

# mopinio

Das mobifair-Magazin

AUSGABE 03/2022

TARIFTREUE

*Fairness muss  
sich lohnen*

# Unser Ratgeber zum Thema Arbeitsrecht



Sicher Dir jetzt  
Dein Exemplar unter:  
[www.mobifair.eu](http://www.mobifair.eu)



# Editorial



Was lange währt wird endlich gut! Im Frühjahr 2020 berichteten wir über unsere Klage vor dem Landgericht Essen gegen den Verkehrsverbund Rhein-Ruhr. Jetzt haben wir gemeinsam mit der EVG und dem VRR eine zukunftsweisende Einigung im Sinne der Kolleginnen und Kollegen im Nahverkehr erzielt und darauf sind wir stolz.

Es gibt überhaupt viel Bewegung in den Bundesländern und beim Bund im Bereich der Tarifregelungen. Klar, dass wir uns dafür stark machen, die guten Standards aus dem Saarland und Rheinland-Pfalz auch in die anderen Bundesländer zu bringen.

Auch die Themen „unsichere Zugfahrten“ und „unzureichende Lokführerausbildung“ beschäftigen uns weiter. Mit den beiden Abgeordneten des Deutschen Bundestages Bernd Rützel und Detlef Müller haben wir nun die politischen Unterstützer gefunden. Direkter Kontakt besteht nun auch mit der neuen Präsidentin der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles. Läuft.

Viel Luft nach oben gibt es auch bei den Beschäftigungsbedingungen der LKW-Fahrer\*innen aus den osteuropäischen EU-Staaten. Lohndumping verzerrt auf dem Rücken der Beschäftigten die Kosten deutlich gegenüber der Schiene. Zusammen mit dem Verein „Faire Mobilität“ und dem Verein „Sozialmaut“ wollen wir das ändern.

Momentan arbeitet unser gesamtes Team auch schon fleißig an der Vorbereitung unserer Mitgliederversammlung. Wir sind schon ganz aufgeregt, denn nach zwei Jahren Pause durch Corona, dürfen wir uns endlich am 07.12. in Fulda alle Wiedersehen. Vergesst also nicht euch anzumelden, wir freuen uns auf euch!

*Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand*

## Aus dem Inhalt



<b>TARIFTREUE: BEWEGUNG IN DEN LÄNDERN UND BEIM BUND .....</b>	<b>S. 4</b>	mobifair und EVG unterzeichnen Kooperationsvereinbarung mit VRR. ....	<b>S. 10</b>
<b>Was gehört in ein gutes Tarifregelgesetz? .....</b>	<b>S. 6</b>	MdBs: Sicherheit im Schienen- verkehr braucht Kontrolle! .....	<b>S. 12</b>
mobifair im Gespräch mit dem bayerischen Verkehrsminister ..	<b>S. 8</b>	DGB-Vergabetagung: Tariftreue auf dem Vormarsch? .....	<b>S. 9</b>
		Interview mit Nina Elena Frandes (SLT) .....	<b>S. 14</b>

### IMPRESSUM



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

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555

## Tariftreue: Bewegung in den Ländern und beim Bund

Es tut sich wieder etwas im Bereich der Landestariftreuegesetze: Im Herbst befassen sich die Landesparlamente in Bremen und Sachsen-Anhalt mit Gesetzesnovellen, weitere haben welche in den jeweiligen Koalitionsverträgen angekündigt. Auch der Bund arbeitet an einem eigenen Tariftreuegesetz. mobifair hat sich die Entwürfe aus den Ländern angesehen und bewertet und fordert den Bund auf, seinen Spielraum für einen fairen Wettbewerb zu nutzen.

### Bremen

In Bremen sieht der Referentenentwurf der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa die Einführung von Mindestentgelten im gesamten Bau-, Liefer- und Dienstleistungsbereich vor, welche sich an den einschlägigen Branchentarifverträgen orientieren sollen. Dadurch dürfte es für viele Beschäftigte höhere Mindeststandards geben. Auch verkehrsnahen Dienstleistungen, wie beispielsweise Instandhaltung und Vertrieb können damit erfasst werden. Im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs soll die Senatorin künftig „nach billigem Ermessen“ darüber entscheiden, welche Tarifverträge als repräsentativ gelten. Ein beratender Tariftreuebeirat ist dabei nur optional vorgesehen. mobifair lehnt die Formulierung „nach billigem Ermessen“ ab und fordert, dass auf jeden Fall ein beratender Tariftreuebeirat mit Vertretern der Tarifvertragsparteien eingerichtet wird. Bei abweichenden Positionen zwischen Senatorin und Beirat sollte außerdem die Bremische Bürgerschaft beteiligt werden. Dies sollte eine Lektion aus Niedersachsen sein, wo der Billigtarifvertrag der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) vom Minister gegen die Empfehlung des Beirates für repräsentativ erklärt worden ist.

Leider fehlt in diesem Gesetzentwurf die verpflichtende Personalübernahme bei Betreiberwechsel. Für mobifair unverständlich und dringend verbesserungsbedürftig. Positiv dagegen: Eine bereits bestehende Sonderkommission soll künftig zu einer zentralen Stelle für die Kontrolle von Arbeitsbedingungen weiterentwickelt werden. Entscheidend wird aber eine angemessene

Personalausstattung sowie die Vorgabe und Umsetzung einer Mindestkontrolldichte sein. Insgesamt muss der Entwurf also noch an einigen entscheidenden Stellen nachgearbeitet werden.

### Sachsen-Anhalt

Dass es bezüglich Personalübergang besser geht, zeigt der Regierungsentwurf aus Sachsen-Anhalt. Dieser sieht zumindest eine „Soll“-Regelung auf Schiene und Straße vor. Hier fordert mobifair zwar, besser gleich in die Vollen zu gehen und daraus ein „Muss“ zu machen, begrüßt jedoch, „dass sich die große Bedeutung dieser Regelung, auf die wir seit Jahren hinweisen, allmählich auch für den Busbereich herumspricht“, so Christian Gebhardt, Projektleiter bei mobifair. Beim Thema Tariftreue orientiert man sich am üblichen Standard: Vorgabe repräsentativer Tarifverträge mit Geltung auch für Nach- und Verleihunternehmen. Leider ist im Entwurf keine Rede von einem Tariftreuebeirat. Es muss also auch hier nachgebessert werden.

Die beiden Entwürfe haben gemeinsam, dass der vergabespezifische Mindestlohn an die unterste Gruppe und Stufe des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) gekoppelt werden soll und damit leicht über dem angehobenen Bundesmindestlohn von 12 Euro liegen würde.

### Weitere Länder

Derzeit wird in Nordrhein-Westfalen an einer Änderung des Tariftreuegesetzes gearbeitet. Auch sehen die



Koalitionsverträge in Mecklenburg-Vorpommern und Baden-Württemberg Überarbeitungen vor. In Sachsen wird die erstmalige Einführung eines Tariftreuegesetzes vorbereitet. Wenn Letzteres gelingt, bleibt als letzter weißer Fleck auf der Landkarte (=ohne ein solches Gesetz) nur noch Bayern übrig.

mobifair bleibt dran, zuletzt etwa auf dem Erfahrungsaustausch der Länder zur Tariftreue in Mainz, und meint: „Liebe Gesetzgeber, nutzt jetzt die Möglichkeit, dem Schutz der Beschäftigten den Stellenwert einzuräumen, den diese verdient haben. Ihr werdet sie brauchen, um die Verkehrswende zu schaffen. Wir geben dazu gerne Tipps.“

### Auf Bundesebene

Auch der Bund bereitet derzeit ein Tariftreuegesetz vor: Ein Bundstariftreuegesetz soll – nach jetzigem Kenntnisstand – noch in diesem Jahr auf den Weg gebracht werden, nur für Vergaben des Bundes gelten und keine Mindeststandards für Länder und Kommunen vorschreiben. Viele Fragen sind dazu noch offen, u. a. auch, ob das Gesetz auch für bundeseigene Unternehmen wie die DB AG gelten soll. mobifair begrüßt die Einführung eines solchen Gesetzes, sieht aber daneben noch viel weiteren Regelungsbedarf speziell für den Verkehrsbereich, der sich in anderen Bundesgesetzen umsetzen ließe. So sollte der Bund etwa vorschreiben, dass in den Ländern und Kommunen grundsätzlich repräsentative Tarifverträge angewendet werden müssen, die von einem Tariftreuebeirat ausgewählt werden. Nach wie

vor dringend notwendig ist die verpflichtende Vorgabe der Personalübernahme bei Betreiberwechsel, und zwar mindestens zu den bisherigen Bedingungen für alle Tätigkeitsgruppen auf Schiene und Straße, auch im Bereich der eigenwirtschaftlichen Verkehre. Für Letztere müssen künftig auch soziale Kriterien gelten – das ist heute oft nicht der Fall. Darüber hinaus muss eine Klagemöglichkeit für Beschäftigte auf Betriebsübergang während der Ausschreibung geschaffen werden. Über das Regionalisierungsgesetz könnten Qualitäts- und Sozialvorgaben für alle Aufgabenträger verankert werden, z. B. zur Verpflichtung der Verkehrsunternehmen, auch selbst auszubilden, zu verbindlichen, robusten Personalkonzepten mit Bedarfssimulation inkl. „Stresstest“ und zu regelmäßigen Kontrollen der Vorgaben.

### *Koalitionsvertrag:*

*„Wir setzen uns für faire Arbeitsbedingungen im ÖPNV ein. Zu diesem Zweck stärken wir die Tariftreue und schaffen die gesetzliche Grundlage dafür, Tarifverträge zur Bedingung bei Ausschreibungen zu machen.“*

# Was gehört in ein gutes Tariftreuegesetz?

.....  
 Die Tariftreue- und Vergabegesetze der Bundesländer sind zentrale Stellschrauben für öffentliche Ausschreibungen, weil sie den Rahmen abstecken, in dem sich die einzelnen Aufgabenträger bewegen. Dabei gilt oftmals: Was das Vergabegesetz nicht vorschreibt, wird auch nicht gemacht, siehe die meistens fehlende Vorgabe der Personalübernahme im Bereich Bus.

Seit Jahren bewertet mobifair die bestehenden Gesetze und begleitet deren Entstehung und Überarbeitung. Doch welche Kriterien werden dabei eigentlich geprüft? Oder anders gesagt: Was zeichnet ein gutes Tariftreuegesetz aus?

Die verpflichtende **Vorgabe der Personalübernahme** bei Betreiberwechsel mindestens zu den bisherigen Bedingungen für alle betroffenen Tätigkeitsgruppen auf Schiene und Straße. Dabei wird sichergestellt, dass der Personalübergang auch beim Übergang zwischen eigenwirtschaftlichen Betreibern sowie beim Übergang von eigenwirtschaftlichen zu bestellten Verkehren (und umgekehrt) vorgegeben wird.

Den Auftrag erhalten nur Unternehmen, die **tarifgebunden** sind oder sich verpflichten, **repräsentative und einschlägige Tarifverträge**, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden, anzuwenden. Dabei kommen das gesamte Tarifgitter sowie weitere Bestandteile zum Einsatz, z. B. Zulagen, Arbeitszeit, Urlaubsregelungen, usw.

Die Auswahl der repräsentativen Tarifverträge im Verkehrsbereich erfolgt durch einen mit den Sozialpartnern paritätisch besetzten **Tariftreuebeirat**.

Die Vorgaben gelten auch für **eigenwirtschaftliche Verkehre**. Auch **außerhalb des Verkehrsbereichs** im engeren Sinne, z. B. bei Dienstleistungen wie dem Vertrieb von Fahrkarten, werden Vorgaben zur Tariftreue gemacht.

Sie gelten auch vollumfänglich für **Nach- und Leihunternehmen**. Bei Verstößen durch Nachunternehmen haftet der Auftragnehmer (**Generalunternehmerhaftung**).

Auch bei **länderübergreifenden Verkehren**, die einen großen Teil der SPNV-Ausschreibungen ausmachen, kommen die Vorgaben des Gesetzes uneingeschränkt zur Anwendung. Besonders wichtig ist dies bei Verkehren, an deren Vergabe auch Länder ohne Tariftreuegesetz

beteiligt sind, damit kein kompletter Ausstieg aus der Tariftreue möglich ist.

Es kommt ein **vergabespezifischer Mindestlohn** zum Einsatz, sodass alle Tätigkeitsbereiche abgesichert sind, auch die, für die es keine Tariftreuevorgaben gibt. Dieser sollte über dem gesetzlichen Mindestlohn des Bundes liegen und regelmäßig nach oben angepasst werden. Durch die Erhöhung des Mindestlohns des Bundes auf 12 Euro pro Stunde zum 1. Oktober 2022 liegen die bestehenden vergabespezifischen Mindestlöhne in mehreren Ländern darunter und müssen angepasst werden. Eine Kopplung an die unterste Stufe des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) ist eine mögliche Lösung, bei welcher der Lohn derzeit knapp oberhalb des Niveaus des Mindestlohns des Bundes liegt und im Zuge von Tarifabschlüssen steigt.

Die Vorgabe von weiteren **sozialen, ökologischen und innovativen Kriterien** ist für alle Aufgabenträger (auf kommunaler sowie Landesebene) verpflichtend. Dazu gehören beispielsweise die berufliche Erstausbildung, robuste Personalkonzepte, Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, Präqualifikation und umweltfreundliche Beschaffung.

Das Gesetz umfasst den **gesamten Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe**, also Verkehr, Bau- und Dienstleistungen.

Damit alle Vorgaben wirkungsvoll durchgesetzt werden, werden **regelmäßig Kontrollen** vor Ort durch die Aufgabenträger oder eine Servicestelle durchgeführt. Dazu gehören u. a. Nachweise zu Lohnzahlungen, Arbeitszeiten, Aus- und Fortbildung, Fluktuation, Personalstärke, Urlaubsabwicklung, Krankenstand und zur Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen. Bei Verstößen werden spürbare Sanktionen ausgesprochen – bis hin zum Ausschluss von künftigen Vergabeverfahren bei wiederholten schweren Verstößen. Zur besseren Kontrolle der Vorgaben trägt auch das **Vorhandensein eines Betriebsrats** bei.

Wenig verwunderlich: Aktuell erfüllt kein Gesetz alle Kriterien. Das ideale Gesetz gibt es also noch nicht. Wichtig ist aber, weiter am Ball zu bleiben und die Politik gemeinsam davon zu überzeugen, dass es gute Qualität und Stabilität nur mit guten Beschäftigungsbedingungen

geben kann. Anfang des kommenden Jahres wird mobil fair seinen Vergleich der Landestariftreuegesetze überarbeiten und an die neuen Entwicklungen anpassen. Bis dahin dürften auch einige laufende Gesetzesnovellen abgeschlossen sein.



\*: Derzeit laufende Novelle    \*\*: Novelle angekündigt

Stand: Oktober 2022

# mobifair im Gespräch mit dem bayerischen Verkehrsminister

.....  
 Wie steht es um den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) in Bayern und was ist nötig, um den Schutz der Beschäftigten im Ausschreibungswettbewerb sowie die Stabilität zu verbessern? Darum ging es bei einem Gespräch zwischen mobifair und dem bayerischen Staatsminister für Wohnen, Bau und Verkehr, Christian Bernreiter. Mit dabei waren auch Vertreter der Bayerischen Eisenbahngesellschaft (BEG).

Die derzeitigen Kostensteigerungen stellen eine große Herausforderung für den vom Freistaat Bayern bzw. den Kommunen bestellten Schienenpersonennahverkehr (SPNV) und ÖPNV dar, wie der Verkehrsminister eingangs erläuterte. Gleichzeitig soll aber auch die ökologische Verkehrswende geschafft und eine hohe Qualität gewährleistet werden – und das, wo überall qualifiziertes Personal fehlt. Die Länder benötigen dafür dringend mehr Geld vom Bund. Nach Auffassung von mobifair darf in dieser Situation auf keinen Fall bei den Beschäftigten gespart werden, etwa bei den Themen Ausbildung, Personalübergang und Tariftreue. Positiv bewertet haben Dirk Schlömer, Helmut Diener und Christian Gebhardt von mobifair daher die Verbesserungen, welche die BEG in den letzten Jahren bei ihren Ausschreibungen vorgenommen hat, z. B. die Einführung einer qualifizierten Ausbildungsquote und -Prämie für Triebfahrzeugführer, die Erhöhung der Eigenerbringungsquote auf mindestens 70 % sowie die Vorgabe des Personalübergangs für Triebfahrzeugführer, Kundenbetreuer im Nahverkehr und Disponenten. Bei allen drei Punkten wären aber weitere Verbesserungen nötig, u. a. weil Beschäftigte in

Instandhaltung, Verwaltung und Vertrieb sowie Beamte in aller Regel nicht davon profitieren und es neben den rein finanziellen Fragen oftmals auch um die Beschäftigungsbedingungen geht, die den Kolleginnen und Kollegen Sorgen beim Wechsel des Arbeitgebers bereiten.

Zudem ist Bayern eines der letzten zwei Bundesländer ohne Tariftreuegesetz, vielleicht sogar bald das letzte, wenn Sachsen seinen aktuellen Koalitionsvertrag umsetzt. Der Staatsminister und die Vertreter der BEG verwiesen in diesem Zusammenhang zwar auf die Allgemeinverbindlichkeit des LBO-Tarifvertrags im Busverkehr, die 100%ige Tarifbindung im SPNV und die große Personalknappheit, wodurch bereits ein hohes Schutzniveau gegeben sei. Hier sieht mobifair aber weiterhin Gesprächs- und Handlungsbedarf.

Die Gesprächsbereitschaft ist vorhanden: Nach diesem ersten Kennenlernen – Christian Bernreiter ist seit Februar 2022 im Amt – soll der Kontakt zwischen Verkehrsministerium, BEG und mobifair weiter ausgebaut werden.



mobifair zu Gast bei Staatsminister Christian Bernreiter (3. v. l.) und Vertretern des Ministeriums und der Bayerischen Eisenbahngesellschaft



Foto: DGB/Marc-Steffen Unger

## DGB-Vergabetagung: Tariftreue auf dem Vormarsch?

Die mittlerweile fünfte Vergabetagung vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Berlin stand unter dem Motto „Tariftreue auf dem Vormarsch? Neues aus dem Bund und aus den Ländern“. Wie sich im Laufe der Veranstaltung mit Vorträgen und Branchenworkshops zeigte, lautet die Antwort darauf wohl: „Ja, aber...“.

Zwar gibt es in vielen Bundesländern wieder Bewegung hinsichtlich Tariftreuegesetzen, v. a. eine Ausdehnung auf Branchen außerhalb des Verkehrsbereichs, wie Prof. Thorsten Schulten, Leiter des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung zeigte. Praxisbeispiele zur Umsetzung gab es aus dem Saarland und aus Berlin sowohl von Vertreter\*innen der Verwaltung als auch von Gewerkschaften. Jedoch ist die Umsetzung in die Vergabepaxis teilweise komplex und langwierig. Aber das sollte auf gar keinen Fall bedeuten, dass man besser auf Tariftreue verzichten sollte, wie es leider immer noch einige Unternehmen gerne hätten, die nur durch möglichst niedrige Preise auf dem Markt agieren wollen. Denn wie Stefan Körzell, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands vom DGB, sinngemäß erklärte: Tariftreue und Tarifbindung bedeuten auch höhere Qualität.

Das sollte auch für den Bund gelten, für den noch in diesem Herbst ein erster Gesetzentwurf zu einem Bundestariftreuegesetz aus der Feder des Wirtschaftsministeriums, unter Mitwirkung des Arbeitsministeriums vorgelegt werden soll. Dem Vortrag von Dr. Philipp Steinberg vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz war zu entnehmen, dass aktuell noch viele Fragen offen sind und derzeit geklärt werden. Ziemlich sicher ist aber wohl, dass das Gesetz voraussichtlich nur für Vergaben des Bundes gelten und keine Vorgaben für die Länder und Kommunen enthalten soll. mobifair und EVG werden am Ball bleiben, um gemeinsam mit dem DGB zu erreichen, dass das Bundestariftreuegesetz auch wirksame Regelungen zum Schutz der Beschäftigten enthält. Geklärt werden müsste auch, ob das Gesetz dann auch für Vergaben von bundeseigenen Unternehmen wie der Deutschen Bahn gilt.

Foto: DGB/Marc-Steffen Unger

In einem Fachforum zum Thema „Personalübergang, Tariftreue und Vergaben im Nahverkehr“ haben sich Matthias Pippert (EVG), Andreas Schackert (ver.di), Lothar Schuster (Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz) und Christian Gebhardt (mobifair) mit den Teilnehmer\*innen zu den Erfahrungen mit Tariftreue in Rheinland-Pfalz, Niedersachsen und andernorts sowie zum Themen Personalübergang bei Betreiberwechsel ausgetauscht. Beim letzten Thema ist Rheinland-Pfalz vorbildlich, die Akzeptanz ist dort bei den Aufgabenträgern und Unternehmen sehr groß und die Erfahrung damit weitestgehend positiv. Bundesweit herrscht aber noch großer Nachholbedarf, weil Tätigkeitsgruppen oft nicht einbezogen werden oder es gar keine Verpflichtung zur Personalübernahme gibt, wie es im Busbereich leider immer noch die Regel ist. Das muss sich ändern und dafür setzen sich die DGB-Verkehrsgewerkschaften und mobifair weiterhin ein. Rückenwind gibt ein aktuelles Urteil des EuGH, wonach in vielen Fällen im Nahverkehr auch ohne Übergang von Betriebsmitteln von einem Betriebsübergang auszugehen ist. Allen Aufgabenträgern ist anzuraten, einen Personalübergang für alle betroffenen Beschäftigten vorzugeben, um Rechts- und Kalkulationssicherheit zu schaffen.





## mobifair und EVG unterzeichnen Kooperationsvereinbarung mit VRR

.....  
Eine robuste Personalausstattung und ein gesicherter Personalübergang bei Betreiberwechsel im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) sollen mit dieser Vereinbarung die Beschäftigungsbedingungen im SPNV absichern und die Qualität für die Reisenden verbessern.

Das ist das gute Ergebnis von Gesprächen und Verhandlungen, die vor eineinhalb Jahren mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung begonnen hatten. Damals ging es um die Personalübernahme bei einer konkreten Ausschreibung, nun geht es um die Zukunft.

Martin Burkert, stellv. Vorsitzender der EVG zeigt sich sehr erfreut: „Für die Sicherung der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner haben wir heute erneut viel erreicht. Doch diese Vereinbarung ist zugleich auch der Auftrag, für die kommenden Verkehre gemeinsam gute Lösungen zu erarbeiten, die Beschäftigten Sicherheit bieten und gute Qualität sichern.“

Dirk Schlömer, Vorsitzender des Vorstands von mobifair e.V. sieht sich erst am Beginn weiterer Initiativen. „Der nächste Schritt wird es nun sein, eine solche Regelung für ganz NRW zu schaffen. Wir wollen, dass neben einer Verpflichtung zur Personalübernahme künftig die Qualität durch eine insgesamt robuste Personal-

ausstattung mit bester Qualifikation im Vordergrund steht.“ Schlömer weiß, dass Personalreserven in mehrfacher Hinsicht wichtig sind. „Genügend und motiviertes Personal verhindert Überstunden und vermeidet Verspätungen und Zugausfälle. Davon haben alle was, die Beschäftigten, die Fahrgäste und die Unternehmen.“

Von Seiten des VRR unterzeichnete die Vorstandssprecherin des VRR, Gabriele Matz, die gemeinsame Vereinbarung. Sie sieht den Fachkräftemangel als eine große Herausforderung im SPNV. „Wir bilden sogar überbetrieblich bei der Regiobahn Lokführer aus, um bei künftigen Vergaben genügend Personal zu haben.“

In der gemeinsamen Vereinbarung ist auch ein ständiger Austausch vorgesehen, der für alle Seiten als wichtig erachtet wird, um die Ziele erreichen zu können. Dabei steht im Fokus, dass die Qualität und kein Wettbewerb um den niedrigsten Preis im Vordergrund steht.

*Ziel ist, die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer\*innen im SPNV deutlich zu verbessern.*



# mobifair- Mitgliederversammlung

7. Dezember 2022, Fulda

## Vorläufige Tagesordnung

1. **Eröffnung der Mitgliederversammlung**  
Jörg Krüger, amtierender  
Vorsitzender des Präsidiums
2. **Feststellung der Beschlussfähigkeit,  
Annahme der Tagesordnung und der  
Geschäftsordnung so wie  
der Wahlordnung**
3. **Wahl einer Wahlkommission**
  - a) Wahlleiter
  - b) zwei weitere Mitglieder
4. **EVG und mobifair – ein starkes Team  
für Gute Arbeit!**  
*Martin Burkert, EVG*
5. **Grußwort von mobifair International**  
*Gerhard Tauchner, mobifair Österreich*
6. **Jahresbericht des Vorstands,  
gem. § 6 (2) a) der Satzung**
  - a) Vereinsentwicklung  
Dirk Schlömer, Vorstand mobifair e. V.
  - b) Projektarbeit  
Dirk Schlömer, Vorstand mobifair e. V.
  - c) Recherchearbeit  
Helmut Diener, Vorstand mobifair e. V.
7. **Vorstellung des  
Jahresabschlusses 2021**  
Hans-J. Rath, Berater
8. **Revisionsbericht der  
Rechnungsprüfer, gem.  
§ 6 2) a) der Satzung**
9. **Entlastung des Präsidiums  
und der Rechnungsprüfer,  
gem. § 6 (2) e) der Satzung**
10. **Vorstellung des Haushaltsplans 2023**
11. **Wahlen des Präsidiums  
gem. § 7 der Satzung**
  - a) Vorsitzende/r
  - b) stellvertretende/r Vorsitzende/r
  - c) sieben weitere Präsidiumsmitglieder
12. **Wahl der Rechnungsprüfer/innen  
und deren Vertreter/innen**
13. **Beratung der Anträge**  
Vorsitzende/r des Präsidiums
14. **Verabschiedung ausgeschiedener  
Mitglieder des Präsidiums**
15. **Schlusswort**  
Vorsitzende/r des Präsidiums

Detlef Müller, MdB, und Bernd Rützel, MdB:

# Sicherheit im Schienenverkehr braucht Kontrolle!

Die SPD hat mit Bündnis90/Die Grünen und FDP im Koalitionsvertrag der Ampelregierung ambitionierte Ziele für den Schienenverkehr für die kommenden Jahre formuliert. Die geplante Verdopplung der Fahrgastzahlen im Personenverkehr und die Erhöhung des Anteils der Schiene auf 25 Prozent am Gesamtaufkommen des Güterverkehrs bringen einen immensen Personalbedarf auf der Schiene mit sich. Gleichzeitig muss sich die Branche – wie nahezu alle Wirtschaftsbereiche – mit dem Fachkräftemangel und den Auswirkungen des demografischen Wandels auseinandersetzen.

Klar ist, dass die von allen gewollte Verlagerung von Verkehren auf die Schiene ohne zusätzliches Personal, Infrastruktur und rollendes Material nicht zu bewerkstelligen ist. Politik und alle Ebenen der Schienenverkehrsbranche müssen zusammenarbeiten und entsprechende Konzepte entwickeln. Ein wichtiger Schritt ist der durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) gestartete Branchendialog zur Fachkräftesicherung im Verkehrsbereich, ein anderer die Fachkräftestrategie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Klar ist aber auch, dass das Personal in einem solch sicherheitsrelevanten Bereich wie dem Schienenverkehr bestmöglich qualifiziert sein muss und entsprechend hohe Arbeitsstandards einzuhalten sind. Das gilt im Besonderen auch für die Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer.

Der Königsweg um dies sicherzustellen ist natürlich die duale Regelausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer und Transport (EIB L/T), deren Ausbildungsschwerpunkte im Rahmen



Detlef Müller, MdB

einer Prüfung durch die IHK nachzuweisen sind. Dennoch wird es neben der Regelausbildung auch weiterhin den Bedarf für Funktionsausbildungen für Quereinsteiger geben, um den steigenden Personalbedarf decken zu können. Dieser Ausbildungsweg bleibt daher notwendig. Es müssen aber die Voraussetzungen geschaffen werden, dass Funktionsausbildungen nicht zu Mängeln bei der Sicherheit und Qualität des Gesamtsystems führen.

Dass die grundsätzlich gewährleistet ist, zeigt sich beispielsweise bei der Zusammenarbeit der DB AG mit der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes. Aber es gibt auch Missstände, bei denen einzelne Ausbildungsträger die Inhalte nur unzureichend umsetzen und zu geringe Praxiskenntnisse vermitteln. Das muss sich natürlich schnell ändern.

*„Das muss sich natürlich schnell ändern.“*

*Erste wichtige Ansätze dazu haben die EVG und mobifair bereits formuliert.*

So braucht es definitiv eine stärkere Kontrolle und eine Standardisierung der Ausbildungsinhalte sowie eine stärkere Standardisierung der Zugangsvoraussetzungen für die Funktionsausbildung zum Triebfahrzeugführer. Hier setzen wir uns gegenüber dem BMDV dafür ein, dass Bildungsträger einer strengeren Prüfung und Aufsicht beispielsweise durch das Eisenbahnbundesamt (EBA) unterzogen werden. Zudem ist zu klären, ob Prüfungen generell durch unabhängige Institutionen durchgeführt werden könnten.

Neben hohen Ausbildungsstandards ist auch die Einhaltung von eisenbahnrechtlichen Vorgaben und Regeln des Arbeitsrechtes wesentlich, um für die Sicherheit des Gesamtsystems Schiene Sorge zu tragen. Diese Regeln werden offenbar von einzelnen Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVUs) und Personaldienstleistern unterlaufen, um unlautere Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Die Liste der Verfehlungen ist dabei so lang wie bekannt: Es wird ohne ausreichende Streckenkunde gefahren, Pausen- und Arbeitszeitregelungen werden ignoriert, Personalwechsel unterlassen.

Auch hier braucht es stärkere Kontrolle, die nur von fachlich geeigneten Stellen erfolgen kann. Das sind in der Regel nicht die Landesarbeitsschutzbehörden, die nur einen geringen Einblick in den Eisenbahnbetrieb haben können. Wir wollen mit dem BMDV prüfen, wie eine Verstärkung der Kontrollen erfolgen kann und ob hier das EBA tätig werden kann, das dann auch personell entsprechend gerüstet werden muss.



©Stella von Saldern

**Bernd Rützel, MdB**

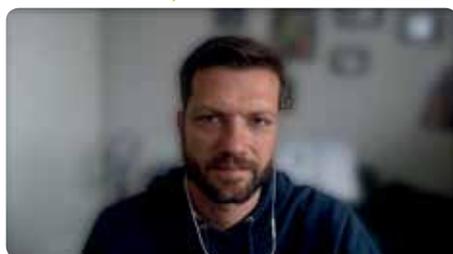
Die aufgezeigten Probleme sind glücklicherweise nicht flächendeckend zu beobachten, der Großteil der EVUs verhält sich ordnungsgemäß. Dennoch müssen die angesprochenen Missstände abgestellt werden, um das Sicherheitsniveau im Betrieb weiter anzuheben. Hier sind Politik, Kontrollbehörden und EVUs gefragt, denn wir sind es auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schuldig, dass sie bestmögliche Arbeitsbedingungen vorfinden. Nur so lässt sich langfristig sicherstellen, dass sich ausreichend hoch qualifizierte und motivierte Eisenbahnerinnen und Eisenbahner finden.



**Detlef Müller, MdB**



**Bernd Rützel, MdB**



**mobifair im engen Austausch mit den Bundestagsabgeordneten. v. l.: Tobias Lipser, Helmut Diener und Marie Krüger von mobifair.**

# Interview mit Nina Elena Frandes

**Vorsitzende der rumänischen Transportgewerkschaft Sindicatul Lucratorilor de Transport (SLT).**

*mobifair: Liebe Nina, vielen Dank, dass du Wort hältst und mobifair für ein Interview zur Verfügung stehst. Kennen gelernt haben wir uns ja schon im Mai dieses Jahres, als du mit deiner rumänischen Kollegin Delia Moldovan, das DGB-Projekt Faire Mobilität begleitet und unterstützt hast. Euer gemeinsames Vorhaben: Durch Informationsaktionen auf Rastplätzen in NRW, LKW-Fahrer\*innen aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten über ihre Rechte auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufzuklären.*

*Warum sind diese Aktionen deiner Meinung nach notwendig und welche Herausforderungen bestehen hierbei speziell aus Sicht rumänischer Fahrer\*innen?*

Nina Elena Frandes: In Europa arbeiten über 150.000 rumänische LKW-Fahrer\*innen. Nur circa 15.000 Fahrer\*innen davon arbeiten in Rumänien auf Basis rumänischer Arbeitsverträge. Von den anderen neunzig Prozent, die also überwiegend in Deutschland, Frankreich, Belgien usw. eingesetzt werden, besitzen jedoch nur circa zwanzig Prozent einen ausländischen Arbeitsvertrag, der auch die entsprechenden (Mindest-) Löhne des jeweiligen Landes widerspiegelt. Das wiederum bedeutet, dass dem Großteil der rumänischen Fahrer\*innen, trotz bestehender Entsenderichtlinie, die höheren Mindestlöhne der jeweiligen Einsatzländer vorenthalten werden. Fahrer\*innen versuchen dann ihr Einkommen durch Überstunden zu steigern, doch oftmals werden auch die geleisteten Überstunden nicht bezahlt. Eine Dokumentation der Überstunden liegt häufig auch nicht vor, da die Fahrer\*innen zu einer falschen Arbeitszeitdokumentation gezwungen werden. Fahrer\*innen die sich über die schlechten Arbeitsbedingungen beschweren werden gekündigt oder mit Sanktionen belegt. Wenn sie gekündigt werden, wird ihnen der letzte Lohn nicht gezahlt und die Fahrer\*innen haben kaum Rücklagen, um in ihre Heimat zurückzufahren.

*Wie trägt die Transportgewerkschaft SLT dazu bei, um den betreffenden Fahrer\*innen zu helfen?*

Zuerst versuchen wir mit den Fahrer\*innen ins Gespräch zu kommen. Das ist manchmal gar nicht so einfach, da viele von ihnen frustriert und entmutigt sind, weil Sozialdumping in der Branche allgegenwärtig ist – eben auch bei osteuropäischen Arbeitgebern. Steht der Kontakt aber, versuchen wir die Fahrer\*innen über ihre Rechte

aufzuklären und ermutigen sie ihre Arbeitszeiten zu dokumentieren, um gegebenenfalls später ausstehende Löhne gerichtlich einklagen zu können. Das kann beispielsweise den vorenthaltenen deutschen Mindestlohn oder auch die Vergütung geleisteter Überstunden betreffen. Aber selbst wenn die Fahrer\*innen über ausreichende Dokumentationen verfügen sind die umliegenden Bedingungen nicht immer einfach. In einem Fall unterstützten wir als Gewerkschaft einen rumänischen Fahrer vor einem rumänischen Gericht. Obwohl der Fahrer das Verfahren gewann und eine Nachzahlung von 500 Euro gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber erstritt, belegte das Gericht die SLT mit den Verfahrenskosten und veranlasste eine sofortige Kontopfändung.

Nachdem wir die Verfahrenskosten bezahlt hatten, konnten wir erst durch die Unterstützung unserer europäischen Partner\* unsere Tätigkeit fortführen.

*Wieso musste den die Gewerkschaft für die Kosten des Rechtsstreits aufkommen? Ihr hattet mit eurem Mitglied doch den Rechtsstreit gewonnen.*

Das konnten wir uns auch nicht erklären. Dieses Beispiel zeigt aber auch auf, mit welchen schwierigen – nicht nur politischen – Rahmenbedingungen wir es zu tun haben, wenn wir die sozialen Standards rumänischer LKW-Fahrer\*innen verbessern wollen.



*Um so wichtiger ist es, dass es solche Vereinigungen zur Interessenvertretung wie eure gibt, um die Belange der LKW-Fahrer\*innen zu unterstützen. Wann wurde die SLT gegründet und wie ist es eigentlich zur Gründung der SLT gekommen?*

Das kam so: Im Jahr 2010 arbeitete ich als Personalerin bei einer rumänischen Tochter des österreichischen Transportunternehmens Stadler. Die Firma fand, dass die rumänischen Fahrer\*innen zu viel verdienen würden und wollte die Löhne insgesamt um die Hälfte senken. Neben einer drastischen Lohnabsenkung sollten die Fahrer\*innen auch akzeptieren, für die bei ihren Fahrten anfallenden Maut- und Telefonkosten aufzukommen. Ich hatte zu den Fahrer\*innen eine gute Beziehung und mir widerstrebte, dass ich all das vertraglich mit ihnen vereinbaren sollte. Stattdessen fragten mich die Fahrer\*innen also, ob ich nicht eine Gewerkschaft für die Belange der Fahrer\*innen gründen wollte. Ich konnte ihnen nicht direkt zusagen und erbat mir eine Bedenkzeit. Keine zwei Stunden später bekam ich einen Anruf, dass ich in Kürze einen Termin mit einem Repräsentanten von der Firma Stadler aus Österreich haben würde. Während des „Gesprächs-Termins“ fragte er mich, wann ich denn vorgehabt hätte, die Firma über die Pläne zur Gewerkschaftsgründung zu informieren und schlug mir gegen den Kopf, sodass ich für mehrere Tage stationär behandelt werden musste. Noch im selben Jahr gründete ich die Gewerkschaft SLT.

*Nina, das klingt ja unglaublich und zugleich sehr couragiert von dir, die SLT dennoch zu gründen. Hatte der Vorfall wenigstens ein Nachspiel für die Beteiligten?*

Wegen der Körperverletzung musste sich der Mann Gerichtsverfahren in Rumänien und Österreich stellen, die rumänische Speditions-Firma verlor ihre Lizenz und wurde geschlossen. In der Tschechei wurde von Stadler jedoch eine neue Firma gegründet bei der auch die rumänischen Fahrer\*innen erneut angestellt wurden.

*Bekannt ist auch, dass der ehemalige Firmenchef des österreichischen Transportunternehmens Stadler, Gerhard Stadler, ab 2014 als Unternehmer in die Insolvenz ging und sich später vor dem Landgericht in Wels (Österreich) u. a. wegen illegaler Beschäftigung ausländischer Fahrer\*innen und Schulden bei der österreichischen Sozialversicherung verantworten musste. Dem voraus gingen verschiedene Insolvenzen von Tochterfirmen ab dem Jahr 2012. Auch hier vor dem Hintergrund von Abgabeschulden bei der österreichischen Sozialversicherung. Und mittlerweile besteht die SLT seit 12 Jahren - würdest du aus heutiger Sicht sagen, dass es sich bei dem eben genannten Beispiel um einen Einzelfall handelte?*

Leider nicht. Es gab auch nach Stadler Gerichtsverfahren gegen große internationale Transportunternehmen. Beim Kampf gegen Sozialdumping hilft zwar jedes einzelne Urteil gegen die verantwortlichen Unternehmen. Insgesamt aber gibt es noch viel zu wenig von diesen Verfahren und das Sozialdumping auf der Straße geht unvermindert weiter.

*Wie sehen daher eure aktuellen beziehungsweise künftigen Projekte aus und wer könnte euch dabei unterstützen?*

Zukünftige Ziele: Gerne möchten wir weiterhin eng mit unseren Partnern\* kooperieren und natürlich die Zahl unserer Mitglieder erhöhen. Was die Probleme der Fahrer\*innen angeht, wünschen wir uns, dass sich Mitgliedsstaaten – zum Beispiel Deutschland – künftig mehr engagieren. Die internationale Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationen, die uns bei der Bekämpfung von Sozialdumping helfen können, soll verstärkt werden.

*Liebe Nina, mobifair wünscht dir und deinem Team weiterhin viel Erfolg in der Sache, Mut und vor allem körperliche Unversehrtheit. Vielen Dank für das Interview.*

**\*Partner: European Transport Workers` Federation (ETF), ACV-CSC Transcom, Belgien, BTB-ABVV, Belgien, Svenska Transportarbetareförbundet, Schweden, 3F - Fagligt Fælles Forbund, Dänemark**

## ARBEITNEHMER-ENTSENDEGESETZ

Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AEntG).

Die Neuregelung des Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sieht verbesserte Standards für Arbeitnehmer-

innen und Arbeitnehmer vor. So gelten künftig häufiger Regelungen aus dem Land, in das der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin entsendet wird. Auch dürfen Kosten der Entsendung, also zum Beispiel Reisekosten, künftig nicht mehr Teil des Bruttolohns sein. Das Gesetz setzt Mindeststandards für Arbeitsbedingungen in bestimmten Branchen fest.

Quelle: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)



# *Dubiose Personaldienstleister haben keine Namen*

In einem Rechtsstreit eines Personaldienstleisters gegen mobifair e. V. wegen Unterlassung fand am 18.10.2022 beim zuständigen Landgericht eine Güteverhandlung statt. In der sehr kontrovers geführten Verhandlung hat mobifair erklärt, Lohndumping, Ausbeutung von Arbeitnehmern und schlechte Arbeitsbedingungen weiterhin aufzudecken und öffentlich zu machen, aber zugesichert, das klagende Unternehmen nicht mehr namentlich zu benennen. Die Strafanzeige gegen einen dubio-

sen Personaldienstleister ist davon nicht betroffen. Hier findet derzeit die Einvernahme von Zeugen durch den Zoll statt. Die zuständige Staatsanwaltschaft muss danach entscheiden, ob Anklage wegen Ausbeutung der Arbeitskraft, einen relativ neuen Straf-Paragrafen erhoben wird. Die Chancen stehen gut, dass den Ausbeutern von Arbeitskraft und dubiosen Personaldienstleistern bald das Handwerk gelegt wird. mobifair wird diesen Kampf weiter fortführen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir, der Verein mobifair, kümmern uns um faire Arbeitsbedingungen gerade im Bahnverkehr. Wir wissen, dass viele ausländische Lokführer in Deutschland, insbesondere aus der Ukraine und Russland, ungerecht behandelt werden. Die Rede ist von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz, hohe Kosten für Schulungen und fehlerhafte Lohnzahlungen.

Uns liegt dein Schutz vor Ausbeutung und faire Arbeitsbedingungen am Herzen. Wir haben erfahren, dass viele von euch diskriminiert werden, gegen die Regeln einer sicheren Zugfahrt eingesetzt werden, weniger als üblich bezahlt werden und aufgefordert werden, für ungewöhnliche Ausgaben, wie z. B. zu hohe Gebühren für die Unterkunft, aufzukommen. Das darf nicht sein! Wenn das jedoch der Fall ist, dann beutet dein Arbeitgeber dich eindeutig aus. Hol dir Hilfe bei mobifair!

Kontaktiere uns. Wenn du es wünschst, verarbeiten wir deine Informationen anonym. Keine Angst, wir sind an deiner Seite. Wir helfen Dir – sei es, um Eure Rechte gegen diese Arbeitgeber geltend zu machen oder wenn Ihr diese Arbeitgeber verlassen wollt. Wir erstatten auch Anzeige gegen diese Arbeitgeber, wenn die gegen das Arbeitszeitgesetz und andere Gesetze verstoßen.

Nutze unsere Hilfe! Wir sind für Dich da!  
info@mobifair.e