der Triebfahrzeugführerscheinverordnung und der Triebfahrzeugführerschein-Prüfungsverordnung gearbeitet werde. Im Herbst 2021 soll dazu eine Verbändeanhörung stattfinden, in der mobifair Vorschläge und Erfahrungen einbringen könne. Ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. „Es hat etwas gedauert, aber jetzt nehmen wir Fahrt auf,“ betont mobifair-Vorstand Helmut Diener.

Betreff: Funktionsausbildung Triebfahrzeugführer

Bezug: Ihr Schreiben vom 25.03.2021
 Aktenzeichen: E 14/5161.7/9-04
 Datum: Berlin, 08.06.2021
 Seite 1 von 1

Sehr geehrter Herr Burkert,

für Ihr Schreiben vom 25.03.2021 zur Funktionsausbildung Triebfahrzeugführer danke ich Ihnen. In Ihrem Schreiben bitten Sie um ein gemeinsames Treffen zusammen mit mobifair e.V. wegen dieser Thematik. Leider hat sich die Beantwortung Ihres Schreibens verzögert.

Ich kann Ihnen mitteilen, dass in unserem Haus derzeit an einer Überarbeitung der Triebfahrzeugführerscheinverordnung und der Triebfahrzeugführerschein-Prüfungsverordnung gearbeitet wird. So besteht die Möglichkeit, dass Sie Ihre Vorschläge und Erfahrungen dann im Rahmen dieses Vorhabens einbringen können. Im Herbst 2021 wird voraussichtlich die Verbändeanhörung zu diesem Vorhaben durchgeführt.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Angaben gedient zu haben, und verbleibe mit freundlichen Grüßen


 Enak Ferlemann

→ Einfach die Heftmitte vorsichtig heraus trennen und als Miniposter ins Büro hängen.



WERKVERTRAG UND LEIHARBEIT

Faire Arbeit statt Ausbeutung

Die mobifair GmbH berät unter:
info@mobifair-gmbh.eu
www.mobifair-gmbh.eu



Werkverträge und Leiharbeit

Statt die Arbeit selbst zu produzieren, beauftragen Unternehmen Fremddienstleister. Diese Methode wird zur Routine. Das Ergebnis: Beim Aufwand nichts gespart, „aber wenigstens keine Probleme mehr mit dem betriebseigenen Personal o. Betriebsrat“.

mobifair sieht bei dieser Entwicklung nicht länger zu, unser Motto: Keine unnötigen Fremdleistungen!

NEIN ZU:

- Beeinträchtigten tarifierter und sozial-geschützter Beschäftigungsbedingungen
- Arbeitsplatzklau und Lohnraub
- prekären Arbeitsverhältnissen im Betrieb
- organisierter Verantwortungslosigkeit beim Arbeitsschutz
- missbräuchlichen Werkverträgen, Ausbeutung und Leiharbeit

WIR FORDERN:

- Arbeitsschutzregeln einhalten und konsequent überwachen
- Verbot von Subunternehmer-Ketten
- Stärkere Mitbestimmung u. Kontrolle durch die Betriebsräte
- Eigenleistung steigern!

Prekäre Arbeitsverhältnisse stoppen!

Auswahl an Kontrollwerkzeugen* des Betriebsrats*



Einsatzbereich: Information und Überwachung

80 Absatz 1 BetrVG/Der Pflichtenparagraf
Der Betriebsrat überwacht die Durchführung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze und Vereinbarungen.

80 Absatz 2 BetrVG / Der Info-Absatz

Zur Durchführung seiner Aufgaben aus dem Betriebsverfassungsgesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Die Unterrichtung umfasst auch die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Der Informationsanspruch des BR ist so weit gefasst, dass selbst die Arbeitsverträge der im Betrieb eingesetzten Fremddienstleister eingesehen werden können. Auch Angaben über Firmen, Vertragslaufzeiten, Einsatzzeiten, Umfang und Art der Arbeiten, Aufgabengebiet, Einsatzorte und über die Art der auftragsbezogenen Entlohnung, sind ebenfalls von dem Informa-

mobifair e. V.

Gutleutstraße 163-167
60327 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 2713996-6
Fax: +49 69 2713996-77
info@mobifair.eu



Einsatzbereich: Mitbestimmen und Durchsetzen

87 BetrVG/

Die-Mitbestimmungs-u.-Durchsetzungskeule
§ 87 Abs. 1 Ziffer 7 ermöglicht dem BR bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften mitzubestimmen.

Der Paragraph versetzt den BR in die Lage, den Einsatz von Fremddienstleistern unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes kontrollierend zu begleiten. Mit Unterstützung des Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetzes, bietet sich dem BR die Chance u.a. Arbeitsplätze zu überprüfen, gegenseitige Gefährdungen zu ermitteln und zu bewerten, sowie Arbeitsschutzmaßnahmen zu entwickeln und diese kontrollierend einzuführen.

***Neben dieser Auswahl an gesetzlichen Möglichkeiten gibt es auch politische Werkzeuge, um der Beschäftigung von Subunternehmern zu begegnen.**



Einsatzbereich: Beratung

92 BetrVG/Beratung-nach-Info-Paragraf
Dieser Paragraph verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, umfassend und rechtzeitig zu informieren. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

92a BetrVG/

Paragraf zur Beschäftigungssicherung
Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Der Arbeitgeber hat diese Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Alternativen zur Vergabe von Leistungen an andere Unternehmen sollten hier ebenfalls mit einbezogen werden.

! WICHTIG:

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) ist auch der Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten zu berücksichtigen.

!!! GANZ WICHTIG:

Der Betriebsrat kann mit Hilfe der Mitbestimmungskeule (§ 87 BetrVG) die Beurteilungen der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG) im eigenen Betrieb erzwingen. Der zweite Absatz des § 87 BetrVG sieht nämlich vor, dass bei einer diesbezüglich fehlenden Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die Einigungsstelle entscheidet. Hierbei gilt: Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Wenn wir euch hierbei persönlich unterstützen können, nutzt unsere Kontaktadresse auf der Rückseite. Erste Hilfen, wie Handlungsempfehlungen und Musterschreiben für Betriebsräte findet ihr auch unter: www.mobifair.eu.



Ziel verfehlt:

NOVELLIERUNG HESSISCHES VERGABE- UND TARIFTREUEGESETZ

Die Regierungsfractionen von CDU und BÜNDNIS 90-DIE GRÜNEN haben im März ihren angekündigten Entwurf für ein neues Hessisches Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) zur ersten Lesung in den Hessischen Landtag eingebracht. In seiner Stellungnahme zum Entwurf sieht mobifair das erklärte Ziel „nachhaltige Beschaffungen“ allerdings nicht umgesetzt, weil entscheidende Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten, aber auch der Umwelt, fehlen. Zudem gehe der Gesetzentwurf in weiten Teilen nicht über die ohnehin schon seit Jahren geltenden Regelungen des bisherigen HVTG sowie des nationalen und des EU-Rechts hinaus.

Dazu gehört etwa die Personalübernahme bei Betreiberwechsel im öffentlichen Personennahverkehr. Der Entwurf stellt es den kommunalen Bestellern von Busverkehren weiterhin frei, ob sie den Beschäftigten ein Recht auf Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen ermöglichen wollen. „In der Praxis heißt das fast immer, dass Kolleg*innen im Busbereich regelmäßig fürchten müssen, ihre Arbeit zu verlieren oder zu schlechteren Bedingungen übernommen zu werden“, so Christian Gebhardt von mobifair.

Dass eine bessere, d.h. im ÖPNV und SPNV verbindliche, Lösung möglich sei, zeige das Landestariftreuegesetz von Rheinland-Pfalz.

Die Entscheidung, die Berücksichtigung qualitativer, sozialer und ökologischer Kriterien im kommunalen Bereich ebenfalls nicht zum Regelfall zu machen und künftig auf die Nennung von Beispielen zu verzichten, passt für den Verein nicht zum selbsterklärten Ziel der Regierung. Auch bei den Themen Kontrollen von Lohn- und Sozialstandards, Schutz vor Untergrabung des Lohn- und Qualitätsniveaus durch Subunternehmerket-

ten und Landesmindestlohn stelle der Entwurf keinen Fortschritt gegenüber dem bestehenden Gesetz dar. Die durch das Arbeitnehmerentsendegesetz neu geschaffene Möglichkeit, auch auf das Vergabegebiet begrenzte repräsentative Tarifverträge vorzugeben, findet sich im Entwurf ebenfalls nicht.

Positiv dagegen: Künftig soll eine Servicestelle eingerichtet werden, die Aufgabenträger, Unternehmen und Beschäftigte bei Fragen zu den anzuwendenden Beschäftigungsbedingungen und Entgelten berät. mobifair regt hierzu an, dass diese auch Aufgabenträger aktiv und regelmäßig zur Anwendung von Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards schulen sollte, damit die bestehenden Möglichkeiten zum Schutz der Beschäftigten auch tatsächlich ausgeschöpft werden.

Das Fazit von mobifair: „Nachhaltigkeit kann es nur geben, wenn man auch die Beschäftigten schützt und sich klar und deutlich zu hohen Qualitätsstandards bekennt. Das leistet der Regierungsentwurf leider nicht und muss daher dringend nachgebessert werden.“



Klage VRR

Klärungsbedarf bleibt bestehen

.....

In der letzten Ausgabe der mopinio berichteten wir über die Klage von mobifair, der EVG und Beschäftigten der Nordwestbahn und DB Regio AG gegen den Verkehrsverbund Rhein-Ruhr (VRR) und den Nahverkehrsverband Westfalen-Lippe (NWL). Beide Aufgabenträger hatten beim Vergabeverfahren zum Niederrhein-Münsterland Netz keinen Personalübergang bei Betreiberwechsel vorgegeben. Die schriftliche Rüge von mobifair wurde von VRR und NWL abgelehnt und die von uns angemahnte gesetzliche Pflicht zur Vorgabe des Personalübergangs bei Betreiberwechsel als „verfassungswidrig“ abgetan. Es blieb also nur der Klageweg durch die betroffenen Beschäftigten. EVG und mobifair unterstützen die offiziellen Klagenden juristisch und übernahmen die Kosten.

Das Landgericht Essen verhandelte das Verfahren. Per Einstweiliger Anordnung sollte der Personalübergang bei Betreiberwechsel in die Vergabeunterlagen aufgenommen werden. Die mündliche Anhörung hierzu fand am 22. März in Essen statt. mobifair war dabei klar, dass wir mit dieser Klage einen völlig neuen Weg beschritten. Bislang hatten Beschäftigte noch nie die Regelung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) § 131, Abs. 3 zur Vorgabe des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel eingeklagt. Und genau das war es, was bei der Anhörung auch besonders intensiv diskutiert wurde. Durften Beschäftigte nun für ihr Recht auf Personalübernahme klagen oder nicht? Wir meinen Ja, doch die Gegenseite sah schon im Klagerecht eine unerlaubte Behinderung des Vergabeverfahrens.

Anfang April erreichte uns und die fünf betroffenen Beschäftigten dann das Urteil des Landgerichtes Essen. Die Klage der Betroffenen wurde abgewiesen. Das Gericht hält lediglich die von einem Vergabeverfahren betroffenen oder beteiligten Unternehmen für klageberechtigt. Das ist für uns nicht nachvollziehbar. In der eigentlichen Sache, nämlich der Frage, ob die Pflicht zur Vorgabe des Betriebsübergangs bei Betreiberwechsel besteht oder nicht, erfolgte kein Urteil. Doch zwei Aussagen des Gerichts lassen uns hoffen und widersprechen konkret den Behauptungen von VRR und NWL. Im Urteil des Gerichts wird festgestellt, dass für eine Nichtanwendung der gesetzlichen „Soll-Vorschrift“ zum Betriebsübergang im Gegensatz zur europäischen „Kann-Regelung“ der Ermessensspielraum deutlich eingeschränkt ist und nur in engen Grenzen weiterbesteht. Noch deutlicher wurde das Gericht bei seinem Ladungsbeschluss zur Anhörung. Dort hieß es, dass „Sollen“ nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) „im Regelfall müssen“ hieße und Ausnahmen nur bei besonders gelagerten, atypischen Fällen bestünden.

Insgesamt können wir uns mit dem Ausgang der Verhandlung nicht zufriedengeben. Für mobifair ist es völlig unverständlich, warum die tatsächlich Betroffenen dieser Vergabe vom Gericht abgewiesen wurden. Immerhin erkannten selbst die Richter, dass die Gründe von VRR und NWL zur prinzipiellen Verweigerung der gesetzlichen Pflicht einer Anwendung des § 131, Abs. 3 GWB so offensichtlich rechtswidrig waren.

Für uns war dies Grund genug, gemeinsam mit der EVG und den Betroffenen ein Berufungsverfahren beim Oberlandesgericht (OG) in Hamm anzustreben. Es geht also weiter! Doch in der Zwischenzeit gibt es seitens VRR und NWL positive Signale. Anscheinend ist auch dort angekommen, dass die inhaltlichen Argumente gegen die GWB-Regelung widerlegt wurden. Nun will man Gespräche mit mobifair und der EVG führen, zu denen wir gerne bereit sind. Dirk Schlömer, mobifair Vorstand, zeigt sich hierzu positiv gestimmt: „Wir würden uns freuen, wenn wir zu einer guten Lösung kommen. Klageverfahren kosten Geld und viel Zeit. Wir sind an einer Lösung interessiert die künftig dazu führt, dass alle Aufgabenträger bundesweit die gesetzlichen Vorgaben und Möglichkeiten zum Schutz der Beschäftigten nutzen.“



TARIFTREUEGESETZ HAMBURG:

Modernisierung ist dringend notwendig

.....
 Im nationalen Vergleich schneidet das Tariftreuegesetz in Hamburg auffallend schlecht ab. Der DGB holte nun ein Gutachten ein, um das Tariftreuegesetz auf einen modernen Stand zu bringen – bisher leider erfolglos. Katja Karger (DGB) und Frank Maur (EVG) erklären mobifair im Interview, was sie sich von einem neuen Vergabegesetz wünschen.

Der Verkehrsbereich wird in 13 Bundesländern durch das Tariftreuegesetz geregelt – das Gesetz in Hamburg lässt ihn bisher unbeachtet. „Das ist uns viel zu wenig, das Tariftreuegesetz muss für alle Aufträge gelten“, so Katja Karger, Vorsitzende des DGB Hamburg. Das Vergabegesetz soll für alle Auftragsvergaben in Hamburg gelten. Auch Nachunternehmer*innen und Leiharbeitsbeschäftigte sollen vom Gesetz umfasst werden. Das fordert der DGB.

Auch die aktuelle Vergabe sei ein großes Problem. Die Vergabe laufe nach dem Prinzip: Wer ist am billigsten? Die Hansestadt Hamburg bevorzuge so Lohndumping-Firmen und Mitarbeiter*innen von Sub-Sub-Sub-Unternehmen bekämen zum Teil nur den gesetzlichen Mindestlohn.

Es sei dringend notwendig, dass ein novelliertes Vergabegesetz auch die Zukunft absichere.

Der DGB habe schon oft die Erfahrung machen müssen, dass wenn Verkehrsleistungen per Ausschreibungen vergeben wurden, dass Arbeitnehmer*innen unter schlechteren Arbeitsbedingungen übernommen oder gekündigt wurden und daraufhin unter mieseren Bedingungen wieder eingestellt wurden.

Damit das in Zukunft verhindert wird, soll in Vergabeverfahren mehr Wert auf soziale Aspekte gelegt werden: Bei Ausschreibungen mit einem drohenden Betreiberwechsel im Nahverkehr, muss die Übernahme der Beschäftigten Bestandteil der zu vergebenden Leistung sein. Außerdem sollen die Prinzipien Guter Arbeit sowie armutsfeste tarifliche Mindestlöhne eingehalten werden. So lauten die Forderungen des DGB.



„Wir haben einen Unterbietungs- und Dumpingwettbewerb nach unten. Und genau diese Spirale wollen wir mit dem Vergabegesetz aufhalten“, so Karger.

Auch die EVG Hamburg teilt diese Meinung. Frank Maur, Geschäftsstellenleiter der EVG Hamburg, sagt: „Ein Eisenbahner im ÖPNV muss durchschnittlich im Laufe seines Berufslebens mehrfach damit rechnen, dass er seinen Job verliert, weil der Auftrag anderweitig vergeben wurde. Die Angst möchten wir ihm nehmen.“

Bisher konnten sich die Ziele des DGB und der EVG nicht durchsetzen. Auch das Gutachten konnte nicht wirken. Der Grund dafür: „Wir sind uns mit dem Hamburger Senat nicht einig, ob eine Tariftreue in ein Vergabegesetz hineingeschrieben werden kann, als Voraussetzung für die Vergabe“, so Karger.

Während die Gewerkschaften meinen es sei möglich, ist der Hamburger Senat der Auffassung, man könne nach aktueller europäischer Rechtsprechung keine Tariftreue ins Vergabegesetz aufnehmen.

„Es muss gehen, sonst kann man dem Dumping keinen Riegel vorschieben“, betont Frank Maur.

Das große Hindernis bildet ein Gerichtsurteil des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahr 2008, das sogenannte Rüffert-Urteil. Während die Entwicklung des Tarifreuegesetzes in 13 Bundesländern bisher sehr positiv verlaufen ist, bindet sich die Hansestadt Hamburg weiterhin an die Wirksamkeit des Rüffert-Urteils.

*„Es muss gehen,
sonst kann man dem
Dumping keinen Riegel
vorschieben.“*

EINSCHÄTZUNG MOBIFAIR

Dirk Schlömer, mobifair Vorstand, setzt sich schon seit vielen Jahren für die Entwicklung guter Tarifreuegesetze in Deutschland ein. Regelmäßig vergleicht er die Tarifreuegesetze der einzelnen Bundesländer, und das schon seit 10 Jahren.

Marie Krüger, mobifair: „Wie sieht du die Entwicklung zum neuen Tarifreuegesetz in Hamburg?“

Dirk Schlömer: „In 2019 hat die EVG Hamburg den Anstoß dazu gegeben und die ersten Gespräche waren auch vielversprechend. Ich habe mich darüber gefreut, dass wir nun auch in Hamburg weiterkommen.“

„Aber dann ging die Entwicklung plötzlich nicht mehr weiter. Was ist passiert?“

„Tja, das ist mir ein Rätsel. Da wird plötzlich ein altes Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aus dem Jahr 2008 ausgepackt und erklärt, dass die Vorgabe von Tarifverträgen rechtlich nicht geht.“

„Rechtfertigt das Urteil die Entscheidung der Hansestadt Hamburg?“

„Auf keinen Fall! Es ist wahr, dass 2008 der EuGH mit dem sog. Rüffert Urteil die Vorgabe spezifischer Tarifverträge bei öffentlichen Vergaben verboten hat, wenn sie nicht auf Bundesebene allgemeinverbindlich sind. Doch seitdem haben sich das europäische und das deutsche Recht deutlich weiterentwickelt.“

„Was bedeutet das Rüffert-Urteil für die Entwicklung von Tarifreuegesetzen?“

„Seit 2010 dürfen soziale Aspekte bei öffentlichen Aufträgen vorgegeben werden. Das war die Grundlage für viele Landestarifreuegesetze, übrigens auch für die vergabespezifischen Mindestlöhne der Länder ohne die es ebenfalls keinen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland gäbe. Seit letztem Jahr ist nun die neue EU-Entscheidungslinie Kraft, die viele weitere und gute Schutzmaßnahmen für Beschäftigte enthält. Eine davon ist die Vorgabe regionaler Tarifverträge. Damit ist die letzte Grundlage des damaligen Rüffert-Urteils weg.“

„Wie sehen nun die nächsten Schritte in Hamburg aus?“

„DGB und mobifair haben ein Gutachten in Auftrag gegeben, um die Scheinargumente des Hamburger Senats zu widerlegen. Das ist auch gelungen. Für die Bedenken der Hamburger Politik gibt es keine rechtliche Grundlage. Wir hoffen nun, dass die wir die regierenden Parteien überzeugen können, endlich ein gutes Landestarifreuegesetz zu verabschieden. In Berlin und Thüringen gibt es die modernsten Gesetze, Brandenburg ist ebenfalls im Gesetzgebungsverfahren und weitere ziehen nach. Ich meine, dass gerade öffentliche Auftraggeber eine besondere Pflicht haben, gute Beschäftigungsbedingungen zu fördern. Und das ist es, wofür mobifair gemeinsam mit dem DGB kämpft.“

6 FRAGEN AN DIRK-ULRICH MENDE

mobifair: Auf den Schienen sind rund 5000 Lokführer von sogenannten Personaldienstleistern eigentlich unkontrolliert unterwegs. Zu lange Arbeitszeiten, keine Pausen und manchmal auch fehlende Eignungen und Befähigungen. Sicher ist das nicht. Was sagen Sie dazu?

Dirk-Ulrich Mende: Ich bin überrascht über die Anzahl der Lokführer, die nach den Erkenntnissen von mobifair unkontrolliert und z.T. mit fehlender Eignung oder Befähigung unterwegs sind. Mich erschreckt das, denn besonders die Sicherheit im Bahnverkehr muss höchste Priorität haben. Es werden Personen und Güter transportiert, die diese Sicherheit verdienen. Sowohl im Personenverkehr, als auch im Güterverkehr können ansonsten erhebliche Schäden entstehen. Deshalb muss dieses Problem dringend aufgenommen und gelöst werden.

„...die Sicherheit im Bahnverkehr muss höchste Priorität haben.“

Wir stellen fest, dass die zuständige Behörde, das Eisenbahn-Bundesamt, diese Personaldienstleister nicht erfasst hat. Die Kontrollaufsicht liegt bei den Unternehmen selbst. Kann das funktionieren?

Eine solche Auffassung ist nicht mit der Realität in Übereinstimmung zu bringen. Wer die Kontrolle den Unternehmen selbst überlässt, kann sich sicher sein, dass diese Unternehmen nur soweit kontrollieren, wie es zwingend notwendig ist. Wir stellen immer wieder fest, dass man auf Kontrollen nicht verzichten darf. Kontrollen können aber nur dann wirksam sein und ihren Zweck erfüllen, wenn sie von unabhängigen Stellen, hier dem EBA, durchgeführt werden. Dies ist nach meiner Auffassung dem EBA deutlich mitzuteilen.

„Dies ist nach meiner Auffassung dem EBA deutlich mitzuteilen.“

Das System Eisenbahn wackelt. Das EBA lässt mehr Unternehmen zu, als es kontrollieren kann. Von der Ausbildung bis zur Zugfahrt. In Zahlen sind das rund 450 Eisenbahnverkehrsunternehmen, rund 120 Ausbildungsschulen, rund 350 Prüfer und Prüfungsorganisationen und 120 Personaldienstleister. So wächst die Anzahl der schwarzen Schafe in dieser Branche. Da ist politisches Handeln dringend notwendig. Wie wollen Sie mobifair dabei unterstützen?

Gerne unterstütze ich mobifair bei der aufgezeigten Problemlage. Als Bundestagsabgeordneter kann ich mir vorstellen, das Gespräch mit dem Bundesverkehrsminister und seinem Ministerium zu suchen und auch den Arbeitsminister in der Frage einzuschalten. Durch ein Zusammenfinden beider, könnte man das Problem lösen. Allerdings gehe ich auch davon aus, dass es eines politischen Drucks bedarf. Das heißt: Auch unsere Fraktion muss davon überzeugt werden, dass jetzt schon ein Handlungsbedarf besteht. Wir dürfen nicht darauf warten, dass ein Unglück geschieht.

Als ehemaliger Oberbürgermeister in Celle und stellv. Vorsitzender des Städtetages in Niedersachsen ist Ihnen das Thema Ausschreibungen von öffentlichen Verkehren bekannt. Da geht es nicht immer fair zu. Der Preis schlägt die Qualität und vor allem die Lohn- und Sozialstandards der von der Ausschreibung betroffenen Beschäftigten. Das kann bereits in der Ausschreibung geändert werden. Wir fordern einen sozialgeschützten Personalübergang bei Betreiberwechseln. Für Bahn und Bus. In Rheinland-Pfalz ist das schon durch das dort geltende Vergabegesetz geregelt. Woran scheitert eine solche Novellierung in Niedersachsen?

Besonders der sozialgeschützte Personalübergang bei Betreiberwechseln ist von hoher Bedeutung für die Zuverlässigkeit und Sicherheit im Bahnverkehr. Es kann nicht sein, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen allein durch Ausschreibungsergebnisse vor wirtschaftliche und familiäre Probleme gestellt werden. Wir wissen alle, wie wichtig ein dauerhaftes und sicheres Einkommen ist. Ich bin gerne bereit dazu, auch in Niedersachsen die in Rheinland-Pfalz erfolgte Veränderung des Vergaberechts anzustoßen. Derzeit befürchte ich jedoch, dass die Große Koalition einer solchen Novellierung nicht so positiv gegenüber steht, dass das Problem zu lösen wäre.

„Besonders der sozialgeschützte Personalübergang bei Betreiberwechseln ist von hoher Bedeutung für die Zuverlässigkeit und Sicherheit im Bahnverkehr.“

In Niedersachsen wurde zuletzt ein Tarifvertrag gegen die Empfehlung des Tariftreuebeirats für repräsentativ erklärt, der deutlich unter den anderen repräsentativen Tarifverträgen angesiedelt ist. mobifair sieht hierin die Gefahr einer langfristigen Absenkung des Lohnniveaus im gesamten Bus-Bereich. Ist Ihnen dieser Vorgang bekannt und wie stehen Sie dazu?

Tarifverträge sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davor schützen, ausgebeutet zu werden. Wenn dann ein Tarifvertrag gegen die Empfehlung des Tariftreuebeirats trotzdem für repräsentativ erklärt wird, ist das ein Vorgang, den ich mir bei einer Landesregierung, bei der die SPD mitregiert, kaum vorstellen kann. Mir selbst ist dieser Vorgang in Niedersachsen nicht bekannt. Ich werde diesbezüglich noch einmal nachforschen. Ich sehe hier in der Tat dieselbe Problematik wie mobifair, dass wir so zu einer Absenkung des Lohnniveaus im gesamten Bus-Bereich kommen. Das hat mich schon in meiner Funktion des Oberbürgermeisters beschäftigt: Die Privatisierung hat dazu geführt und führt auch weiterhin dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen eingestellt werden. Das darf nicht der Weg sein! Die SPD steht für gute Arbeit und faire Löhne.

„Ich werde diesbezüglich noch einmal nachforschen.“

Wie stehen Sie zur Diskussion, zusätzliche Bundesmittel für den Ausbau des ÖPNV in Städten und im ländlichen Raum zur Verfügung stellen?

Wer für eine Verkehrswende ist, der muss zusätzliche Bundesmittel in den Ausbau des ÖPNV in Städten und im ländlichen Raum stecken. Daran darf es keinen Zweifel geben. Wir haben 75 Jahre daran gearbeitet, die Individualisierung des Verkehrs voranzutreiben. Heute stehen wir vor der Situation, dass wir bei der Organisation einer Verkehrswende diese 75 Jahre ungeschehen machen wollen und machen müssen. Der Rückbau von tausenden von Bahnkilometern muss revidiert werden. Die 240 Bahnkilometer, die aktuell vorgesehen sind, sind meiner Meinung nach viel zu wenig dafür. Wir müssen auch auf dem Land mit mehr Bussen unterwegs sein, denn nur mit einem attraktiven Angebot kann ein Umsteuerungseffekt erzielt werden. Das ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die nicht allein über den Ticketpreis finanziert werden kann, sondern auch von der gesamten Gesellschaft mitzufinanzieren ist.

Wir danken für das Gespräch und wünschen uns viele Abgeordnete im Deutschen Bundestag, die sich diesen Themen annehmen wollen. Viel Erfolg!



Dirk-Ulrich Mende (SPD) ist ehemaliger Oberbürgermeister der Stadt Celle. Aktuell ist er als Geschäftsführer des Niedersächsischen Städtetags tätig. Mende kandidiert bei der Bundestagswahl 2021 für den Wahlkreis Celle-Uelzen.



EU-MOBILITÄTSPAKT: BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR LKW-FAHRER*INNEN

.....
Nicht selten sind Lkw-Fahrer*innen aus Osteuropa monatelang auf den Straßen unterwegs. Ein langer Zeitraum, in dem sie ihre Familien nicht besuchen können. Ihre Bezahlung ist alles andere als fair: Sie arbeiten für Dumpinglöhne.

Auch auf den Straßen hierzulande verschärft sich die Situation: Kontrollen sind schwierig und die Methoden von osteuropäischen Speditionsfirmen werden immer krimineller.

mobifair fragt sich, wie lange die Würde des Menschen weiterhin verletzt werden soll. Dieser Sozialraub auf der Straße, darf nicht auf der Schiene enden! Der Europaabgeordnete Ismail Ertug, Mitglied von mobifair und Berichterstatter für das EU-Mobilitätspaket in Brüssel, erzählt in einem Interview mit dem Deutschlandfunk, dass er im Zuge seiner Arbeit viele Gespräche mit Lkw-Fahrer*innen geführt habe und diese in ihrem Arbeitsalltag begleitet habe.

Der SPD-Europaabgeordnete kennt die Sorgen und Nöten der Lkw-Branche. Ein großes Problem bestehe darin, dass die Fahrer*innen die Wochenenden auf überfüllten Parkplätzen verbringen müssen. Das sei „harte Arbeit und das haben wir versucht, auch auf europäischer Ebene zu regulieren.“

Das EU-Mobilitätspaket soll die unfairen Arbeitsbedingungen beseitigen. Alle drei bis vier Wochen sollen Lkw-Fahrer*innen zukünftig die Möglichkeit haben, in ihre

Heimatländer zurückzukehren. Außerdem dürfen Ruhezeiten nicht mehr missachtet werden. Verbesserte Fahrtensschreiber sollen laut EU-Mobilitätspakt dafür sorgen, dass Lenk- und Ruhezeiten wirksam kontrolliert werden können. Auch die Entstehung von sogenannten Briefkastenfirmen will die EU verhindern. Der Mobilitätspakt soll im März 2022 in Kraft treten.

Damit die Regelungen wirksam sind, „haben die Mitgliedstaaten eine große Verpflichtung, denn für die Kontrollen sind die Mitgliedstaaten alleine verantwortlich. Jede Gesetzgebung – und sei es noch die beste aus Brüssel – bringt nichts, wenn die Mitgliedstaaten ihrer Kontrollverpflichtungen nicht nachkommen“, so Ismail Ertug.

mobifair befürwortet den EU-Mobilitätspakt. Die Regelungen versprechen einen Schritt in die richtige Richtung – jedoch ist das Ziel noch lange nicht erreicht.

Um bereits jetzt für Fairness in der Lkw-Branche zu sorgen, unterstützt mobifair den Verein „Sozialmaut“, der jeweils einen Cent pro gefahrenen Kilometer für die Versorgung von Lkw-Fahrer*innen spendet

