mopinio

Das mobifair-Magazin

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

AUSGABE 02/2023

PERSONALGEWINNUNG

Rekrutierung & Qualität: Schwieriger denn je

UNSERE APP IST DA!

- Schneller über deine Rechte informieren
- Einfacher mit uns in Kontakt treten
- Missstände online melden (auch anonym)
- und vieles mehr ...

JETZT HAST DU MOBIFAIR STETS GRIFFBEREIT!

mobifair
SCHÜTZE DEINE ARBEIT

NEWSTICKER
FOTOGALERIEN
BROSCHÜREN
RATGEBER
FORMULARE
CHATS

Jetzt App downloaden:

Laden im App Store

JETZT BEI Google Play

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

© FONT: NILS CORDES

Editorial

Sorgen mit dem Nachwuchs!

Schon seit vielen Jahren weist mobifair immer wieder darauf hin, dass sich jedes Unternehmen im Nahverkehr auch um die Ausbildung des eigenen Personals kümmern muss. Für uns war absehbar, dass der Arbeitsmarkt ausgebildete Fachkräfte nicht bieten kann. Doch in der Vergangenheit wurde das von vielen Unternehmen zu sehr auf die leichte Schulter genommen. Bei Ausschreibungen, egal ob im Bereich Bus oder Schiene, taten Aufgabenträger und auch Verkehrsunternehmen oft so, als stünde Fahrpersonal und Handwerker für die Werkstätten reihenweise zur Verfügung und würden nur darauf warten, dass ein Unternehmen sie einstellt. Doch das ist schon lange nicht mehr so.

Vielmehr fallen zunehmend Züge und Buslinien wegen Personalmangel in vielen bundesdeutschen Ballungsräumen, wie auch im ländlichen Raum aus. Es sind nicht mehr einzelne Busse und Bahnen, es betrifft mittlerweile schon ganze Linien.

Der Sparwahn der vergangenen Jahre, auch beim Personal gefährdet mittlerweile das gesamte System. Dabei geht es momentan „nur“ um die jetzigen Verkehre. Sollen künftig mehr Güter auf die Schiene und sollen auch deutlich mehr Menschen mit Bussen und Bahnen fahren, dann wird dieses Vorhaben durch den verheerenden Personalmangel gänzlich in Frage gestellt.

Aus Sicht des Vereins mobifair geht das jedoch nur mit mehr Qualität in der Ausbildung, guten Beschäftigungsbedingungen und Wertschätzung gegenüber den Menschen, die Mobilität in diesem Land gewährleisten sollen.

Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand

Aus dem Inhalt

PERSONALGEWINNUNG – Rekrutierung & Qualität: Schwieriger denn je ..... S. 4

WANTED – Elsenbahner*innen gesucht.... S. 4

THANK YOU EU – Danke für nichts. ..... S. 7

Neuer Vergleich der Landestariftreuegesetze ..... S. 8

ES GEHT VORAN: Tariftreue bei Aufträgen des Bundes ..... S. 14

DGB-VERGABETAGUNG: Countdown zum Bundestariftreuegesetz..... S. 15

Reisezeit ist Arbeitszeit?..... S. 16

IMPRESSUM

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

Herausgeber:
mobifair e. V.
Gutleutstr. 163–167
60327 Frankfurt

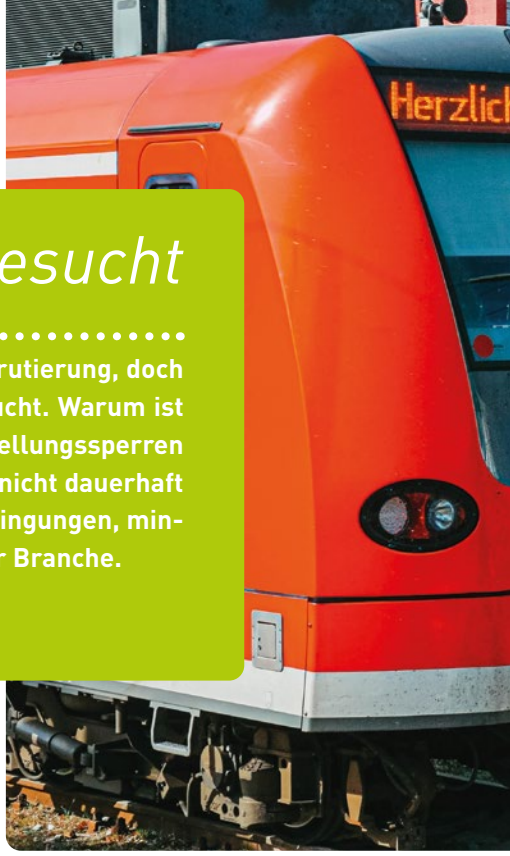
Kontakt:
069 / 271 39 96-6
info@mobifair.eu
www.mobifair.eu

Vorstand:
Vorsitzender:
Dirk Schlömer
(verantwortlich)

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

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

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555



*“Wanted“ – Eisenbahner*innen gesucht*

Die einen nennen es Personalbeschaffung, die anderen reden von einer Rekrutierung, doch wie auch immer, Eisenbahnerinnen und Eisenbahner werden dringend gesucht. Warum ist das so? In der Vergangenheit gab es bei Unternehmen immer wieder Einstellungssperren und Personalabbau. Genau das rächt sich nun. Weniger Personal führt eben nicht dauerhaft zu höheren Gewinnen. Es führt vielmehr zu schlechteren Beschäftigungsbedingungen, mindert häufig die Attraktivität der Berufsbilder und treibt die Menschen aus der Branche.

Der nächste Schritt ist dann häufig, dass die Qualifikationsansprüche gesenkt werden. Als Folge sollen offenbar verkürzte Ausbildungen bei den Quereinsteigern eine ordentliche Berufsausbildung an vielen Stellen ersetzen. Doch dadurch sinkt allerdings auch das Gesamtverständnis für einen optimalen Eisenbahnbetrieb, welches während einer umfassenden Ausbildung vermittelt wird. Außerdem ist der Mitarbeiter bei Umstrukturierungen öfters schneller draußen, auch weil nirgendwo anders im Betrieb ein adäquater Einsatz erfolgen kann. Damit wird aus dem stolzen Beruf des Eisenbahners ein „Job“. In sicherheitsrelevanten Bereichen führt das immer häufiger zu sogenannten unsicheren Zugfahrten. Gemeint sind hier neben den vielen Vorbeifahrten an haltzeigenden Signalen, auch Entgleisungen, die zu größeren Bahnunfällen führen können. Eine gute Ausbildung ist halt durch nichts zu ersetzen.

Gleiches gilt natürlich auch im Bereich der Busbranche. Eine verfehlte Personalplanung, zu wenig Geld für den ÖPNV und zu viel Wettbewerb, aber auch mangelnde Wertschätzung den Beschäftigten gegenüber haben viele Kolleginnen und Kollegen aus der Branche getrieben.

Keiner muss bleiben, wo er ist!

Über unseren „mobifair-Dumping-Melder“ erreichen mobifair immer wieder Hinweise über schlechte Beschäftigungsbedingungen in Bahnbetrieben und vor allem bei den sogenannten Personaldienstleistern. Für solche Unternehmen ist das üblich. Vielleicht gibt es einen Euro mehr, aber dafür wird oft wesentlich mehr Flexibilität verlangt. Das Privatleben und die Familie haben dort kaum Platz. Deshalb ist das Thema Arbeitsverleiher für mobifair kein Teil der Lösung, sondern oft das Problem. Als Letzter drin (im Unternehmen), als Erster häufig wieder draußen, das kann auch Leiharbeit sein. Zusatzbedarf beim Personal, sowie Rufbereitschaft gehört im guten Unternehmen fest eingeplant. Bei vielen Eisenbahnen und Busunternehmen wird dringend Personal gesucht. Niemand muss also bei den schwarzen Schafen der Branche arbeiten, die im Fahrdienst ihre Beschäftigten oft mit Einzelarbeitsverträgen hohen Belastungen aussetzen. Wir helfen gerne, wenn es darum geht, den richtigen Weg einzuschlagen.

Mehrere Möglichkeiten Personal zu gewinnen

1. Man bildet Personal selbst mit besten Ausbildungsbedingungen aus und bietet anschließend ein zukunftsweisendes und lukratives Beschäftigungsverhältnis.

2. Man wirbt das Personal bei anderen Unternehmen ab, indem man bessere Arbeitsbedingungen und bessere Bezahlung bietet.

3. Man wirbt am freien Arbeitsmarkt und sorgt mit einer qualifizierten Ausbildung oder Umschulung für die beste Integration im Betrieb.

Gute Ausbildung ist durch nichts zu ersetzen.

Wir glauben, dass die derzeitige Realität, mit häufigen Ausfällen von Zügen und Bussen aufgrund des andauernden Personalmangels beginnt, die Unternehmen der Branche wachzurütteln. Die Sparspirale der vergangenen Jahre, bei der sich immer mehr Wettbewerb und noch mehr Kostenreduzierung gegenseitig hochgeschaukelt haben, muss nach Auffassung von mobifair endlich beendet werden.

Mobilität hat ihren Preis und zuverlässiger und sicherer öffentlicher Verkehr kostet nun mal Geld. Genau das sind die Prioritäten.

Dumpingmelder in der Praxis

Über den in der neuen mobifair-App integrierten Dumpingmelder, die mobifair-Homepage oder auf Zuruf erhält der Verein immer wieder Hinweise, die auf Auffälligkeiten und Regelverstöße aufmerksam machen. Schwerpunkte:

- **überforderte/übermüdete Lokführer im Einsatz**
- **zu lange Schichtzeiten ohne Pause**
- **keine Pausen- oder Sozialräume**
- **unhygienische Übernachtungsräume**
- **viel zu lange Anfahrten zum nächsten Arbeitsauftrag, die als Fahrgast außerhalb der Arbeitszeit erbracht werden müssen**
- **fehlende Orts- und Streckenkenntnisse**
- **unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen bei verschiedenen Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU)**
- **keine Tarifbindung – vermehrt individuelle Arbeitsverträge.**

mobifair-Forderungen

Faire Ausbildung – Beispiel Lokführer

- Der Regelfall bei der Berufsausbildung zum Lokführer muss die staatlich anerkannte Ausbildung zum „Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer und Transport“ (EiB L/T) bleiben
- Der Quereinstieg muss die absolute Ausnahme sein und bedarf einer Eignung mit deutlich höherer Qualifikation als bislang
- Die Einstellungstests sind auf vergleichbarem und hohem Niveau durchzuführen
- Für die Ausbildung sind einheitliche Rahmenlehrpläne zu erstellen und eine zentrale Prüfungsdatenbank einzurichten.
- Die Prüfungsabnahme muss durch eine neutrale, externe Institution erfolgen (z. B. IHK).
- Die nationale Rechtsverordnung als Umsetzung der europäischen Triebfahrzeugführerschein-Richtlinie muss verbessert werden.
- Das Eisenbahn-Bundesamt (EBA) muss regelmäßige Kontrollen der Ausbildungseinrichtungen sicherstellen.
- EVU-Zulassungen durch die nationalen Sicherheitsbehörden dürfen nicht nur durch Dokumentenprüfungen erfolgen. Fördermaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit sind nicht nur individuell an die Förderberechtigten zu entrichten, sondern müssen die Übernahme nach bestandener Prüfung in einem EVU sicherstellen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass nur EVU einen Anspruch auf eine Einstellung von Personen mit einer geförderten Maßnahme haben dürfen, die selbst mindestens 50 Prozent als eigene Ausbildungsquote im Ausbildungsberuf EiB L/T nachweisen.

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

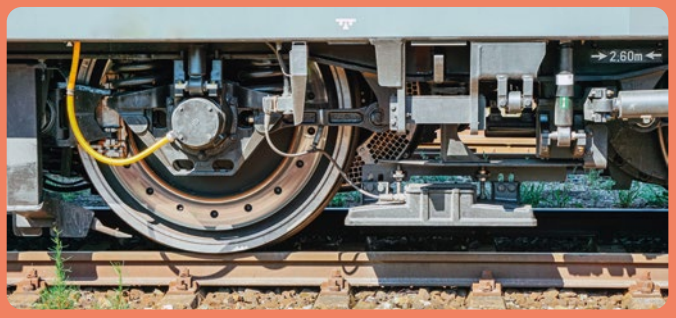
Zahlen und Fakten

Täglich fahren rund 40.000 Züge auf Deutschlands Schienenwegen mit ca. 33.000 km Gleisen. Sie befördern jährlich rund zwei Milliarden Menschen an ihr Reiseziel und transportieren rund 400 Millionen Tonnen Güter, darunter auch viele Gefahrstoffe.

Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2021 gab es in Deutschland 36.230 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Lokführer. Davon sind 20.000 Lokführer sind in den Unternehmensbereichen der DB AG beschäftigt.

Die zuständige Aufsichts- und Genehmigungsbehörde für die Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) ist das

Eisenbahn-Bundesamt (EBA). Nach europäischem Recht benötigen EVU für den Eisenbahnbetrieb ihrer Bahnen auf dem übergeordneten Netz nach § 7a Allgemeines Eisenbahngesetz (AEG) eine sogenannte Sicherheitsbescheinigung (SiBe). Diese wird von der nationalen Sicherheitsbehörde (in Deutschland ist dies das EBA) oder der europäischen Behörde, der European Union Agency for Railways (ERA), ausgestellt.



THANK YOU EU – Danke für Nichts

Die Europäische Kommission glänzt nicht mit Fachkenntnissen, wenn es um den Bereich der Eisenbahnen geht. Das haben die Politiker leider schon oft genug bewiesen. Gerade auch wenn es um grenzüberschreitende Verkehre geht, glauben viele, dass man wie beim LKW einfach quer durch ganz Europa fahren kann – und können muss.

Praktiker schütteln dabei nur den Kopf. Sie wissen, dass es in ganz Europa unterschiedliche Systeme gibt, die leider selten kompatibel sind. Hinzu kommt, dass in Europa 24 anerkannte Amtssprachen gesprochen werden. Doch aus Sicht von mobifair ist es überhaupt nicht notwendig, mit Loks und Zügen quer durch Europa zu fahren. Lokführer brauchen Orts-und Streckenkenntnisse und müssen sich insbesondere im Störungsfall jederzeit und schnell mit dem zuständigen Betriebspersonal, entlang der Bahnstrecken oder in den Bahnhöfen verständigen können. Außerdem sollen sie auch nicht dem Beispiel der LKW-Fahrer folgen, die häufig wochen- oder sogar monatelang als „Nomaden" auf europäischen Bahnhöfen kampieren, bis die Arbeitsaufträge sie wieder nach Hause führen. Es ist nach Ansicht von mobifair ein Irrglaube, dass ein Personalwechsel an der jeweiligen Landesgrenze zwangsweise zu höheren Kosten führt. Doch die EU glaubt offenbar fest daran, dass mit Sprachcomputern und technischen Assistenzsystemen Züge und Lokführer bald von Portugal bis Polen fahren werden. Sinn und Unsinn liegen manchmal eng beieinander. In den vergangenen zwei Jahren haben die europäischen Gewerkschaften und auch mobifair, aber auch viele Eisenbahnunternehmen immer wieder auf die EU eingewirkt und auf die Gefahren hingewiesen, die eine schlechte Verständigung im Eisenbahnverkehr nach sich ziehen kann. Doch nun wurde eine neue Idee auf den Tisch gelegt. Nun sollen Lokführer im grenzüberschreitenden Verkehr in ganz Europa Englisch sprechen! Was für ein Blödsinn! Denn es würde nicht die wenigen Kolleginnen und Kollegen umfassen, die mit Zügen über die Grenzen fahren, sondern das gesamte Betriebspersonal, das mit grenzüberschreitenden Verkehren in Kontakt kommen könnte.Würde aus diesen neuen Ideen eine Vorgabe für die Eisenbahnen, dann würde der Verkehr auf der Schiene wohl bald stillstehen - und zwar von Portugal bis Polen.

Mit dieser SiBe überträgt das EBA die Verantwortung für die Durchführung aller Rangier- und Zugfahrten und der Eignung und Befähigung des dafür notwendigen Personals direkt dem jeweiligen Unternehmen. Das EBA bleibt in einer Kontrollfunktion.

In Zahlen ausgedrückt verantwortet das EBA die Zulassung von:

- rund 460 Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) (*Quelle: EBA, Stand: 31.012.2022*) davon 51 für den Personenverkehr und 146 für den Schienengüterverkehr. 263 EVU für beide Arten des Schienenverkehrs.
- 121 Ausbildungsschulen (*Quelle: EBA, Stand 01.01.2023*)
- 366 anerkannte Personen und Stellen für die Prüfung zum Lokführer (*Quelle: EBA, Stand 16.03.2022*)
- Hinzu kommen außerdem rund 100 Personaldienstleister (PDL), die überwiegend Lokführer an die EVU verleihen und vom EBA nicht erfasst werden (*Quelle: mobifair Recherchen*).

Neuer Vergleich der Landestariftreuegesetze

Zuletzt gab es im Bereich Tariftreue viel Bewegung. Das hat neben dem politischem Willen auch mit neuen rechtlichen Rahmenbedingungen zu tun. Um diesen Veränderungen Rechnung zu tragen, hat mobifair seinen bewährten Vergleich der Landestariftreuegesetz überarbeitet. Er enthält ab sofort mehr Kriterien, ein feinkörnigeres Bewertungsschema und einen schnelleren Überblick zu den Kriterien, die für den Bereich des ÖPNV/SPNV speziell und am relevantesten sind.

Es werden jetzt folgende Kriterien für ein gutes Tariftreuegesetz untersucht und bewertet:

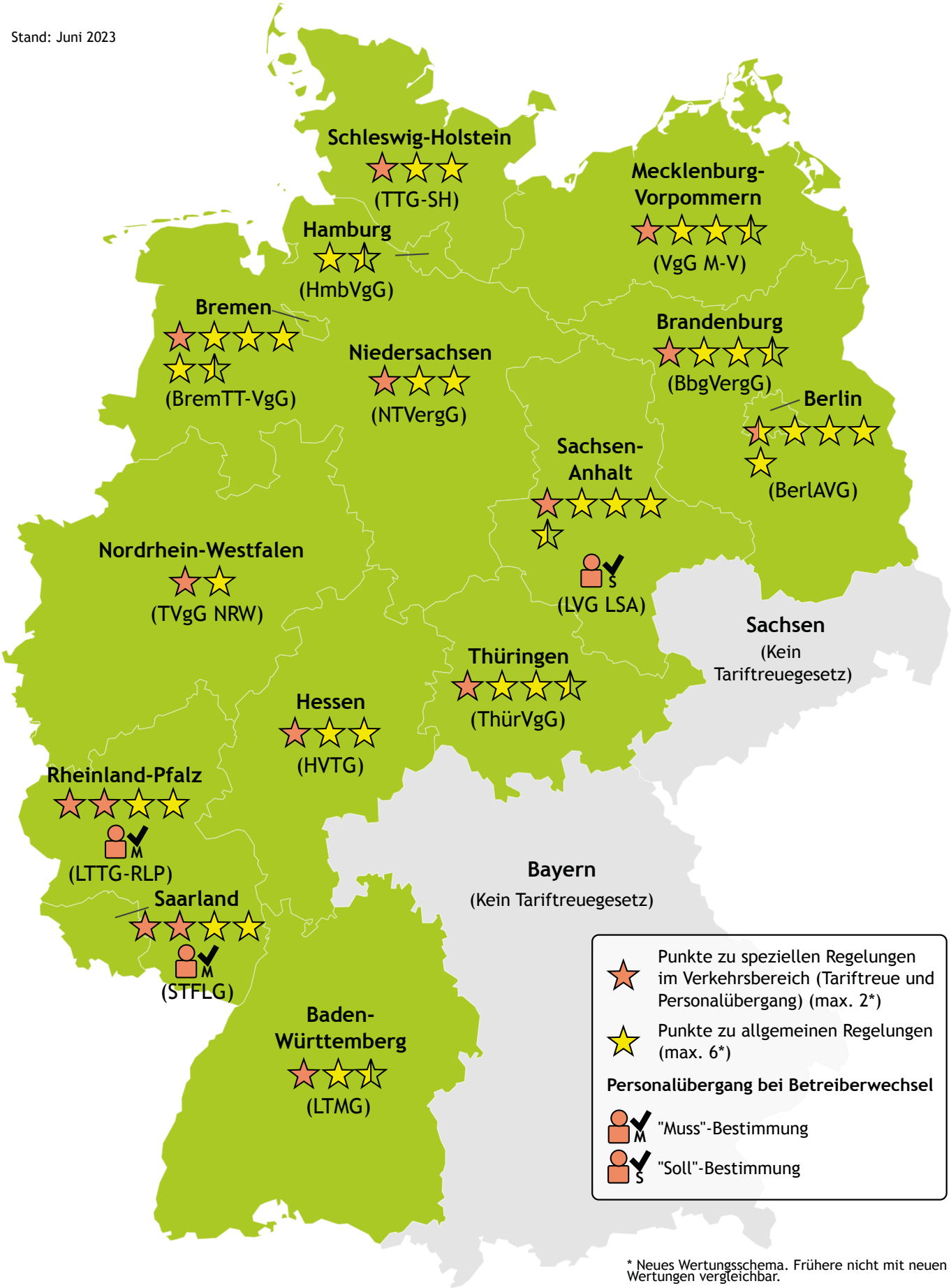
- Ist der **gesamte Bereich** der öffentlichen Auftragsvergabe erfasst oder gibt es Ausnahmen?
- Gelten die Regelungen auch für **Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer**?
- Wie ist der **Personalübergang** bei Betreiberwechsel geregelt und gilt dieser auf Schiene und Straße?
- Welche Regelungen zur **Vorgabe von repräsentativen Tarifverträgen im Bereich des ÖPNV/SPNV** sind enthalten? Ist ein **Tariftreuebeirat** bei der Auswahl der Tarifverträge beteiligt?
- Werden die Möglichkeiten des überarbeiteten Arbeitnehmerentsendegesetzes zur Vorgabe von **Tariftreue außerhalb des ÖPNV/SPNV** genutzt?
- Gibt es einen **vergabespezifischen Mindestlohn** als Untergrenze für Fälle, wo andere Regelungen nicht greifen? Liegt dieser über dem gesetzlichen Mindestlohn des Bundes und wird er regelmäßig angepasst?
- Welche Regelung zu **sozialen, ökologischen und innovativen Kriterien** gibt es?
- Wie wird die Einhaltung der Vorgaben **kontrolliert**? Gibt es eine Kontrollverpflichtung, eine Mindestkontrollquote oder eine eigene Stelle, die für Kontrollen zuständig ist?
- Bestandteile des Gesetzes, die zusätzlich zu **Punktabzug** führen: Ausstieg aus Tariftreue bei länderübergreifenden Verkehren, in Notsituationen, bei Freistellungsverkehren oder neu gegründeten Unternehmen möglich; Einschränkungen bei der Personalübernahme bei Betreiberwechsel (z.B. nur bestimmte Tätigkeitsgruppen), Ausschluss von Haustarifverträgen, schlechte Regelungen zu Sanktionen usw.

Insgesamt werden bis zu acht Sterne vergeben: Für die besonderen Regelungen im Verkehrsbereich gibt es bis zu zwei, farbig hervorgehobene, Sterne zu Tariftreue und Personalübergang. Hinzu kommen bis zu sechs Sterne für allgemeingültige Regelungen. Dadurch sind die Wertungen aus den bisherigen Vergleichen (bis zu fünf Sterne) nicht mehr direkt mit den neuen vergleichbar.

Insgesamt zeigt sich, dass es in allen Ländern noch Verbesserungsbedarf gibt, weil keines alle Kriterien erfüllt. Insbesondere das Thema Kontrollen ist meist nicht ausreichend geregelt, aber auch beim Personalübergang gibt es bis auf wenige Ausnahmen Nachholbedarf. Es gibt also noch viel zu tun für mobifair und Gewerkschaften.

Der ausführliche Vergleich und nähere Erläuterungen sind ab sofort auf der mobifair-Website oder auf Anfrage an *ausschreibungen@mobifair.eu* erhältlich.

Stand: Juni 2023



* Neues Wertungsschema. Frühere nicht mit neuen Wertungen vergleichbar.

Neues Hamburger Vergabegesetz: Mehr Schein als Sein

Das Bundesland Hamburg soll ein neues Vergabegesetz bekommen. Nach mehreren Jahren der Erarbeitung wurde vom Senat im April ein Entwurf vorgelegt. Leider blieb dieser weit hinter den Anforderungen zurück, die ein solches Gesetz im Jahr 2023 erfüllen muss, um fairen Wettbewerb und gute Beschäftigungsbedingungen im Bereich öffentlicher Aufträge zu gewährleisten. Viele Gestaltungsmöglichkeiten blieben ungenutzt, wesentliche Verbesserungen für die Beschäftigten waren nicht zu erwarten. mobifair und der DGB haben daher bei der Verbändeanhörung deutliche Kritik geübt.

Die am stärksten kritisierten Regelungen zu Tariftreue, Personalübergang und Kontrollen sollen nun erst im Herbst behandelt werden. Hintergrund ist wohl die geplante Einführung des Bundestariftreuegesetzes, die man abwarten will. In Kürze soll es aber ein Vorschaltgesetz geben, das Schwellenwerte zur Unterschwellenvergabe einführen soll sowie eine Möglichkeit, das Gesetz in Krisensituationen auszusetzen. mobifair lehnt dies ab. Das Gesetz sollte später im Ganzen behandelt werden. Der Senat sollte die Zeit bis zum Herbst nutzen und ein Tariftreuegesetz erarbeiten, das wirkliche Verbesserungen für die Beschäftigten bringt. Die folgenden Absätze beziehen sich auf den ursprünglichen Entwurf vom April.

Tariftreue light

Beim Thema Tariftreue wollte der Senat branchenspezifische Mindestentgelte festlegen, an die sich die beauftragten Unternehmen halten müssen. Finanzsenator Dr. Andreas Dressel bezeichnete dies in einer Pressemeldung als „Einstieg in echte Tariftreue-Regelungen". Aus Sicht von mobifair-Vorstand Dirk Schlömer ist die Formulierung im Entwurf lückenhaft und wenig hilfreich: „Statt echte Tariftreue, bei der ganze Tarifverträge zugrunde gelegt werden, gibt es hier nur eine Scheinregelung: Nicht erfasst werden z.B. verschiedene Entgeltgruppen, Erfahrungsstufen, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sowie Zulagen und Sonderzahlungen, die einen sehr großen Anteil am Gesamtlohn ausmachen. Es handelt sich eher um Mindestlöhne. Außerdem darf der Senat Anpassungen vornehmen, im schlimmsten Fall also auch zum Nachteil der Beschäftigten. Insgesamt ist diese Regelung mehr Schein als Sein."

Fehlender Personalübergang

Bei dem für Beschäftigte im öffentlichen Personennahverkehr auf Schiene und Straße sehr wichtigen Thema Personalübernahme bei Betreiberwechsel gab es keine Verbesserung zu heute: Es wird den Aufgabenträgern überlassen, bei einer Ausschreibung die Personalübernahme zu den bisherigen Bedingungen vorzugeben – oder auch nicht. Letzteres ist die Regel. Das heißt in der Praxis, vor allem in der Busbranche, dass ein Verlust des Arbeitsplatzes, Versetzungen, Lohneinbußen oder schlechtere Arbeitszeitregelungen drohen, wenn ein neues Unternehmen mit einem Billigangebot zum Zug kommt. Angesichts des enormen Personalmangels in der Branche und den damit verbundenen Problemen bei vielen Betriebsaufnahmen ist dies für mobifair nicht mehr zeitgemäß und kontraproduktiv. Das haben andere Bundesländer längst erkannt und die Personalübernahme auf Schiene und Straße zum Regelfall gemacht (Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt) oder planen dies derzeit (Mecklenburg-Vorpommern).

Verpflichtende Personalübernahme bald auch in Mecklenburg-Vorpommern

In Mecklenburg-Vorpommern befasst sich derzeit der Landtag mit einem Regierungsentwurf für ein neues Tariftreue- und Vergabegesetz. Dazu läuft im Moment die Verbändeanhörung. Der Entwurf der „rot-roten" Koalition orientiert sich teilweise stark am saarländischen Fairer-Lohn-Gesetz und enthält vorbildliche Regelungen zur Tariftreue und zum sozialgeschützten Personalübergang bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße. An einigen Stellen muss aber aus Sicht von mobifair noch nachgebessert werden, damit das Gesetz seine Wirkung auch entfalten kann.

Für den Verkehrsbereich besonders erfreulich: Mecklenburg-Vorpommern wäre das dritte Bundesland mit einer Muss-Regelung zur sozialgeschützten Personalübernahme – nach Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Sachsen-Anhalt hat sich im Frühjahr eine Soll-Regelung auf Schiene und Straße gegeben. mobifair sagt „gut so!" und ruft die weiteren Bundesländer dazu auf, sich dem Kreis der guten Beispiele anzuschließen.

Tariftreue wird ausgeweitet

Ebenso positiv sind die umfangreichen Tariftreueregelungen, die auch für Nach- und Verleihunternehmen gelten. In Branchen, in denen repräsentative Tarifverträge vorhanden sind, also etwa dem Verkehrsbereich, werde diese vorgegeben. Ein neu zu schaffender Beirat, der im Entwurf Ausschuss genannt wird, soll beraten, welche Tarifverträge diese sind. Bisher konnte das Ministerium „nach billigem Ermessen" entscheiden. Hier muss aber noch geregelt werden, wie sich der Ausschuss mit den Tarifvertragsparteien zusammensetzt, ob es mehrere (je Branche) oder nur einen (für alle Branchen) gibt und was passiert, wenn das zuständige Wirtschaftsministerium sich gegen die Empfehlung des Ausschusses entscheidet. Denn auch in anderen Branchen sollen künftig Kernarbeitsbedingungen nach dem Saarländer Modell vorgegeben werden. Wo all dies nicht greift, gilt als Untergrenze ein vergabespezifischer Mindestlohn mit regelmäßiger Anpassung, aber mindestens 12 Euro pro Stunde gemäß Mindestlohngesetz des Bundes.

Nachbesserungsbedarf

Leider trüben einige schwache Regelungen den positiven Gesamteindruck und sollten noch nachgebessert werden. Einen möglichen Ausstieg aus der Tariftreue bei länderübergreifenden Verkehren lehnt mobifair ebenso ab wie eine mögliche Sonderregelung für neu gegründete Unternehmen in den ersten drei Jahren ihres Bestehens. Diese können von den Vorgaben des Gesetzes ausgenommen werden. Das würde jedoch einen Anreiz dazu bieten, regelmäßig neue Unternehmen zu gründen und so die Schutzbestimmungen der Beschäftigten zu unterlaufen. Ebenso mögliche Schlupflöcher sind: Schwache Regelungen zu Kontrollen und Sanktionen. Es reicht nicht aus, dass die Aufgabenträger Kontrollen durchführen „können". Stattdessen braucht es eine Verpflichtung zu regelmäßigen Überprüfungen mit einer Mindestkontrollquote und eine damit beauftragte Servicestelle.

Die Höhe der Sanktionen bei Verstößen kann auf Antrag des verstoßenden Unternehmens deutlich abgesenkt werden, wenn sie „unverhältnismäßig hoch" ist. Auf einen „angemessenen Eurobetrag". Dieser kann beim Zweifachen des Betrages liegen, den der Auftragnehmer durch den Verstoß eingespart hat (im Vergleich zur vorgesehenen tariflichen Bezahlung). Für mobifair klingt dies nach einem gut kalkulierbaren Risiko und einem regelrechten Schnäppchen. In Verbindung mit der schwachen Regelung zu Kontrollen besteht die Gefahr, dass dubiose Unternehmen das geringe Risiko einer Kontrolle in Kauf nehmen und sich nicht an die Vorgaben zur Entlohnung halten. Die mögliche Herabsenkung der Sanktionen auf Antrag des Verstoßenden sollte gestrichen werden. Andererseits sollten verpflichtende Vorgaben zu sozialen Kriterien, wie z.B. zu Ausbildung und Eigenerbringung, aufgenommen werden.

Inkrafttreten soll das neue Gesetz im Herbst. mobifair wird sich das Ergebnis wie immer genau ansehen und bewerten.

Björn-Markus Gerlach
mobifair-Präsidiumsmitglied

Wie sieht dein Werdegang aus und was sind deine aktuellen Aufgaben?

Ich arbeite seit einigen Jahren als Gewerkschaftssekretär und Abteilungsleiter bei der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und beschäftigte mich vor allem mit Verkehrspolitik und den Arbeits- und Sozialbedingungen in der Branche – natürlich mit dem Ziel beides für die Beschäftigten bei den Bus- und Bahnbetrieben zu verbessern.

Wie bist du zu mobifair gekommen?

Durch meine Arbeit bei der EVG. Denn die Ausschreibungen im ÖPNV-Bereich und die damit einhergehenden Unsicherheiten und möglichen Nachteile für die Beschäftigten sind ein großes und wichtiges Thema bei uns. Denn jedes Mal droht den Beschäftigten ein Betreiberwechsel und damit sind ihre Arbeits- und Sozialbedingungen gefährdet bis hin zu Arbeitslosigkeit. Das ist eine Zumutung und macht die Arbeitsplätze unattraktiv.

Warum ist mobifair wichtig und was ist deine Motivation dich bei mobifair aktiv zu engagieren?

Genau deshalb ist mobifair wichtig und lohnt es sich dort zu engagieren und einen wirksamen Beitrag dazu zu leisten, den Ausschreibungswettbewerb fair zu gestalten, um die Beschäftigten besser zu schützen. Zudem deckt mobifair auch immer wieder kriminelle Machenschaften in der Verkehrsbranche auf.

Welche Themen stehen, deiner Meinung nach, in nächster Zeit nach im Fokus des Vereins?

Die ÖPNV-Vergaben sind eine wichtige Daueraufgabe, denen die Beschäftigten in ihrem Berufsleben mehrfach ausgesetzt sind. Dabei geht es einerseits um die konkreten einzelnen Ausschreibungsbedingungen der Aufgabenträger vor Ort. Aber andererseits auch um die richtigen gesetzlichen Regelungen auf allen Ebenen: europäisch, national und auch die Tariftreue- und Vergaberegelungen der einzelnen Bundesländer gilt es zu „bearbeiten“.

Wo siehst du mobifair in fünf Jahren?

Als noch breiter anerkannten und geschätzten Partner der Verkehrswirtschaft sowie im politischen Raum – um für die Beschäftigten noch besser für fairen Wettbewerb sorgen zu können.

v. l.: Jolanta Skalska, Reiner Kolb, Peter Henke, Heino Seeger, Jennifer Krämer, Reiner Bieck, Felix Lenz, Anna Gmeiner und Björn-Markus Gerlach

mobifair
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

Reisezeit ist Arbeitszeit?

Ein Thema, das uns immer wieder beschäftigt und insbesondere für die Lokführer von großer Bedeutung ist. Vor allem im Bereich der nicht tarifgeschützten NE-Bahnen im Güterverkehr und den sogenannten Personaldienstleistern finden oft sehr lange Reisen mit dem Zug statt, um zu den Einsatzorten zu kommen. Das meist ohne Anrechnung auf die Arbeitszeit. Mit dieser Frage hat sich nun in einem durchaus vergleichbaren Fall in einem Speditionsunternehmen das Verwaltungsgericht Lüneburg beschäftigt. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Eine Berufung ist beim Oberverwaltungsgericht zugelassen. Insofern wird diese Frage in eine neue Runde gehen. Wir werden weiterhin darüber berichten.

Was sagt Anwalt Ansgar Dittmar dazu:

Im Sachverhalt geht es um die Frage, ob die Zeit, die ein Mitarbeiter eines Speditionsunternehmens während Bahnfahrten zu und von Abholorten benötigt, als Arbeitszeit zählt. Die Mitarbeiter fahren mit Taxi oder Bahn zum Abholort des Fahrzeugs, übernehmen es dort und fahren das Fahrzeug anschließend zum Zielort. Von dort reisen sie wiederum mit der Bahn zurück zu ihrem Wohnort. Das Speditionsunternehmen war der Ansicht, während der Bahnfahrt seien die Arbeitnehmer von der Gestaltung ihrer Zeit völlig frei, sodass ihnen nur ein „Freizeitopfer" abverlangt wird.

Das Verwaltungsgericht Lüneburg entschied mit Urteil vom 02.05.2023 (Az. 3 A 146/22), dass Fahrten mit der Bahn zu und von den Abholorten des zu überführenden Fahrzeugs gehören zur Arbeitszeit der Mitarbeiter. Und dass, obwohl sie die Zeit während der Fahrten frei gestalten können, sie werden trotzdem in ihrer Freizeit beschränkt.

Reisezeit ist also in diesem Fall Arbeitszeit!

Aufgrund der einschlägigen europarechtlichen Arbeitszeitrichtlinie müsse hier von der gängigen Definition des BAG abgewichen werden. Danach ist eine dem Gesundheitsschutz zuwiderlaufende Belastung maßgeblich für die Erfassung einer Tätigkeit als Arbeitszeit. Nur wenn die Beanspruchung der Reise der herkömmlichen Arbeit entspricht, sind Reisezeiten als Arbeitszeit im Sinne des § 2 Arbeitszeitgesetz zu qualifizieren. Zwar gehe mit dem Bahnfahren nicht zwingend eine dem Gesundheitsschutz zuwiderlaufende Belastung einher, was maßgeblich für die Erfassung einer Tätigkeit als Arbeitszeit wäre. Allerdings entscheidet der europarechtliche Begriff alleine danach, ob der Arbeitnehmer dem Arbeit-geber zur Verfügung stehe und seine Tätigkeit ausübe oder Aufgaben wahrnehme. Das ist hier der Fall. Denn die regelmäßig mehrstündige An- und Abreise mit der Bahn sei einerseits bereits Teil der Leistungserbringung und beschränke andererseits die Freiheit der Fahrer, über ihre Zeit selbst zu bestimmen.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist Arbeitszeit, gemäß § 2 Abs. 1 ArbZG die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Arbeit ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient.

Nicht zur Arbeitszeit zählt die gewöhnliche Wegezeit von der privaten Wohnung zum Arbeitsplatz, so die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Wobei die Wegezeit zwischen Betrieb und außerhalb des Betriebs gelegenen weiteren Arbeitsstellen als Arbeitszeit zählen.

Ob eine Dienstreise als Arbeitszeit zählt oder nicht, ist anhand des Inhalts der Weisungen des Arbeitgebers abhängig. Das BAG sagt, dass Dienstreisen immer dann Arbeitszeit sind, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeiten in einem Umfang fremdbestimmt im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers beansprucht wird. Es geht dabei nicht darum, ob während der Fahrt Arbeitsaufgaben wahrgenommen werden, sondern er in einem Maße beansprucht wird, das die Einordnung als Arbeitszeit erforderlich erscheinen lässt.

Dieser Ansicht ist das Verwaltungsgericht Lüneburg nicht gefolgt!

Anna Gmeiner
mobifair-Präsidiumsmitglied

Wie sieht dein Werdegang aus und was sind deine aktuellen Aufgaben?

Ich habe 2007 meine Ausbildung zur Kauffrau für Verkehrsservice bei der DB Fernverkehr AG in Nürnberg gestartet und bin zeitgleich Gewerkschaftsmitglied geworden. Ich engagierte mich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und war viele Jahre in der Interessenvertretung aktiv als, GJAV-Vorsitzende (Fernverkehr) und stellv. KJAV-Vorsitzende. Parallel war ich natürlich auch für unsere EVG unterwegs. Meine Betätigungsfelder waren dort die Orts-, Landes- und Bundesjugendleitung. Als Mitglied der zentralen Tarifkommission konnte ich dazu beitragen z. B. den Mietkostenzuschuss für unsere Nachwuchskräfte im Tarifvertrag zu verankern. Nach einer Pause bei der Bahn (wegen eines Studiums der Politik- und Rechtswissenschaft) habe ich zuletzt beim Konzernbetriebsrat (KBR) als Referentin für die Konzern- Jugend- und Auszubildendenvertretung (KJAV) gearbeitet. Seit Januar 2023 bin ich jetzt hauptamtliche Bezirksjugendsekretärin des DGB Bayern und darf dort als Abteilungsleiterin die bayerische Gewerkschaftsjugend vertreten.

Wie bist du zu mobifair gekommen?

Als Nürnberger Zugbegleiterin kommt man an Helmut Diener natürlich nicht vorbei. Helmut gab mir einen ausführlichen Einblick in das Tätigkeitsfeld von mobifair, was mich sofort überzeugte. Ich durfte dann gemeinsam mit einem lieben Kollegen eine „Inkognito-Bustour" für mobifair begleiten, um einen Blick auf die Lenk- und Ruhezeiten der Busfahrer:innen zu werfen. Das war eine spannende Erfahrung, die mich zusätzlich in meiner Entscheidung bekräftigte, mobifair als Mitglied aktiv zu unterstützten.

Warum ist mobifair wichtig und was ist deine Motivation dich bei mobifair aktiv zu engagieren?

Als gelernte Eisenbahnerin habe ich einen direkten Einblick in den Bahnbetrieb bekommen. Die Herausforderungen denen unsere Kolleg*innen tagtäglich ausgesetzt sind, wie z. B. zwölf-Stundenschichten und einem extremen Schicht- und Wechseldienst, habe ich am eigenen Leib erfahren. Wir haben eine große Verantwortung und sind maßgeblich an der Durchführung von Verkehrsleistungen und deren Sicherheit beteiligt. Deswegen ist es mir besonders wichtig, dass die Kolleg:innen vor Ausbeutern geschützt werden. Das klappt aber nur wenn diese Verfehlungen ans Licht kommen und genau da setzt mobifair an. Der Verein mobifair steht ganz klar auf der Seite der Beschäftigten und springt ihnen zur Seite. Diese Verlässlichkeit ist gerade für Menschen die sich in einer prekären Situation befinden unbezahlbar.

Welche Themen stehen, deiner Meinung nach, in nächster Zeit nach im Fokus des Vereins?

sein, dem erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen ist. Es wird zunehmend wichtiger gewisse Aus- und Weiterbildungsstandards zu manifestieren. Viele Auftraggebende wollen an die Qualifikationen ran, um Geld zu sparen. Die Sicherheit der gesamten Branche spielt dort allerdings eine untergeordnete Rolle – wir müssen hier beharrlich weiter, an der Seite der Beschäftigten, bleiben. Erfreulich ist meiner Meinung nach, dass die derzeitige Bundesregierung ein bundesweites Tariftreue- und Vergabegesetz verabschieden will. Hier ist mobifair dran und wird weiter dranbleiben. Ebenso an Gesetzesinitiativen auf Landesebene. Als Bayerin ist es mir natürlich schon lange ein Dorn im Auge, dass hierzu im Freistaat noch nichts dergleichen existiert.

Wo siehst du mobifair in fünf Jahren?

Als noch sichtbareren Player in der Verkehrsbranche, der Standards gemeinsam mit der EVG setzt und damit für unsere Kolleg:innen verbesserte Rahmenbedingungen schafft. Möglicherweise gibt es dann auch schon neue Herausforderungen die wir kritisch begleiten müssen – Stichwort KI. Auch neue Beschäftigungsmodelle und die Diskussion zur 4-Tage Woche wird geführt werden müssen, um die Beschäftigten auch zukünftig bestmöglich zu schützen. Ich denke, wir haben hierfür bei mobifair den richtigen Ansatz.

ES GEHT VORAN: Tariftreue bei Aufträgen des Bundes

Zum geplanten Bundestariftreuegesetz wurde Anfang Mai ein erster regierungsinterner Arbeitsentwurf aus dem Bundesarbeitsministerium (BMAS) bekannt, der nun innerhalb der Regierungskoalition beraten und weiterbearbeitet wird. Von mobifair wird das geplante Bundestariftreuegesetz begrüßt, als wichtigen Schritt auf dem Weg zu einem faireren Wettbewerb um öffentliche Aufträge. Der Staat muss seiner Vorbildfunktion gerecht werden und seine Gestaltungsmacht nutzen. mobifair hofft, dass es bei den weiteren Beratungen innerhalb der Ampelkoalition nicht zu Verwässerungen des Gesetzentwurfs kommt. Vielmehr sind eher noch einige Nachschärfungen am Gesetzentwurf nötig.

Der durchgesickerte Entwurf sieht vor, dass künftig öffentliche Aufträge sowie Konzessionen des Bundes nur an Unternehmen vergeben werden, die sich und eventuelle Nachunternehmen zur Einhaltung von branchenspezifischen Mindestarbeitsbedingungen verpflichten. Diese sollen auf der Grundlage von Tarifverträgen per Rechtsverordnung festgelegt werden, wie dies etwa auch im Saarland der Fall ist. Diese umfassen die Tabellenentgelte, Zulagen, Sonderzahlungen, Überstunden, Mindesturlaub, Höchstarbeits-, Mindestruhe- und Ruhepausenzeiten. So weit, so gut, aber einen Haken gibt es daran: Voraussetzung ist, dass eine Gewerkschaft oder ein Arbeitgeberverband einen Antrag stellt, der dann zu einer Prüfung auf Repräsentativität führt. Diese „Tariftreue nur auf Antrag" kritisiert mobifair. Sie schafft eine unnötige Hürde und bedeutet letztlich, dass nur der gesetzliche Mindestlohn von 12 € pro Stunde gilt, wenn kein Antrag eingeht. Einen eigenen vergabespezifischen Mindestlohn von mehr als 12 € als zusätzliche Rückfallebene sieht der Entwurf nämlich nicht vor. Es fehlen zudem Anreize für Unternehmen, die tarifgebunden sind. Tatsächliche Tarifbindung sollte bei gleichem Tarifniveau immer über Tariftreue stehen.

Insgesamt sind positive Ansätze, aber auch einige schwache oder unklare Regelungen enthalten, z. B. hinsichtlich der Nachweise, die Unternehmen vorlegen müssen, bei Kontrollen sowie bei Sanktionen. So sollen stichprobenartige und auf Grund von Hinweisen Dritter Kontrollen durch eine nicht näher definierte zentrale Kontrollgruppe durchgeführt werden. Für mobifair sind regelmäßige Kontrollen anhand einer Mindestkontrolldichte sowie die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen notwendig. Bei schuldhaften Verstößen droht die fristlose Kündigung des Vertrags sowie eine „angemessene Vertragsstrafe". Diese muss konkretisiert werden, damit Verstöße kein kalkulierbares Schnäppchen werden. Üblich sind etwa 5% des Auftragswertes. Erfreulich ist, dass die Möglichkeit von Präqualifikationsverfahren vorgesehen ist, mit denen Unternehmen nachweisen können, dass sie alle Vorgaben einhalten.

Unklar ist derzeit noch, ob das Gesetz auch für bundeseigene Unternehmen und deren Nachunternehmen gelten soll. Die Deutsche Bahn AG ist aus mobifair-Sicht erfasst, weil das Gesetz auch für Sektorenauftraggeber gelten soll. Wo es auf jeden Fall nicht greift, ist der öffentliche Personennahverkehr auf Schiene und Straße, weil dieser von den Ländern bzw. Kommunen bestellt wird. Hier regulieren weiterhin die Landestariftreuegesetze, wo vorhanden. Es ist aber davon auszugehen, dass die Entwicklungen auf Bundesebene auch Signalwirkung für die Länder haben werden, wenn diese ihre Gesetze künftig anpassen. Auch deshalb ist es wichtig, dass der Bund mit gutem Beispiel voran geht.

Ein offizieller, zwischen BMAS und BMWK abgestimmter Referentenentwurf wird für Juni erwartet. Speziell für die Verkehrsbranche sind aber auch noch weitere Bausteine nötig, u.a. bezüglich Personal- und Betriebsübergang, Klagebefugnis für Beschäftigte, Sozial- und Qualitätsstandards, Subvergaben und Kontrollen. Diese müssen Bestandteile des kommenden Vergabetransformationspakets sein und dann auch für alle Vergaben gelten, also sowohl für die des Bundes als auch für die der Länder und Kommunen. Ein Referentenentwurf wird für Herbst/Winter des Jahres erwartet.

Für mobifair steht fest: „Vor Tariftreue, Tarifbindung und guten Arbeitsbedingungen müssen sich nur die fürchten, die schnellen und maximalen Profit auf dem Rücken der Beschäftigten machen wollen. Tariftreuegesetze sind keine Bürokratiemonster, sondern notwendige Werkzeuge gegen einen zerstörerischen Unterbietungswettbewerb."

DGB-VERGABETAGUNG: Countdown zum Bundestariftreuegesetz

Unter dem Titel „Öffentlicher Auftrag? Nur mit Tarif! Countdown zum Bundestariftreuegesetz“ haben sich bei der sechsten Vergabetagung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Experten aus verschiedensten Branchen und der Politik ausgetauscht. Neben dem geplanten Bundestariftreuegesetz standen auch Möglichkeiten zur Stärkung der immer mehr abnehmenden Tarifbindung und Erfahrungen mit dem Kriterium der Tariftreue auf kommunaler Ebene auf der Tagesordnung. mobifair war wieder dabei.

Aktueller Stand Bundestariftreuegesetz

Für das Bundesminsterium für Arbeit und Soziales (BMAS) gab Nermin Fazlic, Leiter der Abteilung Grundsatzfragen, einen Überblick über den aktuellen Stand des Bundestariftreuegesetzes. Er betonte, dass es sich bei dem im Mai öffentlich gewordenen Papier um einen internen Arbeitsentwurf und eine bereits schon wieder veraltete Momentaufnahme handele. Viele Punkte des „Schutzgesetzes für Arbeitnehmer“ und „Flaggschiffs des Tarifpakets“ seien noch in Bearbeitung.

Bei einer Diskussionsrunde mit Bundestagsabgeordneten zeigte sich, dass im weiteren Verlauf mit dem Versuch einer Verwässerung durch die FDP zu rechnen ist. So brachte der FDP-Abgeordnete Carl-Julius Cronenberg das altbekannte Rüffert-Urteil zur Sprache, das aus seiner Sicht noch nicht ganz aus der Welt sei. Ghazaleh Nazibi (IG BAU) erläuterte daraufhin ausführlich, dass sich die rechtliche Situation seitdem grundlegend verändert habe und dies auch von der jüngeren Rechtsprechung bestätigt sei. Es handele sich nicht mehr um „eine rechtliche Frage, sondern nur noch um eine der Ideologie“. Dies sieht mobifair genauso und fordert, das Argument mit dem Rüffert-Urteil endlich in die Mottenkiste zu packen, wo es hingehört.

Weiter abnehmende Tarifbindung

Zum Thema Tarifbindung in Deutschland gab Dr. Malte Lübker vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung einen beunruhigenden Überblick: Zwischen den Jahren 2000 und 2021 ist die Tarifbindung unter den Beschäftigten von 68 auf 52 % zurück gegangen. Bei den Betrieben von 44 auf 25 %. Deutschland liegt damit innerhalb der EU nur im Mittelfeld. Es gibt zudem große Unterschiede zwischen den Branchen – die Spanne reicht von 22 bis 98 %. Die Verkehrsbranche insgesamt liegt bei 46 %. Für die Beschäftigten heißt fehlende Tarifbindung in der Regel weniger Einkommen und schlechtere Arbeitsbedingungen. Konkret verdienen Beschäftigte ohne Tarifvertrag im Schnitt knapp 11 Prozent weniger und müssen wöchentlich fast eine Stunde mehr arbeiten. Nötige Maßnahmen zur von der Europäischen Mindestlohnrichtlinie geforderten Erhöhung der Tarifabdeckung von 80 % wären unter anderem: Erleichterungen, um Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, mehr und umfassendere Tariftreuegesetze und ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften zu den Betrieben.

Fachdiskussionen

In zwei Fachdiskussionen ging es abschließend um die Praxiserfahrungen in bayerischen Kommunen mit dem Kriterium der Tariftreue und um Hintergründe vergaberechtlicher Aspekte im Zusammenhang mit dem Bundestariftreuegesetz.

Nermin Fazlic (BMAS), Stefan Körzell (DGB), Dr. Karen Jaehrling (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen), Jan Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks), Anna-Rebekka Helmy (Moderatorin)