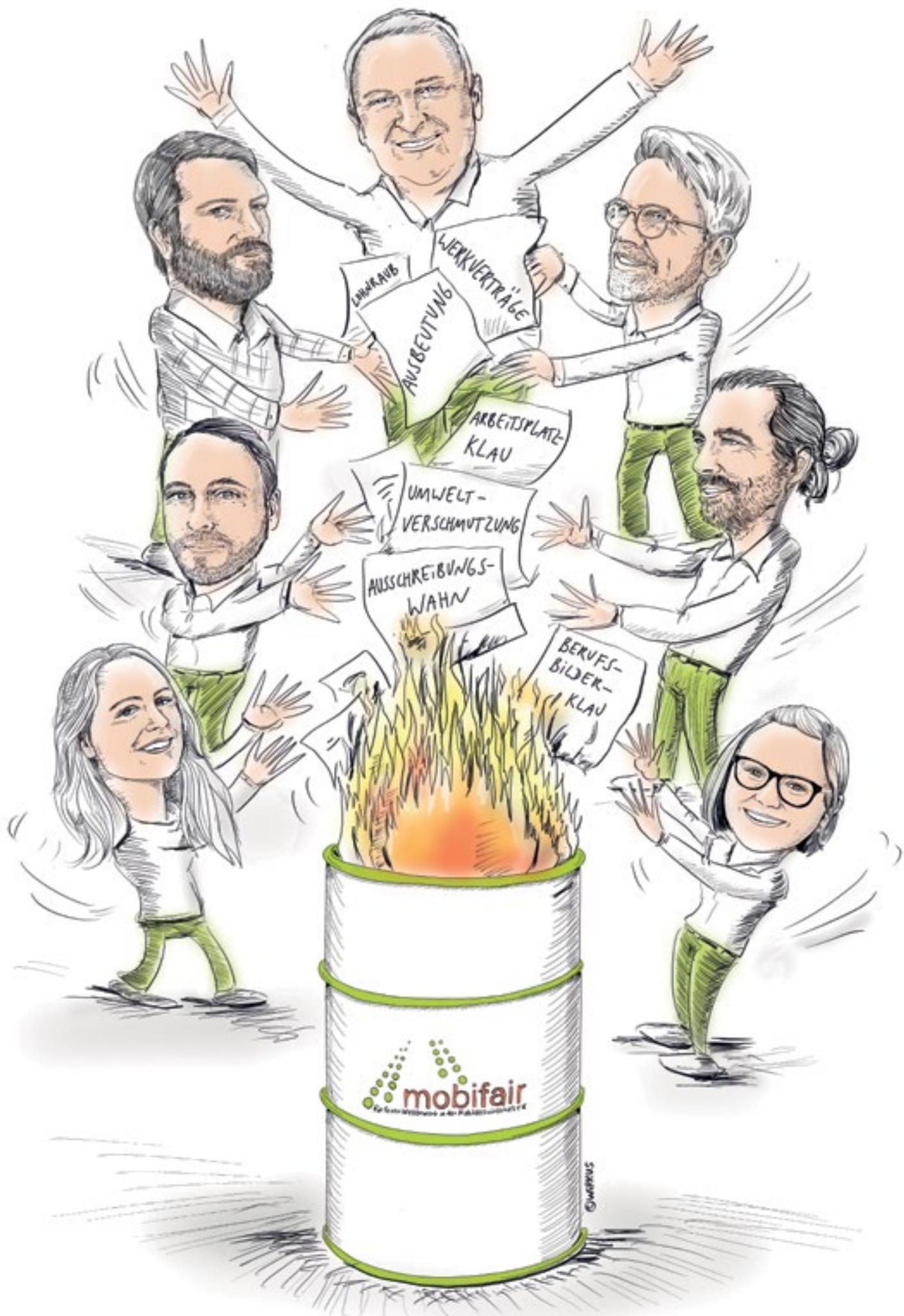




BUSVERKEHR

*Zwischen Vorgabe
und Realität*



©worus

Editorial



Zwischen Vorgabe und Realität heißt der Titel unserer mopinio-Ausgabe 01/22. Wir könnten auch schreiben „zwischen Traum und Trauma“. Irgendwann bricht halt jeder Krug, der zum Brunnen getragen wird. Auch wenn jeder auf den Anderen zeigt, sind zumeist mehrere verantwortlich. Doch den Schaden tragen die Mitarbeitenden und die Kunden. In dieser Ausgabe sind die Hauptakteure – Welch Überraschung – die Aufgabenträger. Ein Landkreis, der über 10 Jahre plant und doch nichts auf die Reihe bringt, ein Minister, der Lohndumping die Türe öffnet und zwei Unternehmen, die gut zusammenspielen, um Menschen aus Osteuropa auszubeuten. Doch wir machen das nicht! Wir recherchieren und sprechen mit den Betroffenen. Wir nehmen die Kolleginnen und Kollegen an die Hand und graben bis zur Wurzel des Übels. Das ist viel Arbeit, aber sie lohnt sich.

Gut, dass es auch positive Aktivitäten gibt. So wie im Saarland. Hier haben die ehemalige Verkehrsministerin und die neue sozialdemokratische Ministerpräsidentin, Anke Rehlinger, dafür gesorgt, dass ein Tariftreuegesetz seinen Namen verdient und mit einer „Muss“-Regelung für einen Personalübergang auch die besten Beschäftigungsbedingungen und starke Tarifverträge bei Ausschreibungen einfordert. Das hat den mobifair-Fairness-Preis 2022 mehr als verdient.

Es lohnt sich, aktiv dabei zu sein. Jammern können andere. Wir handeln.

Viel Spaß beim Lesen. Wenn sich einer angesprochen fühlt, dann ist das prima. Die Guten geben uns recht.

Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand

Aus dem Inhalt



BUSVERKEHR: ZWISCHEN VORGABE UND REALITÄT		S. 4
Chaos im Kreis Mayen.-Koblenz:	S. 6	Wir holen es von denen, die eh nichts haben S. 11
Aufatmen bei den RBB-Beschäftigten	S. 9	mobifair-Fairnesspreis geht 2022 ins Saarland S. 12
Nepper, Schlepper, Lokführerfänger Teil2	S. 9	Brennpunkt Verkehrsmarkt .. 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

Busverkehr – Zwischen Vorgabe und Realität

.....
 Pause oder Arbeitszeitunterbrechung? Freizeit oder Arbeitszeit? Geregelt ist das zwar alles in Tarifverträgen, aber ganz unterschiedlich und eine Kontrolle der Umsetzung fehlt in aller Regel. In der Praxis heißt es: „Mach mal Pause und such’ dir einfach einen Stellplatz dafür!“ Der Betriebshof ist meistens nicht in Reichweite und im ländlichen Raum ein Busbahnhof zu weit weg. So wird die Standzeit dann auf einsamen Feldwegen oder Parkplätzen am Straßenrand verbracht – ohne Toilette, ohne die Möglichkeit, etwas Warmes zu essen, bei jedem Wetter und auch bei Dunkelheit. Über einige Stunden kann eine solche Wartezeit dauern, bis es dann weiter geht. Und aus Angst, den Job zu verlieren, beschwert sich über diesen unsozialen Zustand auch keine*r.



Busfahrer*innen endlich mehr wertschätzen

Keine oder verdreckte Toilettenanlagen, Zeitdruck, fehlende Wertschätzung – das Berufsbild des Busfahrers wird immer unattraktiver. Unmöglich, wenn man daran denkt, dass die Verkehrswende bevorsteht und der Beruf so wichtig wie noch nie wird. In der NDR-Sendung Panorama 3 erklären Busfahrer*innen mal wieder, wie schlecht ihre Arbeitsbedingungen aussehen. Für mobil ist das schon lange kein Wunder mehr – leider!

Einige Beispiele: Die Fahrer*innen sind oft dehydriert während der Arbeit in einem stickigen Bus. Warum? Weil sie sich dafür schämen oder davor ekeln, die dreckigen Toilettenanlagen zu benutzen und daher weniger trinken. Oder es gibt erst gar keine WCs an den Stellen, wo Pausen oder Arbeitszeitunterbrechungen gemacht werden. Ob diese Standzeiten dann als Arbeitszeit angerechnet werden, unterscheidet sich von Tarifvertrag zu Tarifvertrag. Busfahrer*innen sind oft mehr als 12 Stunden von zu Hause weg, bekommen aber oft davon nur einen Bruchteil als Arbeitszeit bezahlt. Zur Kontrolle der gesetzlichen oder tariflichen Vorgaben braucht es außerdem einen Betriebsrat. Doch den gibt es in den meisten kleineren Busunternehmen nicht.

Das Ganze geht zum Teil soweit, dass Busfahrer*innen erhöhten Blutdruck haben, alleine durch Stress, und

dann ins Krankenhaus gefahren werden müssen. So berichtet es ein Betroffener in dem NDR-Beitrag. Kein Wunder, dass viele den Beruf nach kurzer Zeit hinschmeißen. All das führt zu einem enormen Personalmangel. Vor 20 Jahren gab es noch viel mehr Busfahrer*innen, obwohl damals deutlich weniger Fahrgäste öffentliche Verkehrsmittel genutzt haben. Und dann ist da noch die geplante Verkehrswende. Aber wie soll diese stattfinden, wenn sich so viele vor dem Beruf des Busfahrers scheuen? Der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) der Branchenverbände schätzt, dass 110.000 zusätzliche Stellen im Öffentlichen Personen Nahverkehr (ÖPNV) gebraucht werden, die meisten davon im Linienbussektor. Dazu kommen 74.000 Stellen vorwiegend auf der Straße, die altersbedingt (Renteneintritt) wiederbesetzt werden müssen. Aber da müssen erst einmal hygienische Toilettenanlagen und Pausenräume geschaffen werden, bevor solche Zahlen realisierbar erscheinen. Wertschätzung am Arbeitsplatz sollte das A und O sein.

„Qualität ...



Einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung geht erfreulicher Weise die Gewerbeaufsicht in Rheinland-Pfalz: Sie will Ende des Jahres oder im nächsten Jahr ein besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der sozialen Arbeitsschutzvorschriften im ÖPNV insgesamt legen und dabei insbesondere den Zugang zu Toiletten und Sozialräumen überprüfen.

mobifair meint: „Qualität hat ihren Preis. Wenn man sie nur als Kostenfaktor ansieht und nach unten drückt, dann ist man im Wettbewerb klar im Vorteil. Im Nachteil sind jedoch die Betriebe, für die der Arbeitsschutz zum Selbstverständnis gehört, die Rücksicht auf Sozialstandards nehmen und gute Beschäftigungsbedingungen bieten. Ist das denn gerecht? Das muss sich ändern, denn Busfahrer*innen verdienen Respekt – seitens der Politik, der Aufgabenträger und der Unternehmen. Dazu gehören auch geregelte Pausen mit der Möglichkeit, seinen menschlichen Bedürfnissen nachzukommen.“

hat ihren Preis“



Bus-Chaos im Landkreis Mayen-Koblenz

Es ist wieder einmal passiert: Im Anschluss an eine Neuvergabe von Busverkehren hat es chaotische Zustände gegeben. Zum Fahrplanwechsel im Dezember 2021 hat im Landkreis Mayen-Koblenz nicht nur ein Betreiberwechsel stattgefunden, sondern auch eine starke Ausweitung des Fahrplans mit besserer Anbindung des ländlichen Raums. Grundsätzlich ist das ein guter Ansatz und ein wichtiger Schritt in Richtung Verkehrswende. Bei der Umsetzung, aber auch schon bei der Planung, gab es jedoch schwerwiegende Probleme: Zu wenig Personal, fehlende Orts- und Sprachkenntnisse der Busfahrer*innen, Fahrtausfälle und dementsprechend unzufriedene Fahrgäste.

In einer Facebook-Gruppe, die von besorgten Eltern und genervten Fahrgästen zum Austausch gegründet wurde, finden sich etliche schockierende Berichte und Fotos: Ein Bus, der auf einem Feldweg festgefahren ist, ein anderer, der um eine wegen einer technischen Störung geschlossene Bahnschranke herumfährt, Busfahrten mit offenen Türen und Screenshots einer Unterhaltung zwischen Eltern und ihren Kindern, die dem Busfahrer den Weg zeigen müssen. Zudem haben sich die Bürger*innen abgestimmt, wer einen Fahrplan an welche Haltestelle aufhängt, da dies auch nicht rechtzeitig durch den Verkehrsverbund und das Unternehmen erfolgt ist.

Ein weiterer Vorfall macht sprachlos: Ein Busfahrer soll drei Erstklässler am falschen Ort abgesetzt haben. Die Hinweise der Schüler, dass der Bus in die falsche Richtung fährt, soll der Fahrer ignoriert und die Kinder angeschrien haben. So berichtet es eine Mutter, die während der Fahrt mit ihrem zunehmend panischer werdenden Kind telefoniert hat. Am falschen Zielort – im Nachbarlandkreis – habe schließlich ein Mann den Kindern geholfen und der besorgten Mutter am Telefon gesagt, wo sich diese jetzt befänden. Der Verbandsbürgermeister der Gemeinde Maifeld hat daraufhin gegen den Busfahrer Anzeige wegen Nötigung, Freiheitsberaubung und Aussetzung gestellt.

Zahlreiche Medien haben ausführlich über das „Bus-Chaos“ berichtet. Der Südwestdeutsche Rundfunk (SWR) hat auch mit mobifair Interviews geführt. Dabei ging es vor allem darum, wie es zu solchen Entwicklungen kommen konnte und wie man sie vermeiden kann.

„Am falschen Zielort...“



mobifair war vor Ort

mobifair hat sich selbst ein Bild von der allgemeinen Situation gemacht. Teilweise sehr gefährliche Situationen, wie Rückwärtsfahrten an einer Haltestelle, an der Schulkinder sich Richtung Bus kämpfen, aber auch Busse, die ihre Haltestelleneinfahrt verpassen und mitten auf der Hauptstraße eine Vollbremsung hinlegen, um zu fragen, ob man einsteigen will. Bei einer Probefahrt wurde eine Kollegin des mobifair-Teams fast in der Türe eingeklemmt worden, weil der Busfahrer den falschen Knopf betätigt hat. Die Kommunikation mit dem Fahrer war aufgrund der Sprachbarriere stockend. Auf dem Betriebshof des neuen Betreibers – der Transdev-Tochter Verkehrsbetrieb Rhein-Eifel-Mosel (VREM) – angekommen, war das mobifair-Team schockiert. Es handelt sich um eine Ackerlandschaft mit einem Container als Dienstraum ohne Umkleideraum oder Toilette. Darin hängt eine Betriebsanweisung in fünf verschiedenen Sprachen – es geht um die geltenden Geschwindigkeiten außer- und innerorts, wenn man stehende Fahrgäste transportiert.



Nach der Recherche hat mobifair den Landrat Dr. Saftig angeschrieben und eine deutliche Überarbeitung der Konzeption der Verkehre gefordert, aber auch klare Vorgaben, wenn in letzter Konsequenz die Leistungen neu vergeben werden müssen: Ausbildungsquoten, Orts- und Sprachkenntnisse sowie Sozialstandards, wie Sozialräume, Umkleiden und Toiletten, müssen gefordert und regelmäßig kontrolliert werden.

In seiner Antwort hatte der Landrat die nächsten Schritte mitgeteilt: Der Betreiber VREM sollte eines von drei Linienebündeln freiwillig zurückgeben und die frei werdenden Busfahrer*innen zur Stabilisierung der Verkehre in den restlichen zwei Bündeln einsetzen. Nach der Rückgabe

würde eine Notvergabe an einen neuen Betreiber erfolgen und später dann eine Neuausschreibung.

Mitte März aber dann die überraschende Kehrtwende: Der Kreisausschuss hat entschieden, dass der VREM weiterhin alle Linien betreiben soll, weil es nicht realistisch sei, bei einer Notvergabe einen Ersatzbetreiber zu finden. Außerdem habe sich die Situation verbessert. In den sozialen Netzen sehen das betroffene Eltern anders und überlegen, eine Demo zu organisieren oder den Bürgerbeauftragten einzuschalten.





Wie geht es weiter?

Der Verkehrsverbund Rhein-Mosel (VRM) will die Koordination zur Reaktivierung des früheren Fahrgastbeirats übernehmen. Dies war eine Anregung von mobifair, die in einem weiteren Anschreiben auch an die Vorsitzenden aller demokratischen Fraktionen im Kreistag gerichtet wurde. Franziska Ackermann von mobifair erklärt den Sinn dahinter: „Beim Fahrgastbeirat sitzen alle Beteiligten – d.h. Schulen, Elternbeiräte, Vertreter*innen der Busunternehmen und des Aufgabenträgers – an einem Tisch und können sich regelmäßig über die Lage austauschen und informieren sowie über die zukünftigen Ausschreibungen diskutieren. Da kann sich jeder einbringen, dem dieses Thema am Herzen liegt und auch etwas bewegen.“

Für die Zukunft erwartet Dirk Schlömer, mobifair-Vorstand, dass die Aufgabenträger ihr Augenmerk viel stärker auf die Qualität legen: „Wenn es dabei bleibt, dass der bisherige Betreiber weiter fährt, muss der Landkreis und der Aufgabenträger umso mehr darauf achten, hohe Qualität und gute Beschäftigungsbedingungen einzufordern und regelmäßige Kontrollen durchzuführen. Ohne geht es nicht. Wir behalten die Entwicklung im Auge.“

Eine erfreuliche Rückmeldung kommt unterdessen aus dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung: Die Gewerbeaufsicht Rheinland-Pfalz will Ende des Jahres oder im nächsten Jahr ein besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der sozialen Arbeitsschutzvorschriften im ÖPNV insgesamt legen und dabei insbesondere den Zugang zu Toiletten und Sozialräumen überprüfen – in ganz Rheinland-Pfalz. mobifair sagt: „Das Thema ist in der Landespolitik mehr als nur angekommen. Gut so, Rheinland-Pfalz, das ist der richtige Weg!“

„Wir behalten die Entwicklung im Auge.“

AUFATMEN BEI DEN RBB-BESCHÄFTIGTEN

Die Zitterpartie für rund 60 Beschäftigte nach der Ausschreibung von Busverkehren im Landkreis Holzminden ist vorbei. Die Zukunft der Regionalbus Braunschweig GmbH (RBB) ist dort für die nächsten 10 Jahre gesichert, denn sie hat den Zuschlag für drei von vier Losen erhalten. Die gemeinsamen Aktionen von Beschäftigten und Betriebsräten der RBB, der EVG und mobifair haben sich gelohnt.

Wie mobifair bereits berichtete, wurde in Niedersachsen der Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und dem Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) entgegen der Empfehlung des Tariftreuebeirats in die Liste der repräsentativen Tarifverträge aufgenommen und somit bei dieser Ausschreibung als Lohnuntergrenze zugrunde gelegt. Der Abstand zu den anderen repräsentativen Tarifverträgen TV-N und AVN war groß. Ein geschützter Personalübergang wurde auch nicht vorgegeben. In der Zwischenzeit gab es zwar Tarifverhandlungen – der GÖD-Tarifvertrag sieht jetzt bei einer 45-Stunden-Woche einen Stundenlohn von 12,75€ (+6,2%), statt wie bisher 12,01€ vor. Ab Januar 2023 gibt es 13,07€ (+2,5%) und ab 2024 dann 13,36€ (+2,2%). Trotz dieser Erhöhungen liegt er immer noch weit unter den anderen beiden repräsentativen Tarifverträgen TV-N und AVN. Zudem zweifelt mobifair stark daran, dass dieser Tarifvertrag überhaupt die Kriterien zur Verbreitung erfüllt, um als repräsentativ zu gelten.

Vor diesem Hintergrund sind die Kolleg*innen kurz vor Weihnachten medienwirksam vor das Landratsamt gezogen, haben Informationen an die Kreisrät*innen verteilt und im direkten Gespräch auf die Situation und ihre Zukunftssorgen aufmerksam gemacht. Unterstützung

gab es auch von der Landtagsabgeordneten und Kreisrätin Sabine Tippelt. Viele der Kommunalpolitiker*innen hatten die Problematik mit der Repräsentativität des Dumpingtarifvertrags nicht auf dem Schirm und haben das erste Mal davon gehört.

Trotz der Erleichterung in Holzminden darf nicht vergessen werden, dass in den nächsten Jahren weitere Ausschreibungen in Niedersachsen stattfinden und der GÖD-Tarifvertrag nach wie vor als repräsentativ gilt. mobifair setzt sich daher weiterhin gemeinsam mit der EVG und dem DGB bei der Landespolitik ein, zuletzt im Gespräch mit dem Ministerpräsidenten Stephan Weil.

In Niedersachsen finden im Oktober Landtagswahlen statt. mobifair fordert daher: „Arbeitnehmer*innen müssen von der Politik vor Niedriglöhnen geschützt werden. Was wir brauchen, ist eine Anpassung des Landestariftreuegesetzes, damit sich der Wirtschafts- und Verkehrsminister in Personalunion nicht einfach über die Empfehlung des Tariftreuebeirats hinwegsetzen kann. Bei Uneinigkeit sollte der Landtag das letzte Wort haben. Außerdem muss die künftige Regierung eine verpflichtende Regelung zum geschützten Personalübergang bei Betreiberwechsel in das Gesetz aufnehmen.“



Nepper, Schlepper, Lokführerfänger Teil 2

.....
Es gibt eine neue Zukunft für zwei junge Lokführer aus der Ukraine. Diese wurden, bevor der sinnlose und brutale Krieg in ihrem Heimatland begonnen hat, über eine dubiose Personalvermittlung nach Deutschland gelockt. Dort sind sie in die Fänge eines Personaldienstleisters übergeben worden. Ein Personaldienstleister, der das dort beschäftigte Personal an sein eigenes Bahnunternehmen verleiht oder weiterreicht. Auch ein interessantes Geschäftsmodell, in dem kein eigenes Personal beschäftigt werden muss und sich je nach Bedarf wie aus dem Regal die Ware Mensch geholt wird.

In diesem Fall sind es Lokführer, die man nicht leistungsgerecht bezahlt, jedoch quer durch Deutschland in den Einsatz bringt und für die man den Dienstbeginn und das Dienstende auf der Lok festlegt. Dabei werden Wegzeiten, die in Einfahrt- und Ausfahrtsbahnhöfen über viele Gleise zum Ende des Bahngeländes führen, vom Personaldienstleister einfach ignoriert. Es sei denn, man selbst wehrt sich und pocht auf seine Rechte. Dann kann es sein, dass man diese Zeiten gutgeschrieben bekommt. Vor allem dann, wenn der Arbeitgeber merkt, dass hinter den betroffenen Kollegen eine starke Gewerkschaft steht, die sie schützt. Die Kollegen sind Mitglied der EVG geworden, weil sie nicht glauben konnten, wie Lokführer in Deutschland behandelt werden. Mit dem Berufsrechtsschutz der EVG wurden arbeitsrechtliche Klagen eingereicht.

Beide Lokführer haben eine vierjährige Ausbildung in der Ukraine absolviert und waren dort im Streckendienst im Einsatz. So auch ein weiterer Kollege, der die EVG und mobifair um Hilfe gebeten hat. Dieser war in Russland 16 Jahre als Lokführer beschäftigt, bis er nach Deutschland kam. Der Arbeitgeber* hat ihm einen ausgiebigen Deutschkurs versprochen, welcher jedoch scheinbar pädagogisch am Ziel weit vorbei ging und somit seine Prüfung negativ beeinflusste. Statt dem Kollegen zu helfen hat man ihn kurz in den Rangierdienst versetzt und ihm dann das Arbeitsverhältnis gekündigt. Verheiratet und zwei Kinder und jetzt auf der Straße! Mit Unterstützung des DGB-Rechtsschutzes wurde der Kündigung widersprochen. Das Arbeitsgericht wird jetzt entscheiden. Die Familie kämpft um ihren Aufenthaltstitel und muss mit einer Abschiebung nach Russland rechnen.

Die drei Kollegen wurden nicht alleine nach Deutschland abgeworben. Viele andere Kollegen aus ihrem Heimat-

land der Ukraine, aber auch aus Russland, haben eine neue Zukunft und Herausforderung als Lokführer gesucht – sie haben den vielversprechenden Werbungen im Internet und persönlichen Kontakten geglaubt. Selbstverständlich war ihr zukünftiger Job in Deutschland angeblich bestens organisiert und der Preis, den sie für diese Zukunft zahlen mussten, nicht kostenlos. Ein funktionierendes Zusammenspiel zwischen einem Personalvermittler, einem Personaldienstleister und einer Ausbildungseinrichtung zum Erlangen der deutschen Zulassungen. Unseres Erachtens stehen alle in enger Verbindung zueinander. Für mobifair ist der Vorfall noch nicht vorbei. Da ist noch vieles offen. mobifair bleibt bei seiner Meinung, dass solche Machenschaften den Ruf der Mobilitätsbranche schädigen. Wieder einmal beweist dieser Vorfall, dass das Geschäftsmodell Personaldienstleister für Lokführer in die Mülltonne gehört. Wer einen Zug fährt und diese Aufgabe nicht mit eigenem Personal erledigen kann, der sollte auch keinen Auftrag für eine Zugleistung erhalten.

Die beiden Kollegen aus der Ukraine haben seit dem 01. April eine neue Arbeitszukunft als Lokführer bei der DB Cargo in Dresden. Sie konnten schnell feststellen, dass seriöse Bahnunternehmen, wie die DB Cargo AG, beste Beschäftigungsbedingungen bieten. Zudem sind dort geregelte Arbeitszeiten mit guter Bezahlung und sozialem Schutz sind selbstverständlich. Neu für die Kollegen war allerdings auch, dass der Dienstbeginn und das Dienstende am Dienort geregelt ist und Betriebsräte die Arbeitsbedingungen überwachen und sich wirklich um die Kollegen kümmern. mobifair dankt der DB Cargo AG für ihre schnelle Unterstützung und ihrem Selbstverständnis unbürokratisch zu helfen.

***Die Unternehmen sind mobifair bekannt. Es laufen derzeit Klageverfahren und weitere Ermittlungen. Nach Ende der Recherche werden wir ausführlich mit der Nennung der Namen berichten. Wir wissen, dass viele betroffene Kollegen Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes und ihres damit verbunden Aufenthaltsrecht haben. Wir können helfen und appellieren an die Kollegen keine Angst zu haben und sich vertrauensvoll an uns zu wenden: 069 27139966 oder recherche@mobifair.eu**

Wir holen es von denen, die eh nichts haben ...

.....
mobifair nennt Verbrechen beim Namen. Für den Verein sind Machenschaften, deren Geschäftsmodell darauf basiert, die Hilflosigkeit und die Unwissenheit von Menschen auszunutzen und diesen noch Angst zu machen, beschämend. Wenn das noch in der Branche von Eisenbahnverkehrsunternehmen geschieht, muss man sich die Frage stellen, wer da alles ein Auge zudrückt. Wir tun das als Verein mobifair nicht!

Bringen man es auf den Punkt: Gut ausgebildete Lokführer werden aus osteuropäischen Ländern, die nicht zur EU gehören, über einen Personalvermittler nach Deutschland gelockt. Dafür bezahlen diese Menschen in monatlichen Raten viel Geld an diesen Personalvermittler. In Deutschland übergibt der Personalvermittler die Lokführer weiter an einen Personaldienstleister, der ihnen jedoch keinen leistungsgerechten Lohn bezahlt. Außerdem verpflichtet der Arbeitsvertrag die Lokführer dazu, mindestens drei Jahre für das Unternehmen zu arbeiten. All das geschieht unter Druck – denn verliert man seinen Aufenthaltstitel in Deutschland, droht die Ausweisung. Damit die Lokführer in Deutschland Züge fahren dürfen, benötigen sie eine deutsche Zulassungsbescheinigung. Um diese Ausbildung kümmert sich eine Ausbildungsschule, die eng mit dem Personaldienstleister zusammenarbeitet. Nach Beendigung der Ausbildung stellt diese Ausbildungsschule ohne vertragliche Grundlage eine hohe Rechnung an die Lokführer und verlangt die nächste monatliche Ratenzahlung. Der Personaldienstleister sorgt für eine Unterkunft, die ihm auch gehört, und verlangt für wenige Quadratmeter eine nicht geringe Miete. Damit die Lokführer nun eingesetzt werden können, reicht der Personaldienstleister die

Beschäftigten an sein eigenes EVU weiter. Dort werden die Lokführer dann im Bundesgebiet und teils in einem osteuropäischen Nachbarland grenzüberschreitend eingesetzt. Dienstbeginn und Dienstende ist auf der Lok. Für die Fahrten zum Einsatzort erhalten sie eine Fahrkarte. Auswärtige Übernachtungen sind nicht immer sichergestellt. Beschwerden sich die Lokführer, dann gibt es dubiose Nachprüfungen, deren Ergebnis letztendlich eine fehlende Befähigung ist, die eigentlich notwendig wäre, um in Deutschland als Lokführer zu arbeiten. Am Ende kommt es zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Diese Lokführer haben aufgrund der Nichtanerkennung ihrer Fahrerlaubnis für PKWs aus ihrem Heimatland keinen Führerschein. Sie haben kein Geld, um in Deutschland ihre Fahrerlaubnis zu erneuern und sind meist gezwungen, bei Wind und Wetter mit dem Fahrrad unterwegs zu sein. Ihre Heimatländer befinden sich derzeit in einem brutalen Krieg. Das sind schreckliche Zustände, die alles nur noch schlimmer machen!

Noch Fragen? mobifair schon! An die Behörden und Verbände, die immer wieder meinen, dass das System Eisenbahn so funktioniert. Wir sagen, es bröckelt. Aufwachen!



Unsere ukrainischen Kollegen Artem und Oleh kommen aus Saporischja, im Südosten der Ukraine. Ihre Gedanken sind bei ihren Familien und jeden Tag hoffen sie, wie auch mobifair, auf ein Ende dieses schlimmen Überfalls auf ihre Heimat. Sie können nicht nach Hause, der Weg zurück in ihre neue Heimat Deutschland würde ihnen dann versperrt werden. Die EVG und mobifair werden ihnen und all den anderen betroffenen Kolleginnen und Kollegen zur Seite stehen.

Auf → www.mobifair.eu hat mobifair einen Film hochgeladen.



Thorsten Hauser, Dirk Schlömer, Martin Burkert, Denise Federspiel, Staatssekretär Jürgen Barke, Ralf Damde, Eugen Roth und Thomas Beltz

mobifairness-Preis geht 2022 ins Saarland

mobifair und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG zeichnen mit dem mobifairness-Preis besondere Leistungen für fairen Wettbewerb auf Straße und Schiene aus. Preisträgerin in diesem Jahr ist Anke Rehlinger (SPD) für das neue „Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz (STFLG)“. Sie war zum Zeitpunkt der Verleihung noch saarländische Wirtschafts- und Verkehrsministerin und soll in Kürze Ministerpräsidentin werden. Mit dem Gesetz werden zentrale Forderungen von mobifair und EVG erfüllt.

Martin Burkert, Stellvertretender Vorsitzender der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) übergab diese mit den Worten: „Saarlands Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz macht aus der Kann-Regelung im ÖPNV und der Soll-Regelung im SPNV eine Muss-Bestimmung und beendet die miesen Machenschaften bei Verkehrsvergaben. Gratulation – denn ab jetzt werden Vergaben mit öffentlichen Geldern nicht mehr auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Damit senden wir eine starke Botschaft für den Wert der Arbeit – und zwar durch gesetzliche Bindung für faire Beschäftigungsbedingungen und starke Tarifverträge.“

Jürgen Barke, Staatssekretär für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr, betonte, dass der Preis Wertschätzung für die politische Arbeit von Anke Rehlinger sei. Gerade jetzt habe diese Auszeichnung nicht nur besondere Symbolik für die Ministerin, sondern bundesweite Signalwirkung aus dem Saarland heraus.

Dirk Schlömer, mobifair-Vorstand blickte in die Zukunft und forderte die anderen Bundesländer auf, es dem Saarland nachzumachen: „Guter ÖPNV und SPNV ist nur möglich mit engagierten Beschäftigten. Und diese bekommt man nicht umsonst – sondern nur, indem man ihnen ein gutes und abgesichertes Arbeitsumfeld bietet. Dafür müssen die Unternehmen, aber auch die Besteller von Nahverkehrsleistungen sorgen!“

Ralf Damde, EVG-Landesverbandsvorsitzender, dankte vor allem Wegbegleiter Eugen Roth für dessen Beharrlichkeit als Landtagsabgeordneter zur Realisierung des Gesetzes. Der Preis sei eine tolle, aber auch adäquate Auszeichnung für jahrelange Arbeit.



HINTERGRUND

Das STFLG schreibt unter anderem vor, dass die Beschäftigten zu den gleichen Arbeitsbedingungen übernommen werden müssen, wenn Nahverkehrsleistungen im Zuge einer Ausschreibung an einen anderen Betreiber vergeben werden. Damit hat das Saarland bundesweit eine der besten Regelungen zur Absicherung der Beschäftigten im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) und öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). In künftigen Auftragsvergaben sollen laut Gesetz auch soziale, ökologische und innovative Kriterien berücksichtigt werden. Durch die Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifverträgen und die Einbeziehung eines Tariftreuebeirats werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten geschützt. Damit werden zentrale Forderungen von mobifair und der EVG erfüllt.



mobifair wendet sich an den neuen bayerischen Verkehrsminister

.....
Bayern hat einen neuen Verkehrsminister. mobifair hat sich an Christian Bernreiter gewandt, um auf Probleme beim Schutz von Lohn- und Sozialstandards im ÖPNV aufmerksam zu machen und Lösungsvorschläge anzubieten.

Bei vielen Gesprächen und Aktionen mit Betriebsräten und Beschäftigten stellt mobifair seit Jahren fest: Die Kolleg*innen im Busbereich sehen sich aufgrund des öffentlichen Vergabewettbewerbs regelmäßig bei jeder neuen Ausschreibung von einem Verlust des Arbeitsplatzes oder ihrer bisherigen Beschäftigungsbedingungen bedroht. Darunter leiden nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Attraktivität einer Beschäftigung in der Branche, in der bereits heute überall Personal-mangel herrscht. Die Folge: Fahrtausfälle, mangelnde Sprach- und Ortskenntnisse, unzufriedene Fahrgäste.

In einem Anschreiben an den bayerischen Verkehrsminister fordert mobifair, dass auch in Bayern ein Landes-tariftreuegesetz dringend notwendig ist. Bayern ist neben Sachsen das einzige Bundesland ohne ein solches Gesetz zum Schutz der Beschäftigten bei öffentlichen Aufträgen. Wichtige Regelungen, die darin enthalten sein müssen, sind etwa der verpflichtende Personal-

übergang mindestens zu den bisherigen Beschäftigungsbedingungen bei Vergaben auf Schiene und Straße (wie in Rheinland-Pfalz und im Saarland), die Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifverträgen unter Einbeziehung eines Tariftreuebeirats und die Beschränkung des Subunternehmereinsatzes. Außerdem müssen alle Vorgaben vor und während der gesamten Vertragslaufzeit regelmäßig kontrolliert werden. Hierzu sucht mobifair auch das persönliche Gespräch mit dem Minister und wird sich auch mit weiteren Vertretern der Landespolitik in Verbindung setzen.

mobifair meint: „Wir werden nicht lockerlassen, bis auch Bayern und Sachsen über ein Tariftreuegesetz verfügen. Verpflichtende gesetzliche Vorgaben sind dringend notwendig, wenn man es mit dem Schutz der Beschäftigten und der Qualität sowie der Verkehrswende ernst meint.“

Brennpunkt Verkehrsmarkt

Im August 2021 ist das neue mobifair-Projekt „Arbeitsschutz und Unfallverhütung – Brennpunkt Verkehrsmarkt“ gestartet, welches erstmalig vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird. Ziel des Projekts ist es, generell über Arbeitsschutzregelungen und Unfallverhütung besonders in den Verkehrsbereichen Bus- und Schienenverkehr aufzuklären und zu informieren.



Mit der Melde-App, die sich momentan noch in der Testphase befindet, bald aber veröffentlicht wird, soll es betroffenen Personen erleichtert werden, Verstöße zu melden. Auffälligkeiten und Verstöße am Arbeitsplatz können also künftig einfach, direkt und schnell per App an mobifair weitergeleitet werden – um den Rest kümmert sich anschließend der Verein. Es wird auch die Option geben, die Meldung anonym an mobifair zu schicken. Im Anschluss der Meldungen wird den Vorfällen nachgegangen und es folgen eventuelle Recherchen vor Ort.

Bei der Entstehung der App wurde auf verschiedene App-Baukästen zurückgegriffen und Videokonferenzen durchgeführt – jetzt kann mobifair sagen, dass der Stand der App sehr zufriedenstellend ist und mobifair freut sich, sie euch bald im App-Store und dem Google Playstore anbieten zu können. Die App ist dann für jedes Smartphone verfügbar. Neben dem bekannten Dumping-Melder hat sich mobifair auch auf weitere Funktionen geeinigt. Ein Newsticker, Fotogalerien, Broschüren, Ratgeber, Formulare, Chatfunktionen – das sind einige Beispiele dafür, was die mobifair-App zu bieten hat.

Und wie will mobifair und sein Team das schaffen? Im Rahmen des Projekts wurde bisher neben den notwendigen Recherchen daran gearbeitet eine eigene Melde-App, sowie einen Ratgeber zum Arbeitsschutz und zur Unfallverhütung zu erstellen. Um die App und den Ratgeber gemeinsam entwickeln zu können, wurden seit September 2021 regelmäßig Workshops angeboten. So konnten wir betroffene Beschäftigte, Interessenvertretungen und Unternehmen erreichen. All die Menschen, die sich für faire Beschäftigungsbedingungen in der Mobilitätsbranche einsetzen möchten.

Hier geht es zum Projekt und der mobifair-Melde-App:



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

mobifair hat sich auch bei dem Erstellen des Ratgebers immer wieder mit Beschäftigten aus der Branche abgesprochen. Genau wie die App war der Ratgeber wahres Teamwork – Inhalte, Texte und Cartoons wurden zusammen diskutiert und ausgewählt. Auch der Ratgeber befindet sich momentan in der Endphase und wird demnächst erscheinen. Er klärt über die verschiedenen Bereiche des Arbeitsschutzes auf und zeigt auch an wen man sich wenden kann, wenn genau dieser Arbeits-

schutz nicht eingehalten wurde. Mit sehr bildlichen Beispielen aus der Verkehrsbranche demonstriert der Ratgeber, an welchen Stellen dieser Branche immer wieder Risiken und Probleme am Arbeitsplatz auftreten. Natürlich mit Hinweisen, was man tun kann, wenn man selbst von solchen Problemen betroffen ist. Der Ratgeber wird unter dem Titel „Der kleine Ratgeber Arbeitsschutz für Schiene, Bus und Dienstleister ... einfach und anders“ veröffentlicht.



Demnächst
erhältlich:
Unser Ratgeber
zum Thema
Arbeitsrecht



Sozialer Arbeitsschutz

Die Forderung von mobifair, dass sicherheitsrelevante und betriebliche Aufgaben einer Zugfahrt nur von dem Personal durchgeführt werden darf, das auch direkt bei dem für die Zugfahrt verantwortlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen beschäftigt ist, bleibt nach wie vor richtig und wichtig. Das Gedrängel von Personaldienstleistern, die sich im Bahnmarkt breit machen und immer wieder mit dubiosen Beschäftigungsbedingungen und Verstößen gegen den sozialen Arbeitsschutz auffallen, muss ein Ende haben. Es ist auch nicht länger zu dulden, dass diese Betriebe nicht vom EBA erfasst werden und sie allein in der Verantwortung und Kontrolle der sich dem bedienenden EVU stehen. Wir wissen, die Praxis spricht eine andere Sprache. Allein was Themen wie Arbeitszeiten oder die Reisezeiten von und zur nächsten Zugfahrt betrifft. Auch die Bereitstellung von unhygienischen Übernachtungsräumen oder die Frage

ob Eignung und Befähigung des eingesetzten Personals tatsächlich den Vorgaben gerecht werden. All diese wichtigen Dinge werden viel zu oft nicht eingehalten und lassen Eisenbahnverkehrsunternehmen negativ auffallen. Das Eisenbahnbundesamt, EBA, ist jedoch nicht zuständig für den sozialen Arbeitsschutz. Zuständig sind eigentlich die Behörden des Landesarbeitsschutzes oder die Gewerbeaufsichtsämter. Hier erleben wir, wie eine personelle aber auch fachliche Überforderung in der Eisenbahnbranche aufkommt. mobifair sucht den politischen Weg und fordert das EBA dazu auf, die Zuständigkeit der Kontrolle für den sozialen Arbeitsschutz im Eisenbahn-Verkehrsmarkt zu übernehmen. Bevor jetzt die Welt der vielen EVUs im Lande und der Personaldienstleister oder deren Verbände zusammenbricht, sei angemerkt, dass mobifair auch weiß, dass viele Bahn-Unternehmen seriöse und gute Arbeit leisten.

Brennpunkt Verkehr und die mobifair-App

Arbeitsschutz und Unfallverhütung ist das Thema im mobifair-Projekt „Brennpunkt Verkehrsmarkt“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt wird. Das Ziel ist es Arbeitnehmer*innen im Arbeitsalltag zu unterstützen und ihnen ein Werkzeug an die Hand zu geben, das bei Fragen des Arbeitsschutzes und Unfallverhütung hilft. Die zwei Säulen Hilfsmittel sind ein Ratgeber und das Zweite eine App.

Die App bietet Informationen zu Ansprechpartnern und die Möglichkeit leicht und unkompliziert mit mobifair in Verbindung zu treten.

Ladet euch die App auf euer Handy, probiert sie aus und nutzt die Vorteile.

**Hier geht es zum Projekt
und der mobifair-App:**

