



VERKEHRSAUSSCHREIBUNGEN

*Wie geht es
weiter im SPNV?*

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!



NEWTICKER
FOTOGALERIEN
BROSCHÜREN
RATGEBER
FORMULARE
CHATS

Jetzt App
downloaden:



Editorial



Es ist nicht mehr zu übersehen. Mittlerweile weiß wohl jeder, der den öffentlichen Nahverkehr oder auch die Züge des Fernverkehrs nutzt, dass der Arbeitskräftemangel sich in der gesamten Transportbranche festgesetzt hat. Das hat seine Historie. Denn schon vor dem Beginn der Liberalisierung in den 1990er-Jahren standen die Uhren in der Branche dauerhaft auf Einstellungsstopp, Rationalisierung und Zentralisierung. Mit der Liberalisierung wurde dann alles abgetrennt oder geschlossen, was nicht unbedingt sein musste. Jetzt bleiben Züge und Busse stehen, weil die Babyboomer langsam in den Ruhestand verschwinden und die Branche für junge Menschen unattraktiv ist.

Doch Lösungsansätze, die Ausbildungszeiten und Inhalte zu kürzen, weil zu viele Bewerber Prüfungen nicht schaffen, ist genau der falsche Weg. Stattdessen müssen die Berufe im Bereich der Eisenbahn und der Busverkehre intensiver ausgebildet werden, die Wertschätzung muss durch die Betriebe gelebt werden und die jungen Kolleginnen und Kollegen müssen dafür begeistert werden, die Mobilität der Gesellschaft sicherzustellen. Versubung, Leiharbeit und Schmalspurausbildung sind dabei mehr als schädlich, sie zerstören die gesamte Branche.

Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand

Aus dem Inhalt



**VERKEHRSAUSSCHREIBUNGEN:
WIE GEHT ES WEITER IM SPNV?**
..... S. 4

**++ Ticker ++ Ticker ++ Ticker ++
mobifair-Seminare 2024**
..... S. 6

Mehr Qualität und landesweite
Standards für den ÖPNV
in RLP beabsichtigt S. 8

Tariftreue in Hamburg:
Abwarten, was andere tun S. 9

DEVK-Gastbeitrag: Sozialer
Klebstoff für Beschäftigte S. 10

Präsidium S. 12

Das sagt der der Anwalt:
Vorsicht beim
Kündigungsrechtsstreit S. 15

IMPRESSUM



Herausgeber:
mobifair e. V.
Weilburger Str. 24
60326 Frankfurt

Kontakt:
069 / 271 3996-6
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

Rien ne va plus – oder wie geht es weiter im SPNV?

Die Probleme sind vielschichtig. Personalmangel, fehlende Finanzierungsmittel, zu wenig Platz auf den Schienen und zudem noch dringend notwendige Kapazitätssteigerung, wie auch der weitere Ausbau von Schieneninfrastruktur und Zugleistung zur Erreichung der Klimaziele. In den vergangenen Monaten wurde in der Fachwelt viel darüber nachgedacht, wie all diese Herausforderungen gelöst werden können. Sicher ist dabei, dass jedes Thema einen wichtigen Platz einnimmt, um am Ende einen leistungs- und zukunftsfähigen öffentlichen Nahverkehr auf der Schiene zu erreichen.



Aus Sicht von mobifair muss man vorne anfangen. Das sind die Verfahren zur Vergabe von Verkehrsleistungen auf der Schiene. Das deutsche Vergaberecht, mitsamt seinen europäischen Grundlagen, ist einfach nicht für solche langfristigen Verträge gemacht.

Es ist halt etwas anderes, ob per öffentlicher Vergabe die Wand am Rathaus neu gestrichen wird oder ob es um Vertragslaufzeiten von 15 Jahren mit einem Vorlauf von bis zu 4 Jahren geht. Wenn wir mal zurückdenken, wie die Welt vor rund 20 Jahren aussah, dann wird schnell deutlich, dass niemand all die Entwicklungen und Krisen wirklich planen kann.

Wer dann als Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) hohe Risiken in Kauf nimmt, erhält zwar den Zuschlag, macht aber später Verluste in Millionenhöhe und vielleicht sogar den Laden dicht. Beispiele gibt es hierzu mehrere. Leidtragende sind auf jeden Fall die Beschäftigten und die Reisenden. Und auch die öffentlichen Kassen werden zusätzlich belastet.

Anstelle dessen aber über kurze Laufzeiten nachzudenken, wäre sträflich. Denn damit steigt der Aufwand für Aufgabenträger und Unternehmen deutlich und Geld verdient damit auch niemand. Das Personal würde man mit einer solchen Taktik und den damit verbundenen unklaren Zukunftsaussichten ebenfalls verstärkt in die Flucht schlagen. Manch ein Aufgabenträger sucht bereits jetzt händeringend nach Bewerbern, die durchschnittliche Bewerberzahl liegt nur noch bei 1,8 Interessenten pro Vergabeverfahren.

Die immer wieder behauptete Idee, dass durch mehr Wettbewerb auch die Leistung verbessert wird, wie sie auch vom Bundesrechnungshof vorgebetet wird, ist im SPNV völlig unbewiesen und bei objektiver Betrachtung einfach falsch!

Schaut man sich die Zahlen an, die von der Bundesnetzagentur in der Marktuntersuchung 2022 veröffentlicht wurden, dann ist das klar belegbar.

Die Betriebsleistung im SPNV hat sich von 536 Mio. Zkm in 1996 auf 721 Mio. Zkm in 2021 erhöht. Das sind 34,5 % Leistungssteigerung. Dabei liegt der Anteil privater Wettbewerbsunternehmen nach 27 Jahren Liberalisierung bei rund 9 %, wenn man Länderbahnen oder kommunale Bahnen und auch europäische Staatsbahnen mal außen vor lässt.

Nicht die Liberalisierung des SPNV im Jahre 1996, sondern bedarfsorientierte Planung von Verkehren und stetige jährliche Bundesregionalisierungsmittel in Milliardenhöhe zur Finanzierung von Betrieb, Fahrzeugen, Strecken und somit einem modernen und leistungsfähigen SPNV, sind der Motor für einen starken Nahverkehr auf der Schiene.

Wenn wir uns aber heute die Realität anschauen, dann wurde durch eine „Geiz ist geil“-Mentalität vieler Verantwortlicher in der Vergangenheit der Glaube geschaffen, dass es immer noch ein Stückchen billiger geht. Tut es aber nicht! Es muss dringend umgesteuert werden, sonst stehen wir alle vor einem Scherbenhaufen, der sich bereits jetzt deutlich abzeichnet.



Eine „Wer ist schuld“-Debatte hilft dabei jedoch auch nicht weiter ...

Themen wie Personalmangel, Sicherheit für Personal und Reisende in den Zügen, mangelnde Trassenverfügbarkeit durch Bauarbeiten und die Ansprüche der Reisenden sowie eine solide Finanzierung der Verkehre gehören alle zusammen und müssen auch zusammen angepackt werden. Dazu sind mehrere Punkte nötig. Am wichtigsten ist es aus Sicht von mobifair, die Stabilität der Verkehrsverträge zu erhöhen. Wer nur auf den Preis schaut, hat verloren. Die Branche hat sich seit Jahren genau damit selbst belogen. Die sog. Umsatzrentabilität wurde über alle Unternehmen im SPNV in der Marktuntersuchung Eisenbahn 2022 durch die Bundesnetzagentur für das Jahr 2021 mit -6,2 % beziffert – die Verträge lohnen sich also deutlich weniger. Dabei sind Kompensationen durch den ÖPNV-Rettungsschirm bereits eingerechnet. Statt um den Preis muss es um Qualität und Stabilität gehen und das gibt auch das deutsche Vergaberecht her.

Wir haben schon oft erwähnt, dass eine robuste Personalausstattung für diese beiden Punkte absolut wesentlich ist. Darin enthalten ist von guter und ausreichender Ausbildung und Personalführung bis zur Rufbereitschaft und eigenem Zusatzbedarf alles zu verstehen, was notwendig ist, damit die Züge mit motiviertem Personal rollen. Einzig von Arbeitsverleihern, die derzeit wie Pilze aus dem Boden sprießen, darf man sich nicht abhängig machen.

Der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) hat in seiner Branchenumfrage zum Personalbedarf 2023 festgestellt, dass fast die Hälfte der Unternehmen im öffentlichen Personenverkehr wie auch im Schienengüterverkehr personalbedingt ihren Betrieb zeitweise einschränken mussten. In dieser Umfrage stechen weitere Zahlen ins Auge: Bei 62,4 % der Unternehmen liegt der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei über 45 Jahren. Nur wenige Unternehmen in einstelliger Prozentzahl rechnen bis 2030 mit einem geringeren Personalbedarf. Ein deutlich höherer Bedarf wird besonders im Fahrbetrieb und im gewerblich-technischen Bereich gesehen.

Auch wenn in diesen Zahlen nicht nur die SPNV-Unternehmen enthalten sind, so werden alle Unternehmen um dieselben Schulabgänger oder möglichen Quereinsteiger werben. Wer sich also wie in der Vergangenheit darauf verlässt, dass man schon irgendwie genug qualifiziertes Personal bekommt, wird hoffnungslos untergehen.

Es ist aber noch mehr nötig, um der Misere entgegenzuwirken. Starre Ausschreibungen ignorieren für fast zwei Jahrzehnte Entwicklungen, die sich in dieser Zeit nicht vorhersagen lassen. Es sollte somit mit allen Beteiligten darüber nachgedacht werden, was die Branche jetzt braucht. Mehr Liberalisierung ist es nach Auffassung von mobifair jedenfalls nicht. Es werden nach unserer Auffassung mehr Spielräume gebraucht, die auch Elemente der Direktvergaben beinhalten. Dies ist nach unserer Auffassung zulässig, wie auch die Beispiele vieler anderer Länder in der EU zeigen.

mobifair-Seminare 2024

In Kürze erscheint der Seminarkatalog der EVA Akademie mit den neuen Seminarangeboten für das Kalenderjahr 2024. Über die Veranstaltungen, die unsere Referenten Christian Gebhardt und Manuel Poblitzki als Seminarleiter begleiten, möchten wir euch vorab bereits informieren. In der Tabelle findet ihr die jeweiligen Seminar-nummern, Zeiträume und Seminarorte sowie weitere Grundlagenseminare zum Betriebsverfassungsgesetz. Wie bereits in diesem Jahr könnt ihr die Teilnahme auch direkt nach finaler Veröffentlichung durch die EVA Akademie, über die mobifair-App buchen.

Arbeitsplätze sichern – Leiharbeit und Werkverträge auf dem Prüfstand des BR

Leiharbeit und Werkverträge waren ursprünglich als Möglichkeiten gedacht, Auftragsspitzen abzufedern und Personalengpässen kurzfristig entgegen zu wirken. Die heutige Praxis sieht oftmals völlig anders aus. Langfristige externe Vergaben wirken sich belastend auf die Beschäftigungsverhältnisse der Stammbeschäftigten aus. Im Seminar wollen wir die betriebliche Situation gemeinsam analysieren und beschäftigungssichernde Handlungsmöglichkeiten des BR behandeln.

Beschützer der Beschäftigungsbedingungen: Handlungsmöglichkeiten des BR bei Verkehrsausschreibungen

Regelmäßig und mehrfach in ihrem Berufsleben werden Beschäftigte im ÖPNV und SPNV mit Neuausschreibungen ihrer Verkehrsleistungen und den möglichen Folgen konfrontiert. Kolleg*innen fragen sich: Kommt es zum Betreiberwechsel? Wie geht es weiter? Bleibt alles beim Alten oder kommt es zum Arbeitsplatzverlust, einem neuen Arbeitsort, einem neuen Arbeitgeber, geringerem Einkommen oder schlechteren Arbeitsbedingungen?

Betriebsräte haben nicht nur ein offenes Ohr für die Sorgen der Kolleg*innen, sondern können auch dazu beitragen, dass die Weichen bei der Ausschreibung auf „besseren Schutz der Beschäftigten“ gestellt werden statt auf „möglichst billig“: Mit hohen Sozialstandards, guter Ausbildung und sozialgeschützter Personalübernahme bei Betreiberwechsel. Dazu ist es nötig, frühzeitig und gemeinsam mit Unterstützer*innen aktiv zu werden.



Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – die Arbeitnehmervertretung als Netzwerker in der Verkehrsbranche

Freiwillig kommen viele Unternehmen ihrer Verantwortung in Bezug auf Schäden an Mensch und Umwelt häufig nicht nach. Leider trifft dies auch auf Unternehmen in der Verkehrsbranche zu. Um dem entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung im Juni 2021 das Lieferkettengesetz (LkSG) zum Schutz der Menschenrechte in globalen Lieferketten verabschiedet. Das Gesetz regelt die Anforderungen an die Sorgfaltspflichten der Unternehmen bezüglich ihrer Lieferketten. Im Seminar wollen wir die Situation im Betrieb / Unternehmen gemeinsam analysieren und betriebsverfassungsrechtliche Handlungsoptionen für die Mitbestimmungsakteure behandeln.

Seminar: Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Mit dem neuen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sollen Hinweisgebende besser geschützt werden, die „im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.“

Auf Grund des neuen Gesetzes müssen die Betriebe aktiv werden und damit auch die Betriebsräte. In Unternehmen mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten müssen sogenannte „interne Meldestellen“ eingerichtet werden und die betreffenden Übergangsfristen sind kurz.

Zusätzlich wird es ebenfalls sog. „externe Meldestellen“ geben, die auch für Beschäftigte aus kleinen Betrieben zuständig sind. Doch die Mitbestimmung bei der Implementierung eines Hinweisgeberschutzsystems ist nicht die ausschließliche Aufgabe der Arbeitnehmervertretung. Oftmals sind sie als Vertrauenspersonen die ersten Ansprechpartner für Arbeitnehmende, die eine solche Meldung machen wollen. Jede Arbeitnehmervertretung sollte auch deshalb kompetent mit dieser neuen Regelung umgehen und über deren Inhalte beraten können.

Mit diesem Seminar möchten mobifair und EVA den Gremien eine erste Hilfestellung zum Umgang mit dem neuen Gesetz geben.



TERMINE

Referent Manuel Poblitzki:

Grundseminar – Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz

09.09. – 13.09.2024 in Potsdam
25.11. – 29.11.2024 in Dresden

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – die Arbeitnehmervertretung als Netzwerker in der Verkehrsbranche

17.04. – 19.04.2024 in Wernigerode

Arbeitsplätze sichern - Leiharbeit und Werkverträge auf dem Prüfstand des BR

14.02. – 16.02.2024 in Wernigerode

BetrVG 2 – Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

11.03. – 15.03.2024 Dresden
13.05. – 17.05.2024 in Erfurt
10.06. – 14.06.2024 in Potsdam

Whistleblower:

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz

25.03. – 27.03.2024 in Erfurt
30.09. – 02.10.2024 in Göttingen

Referent Christian Gebhardt:

Beschützer der Beschäftigungsbedingungen: Handlungsmöglichkeiten des BR bei Verkehrsausschreibungen

10.06. – 12.06.2024 in Fulda/Künzell

Landesweiter Nahverkehrsplan für Rheinland-Pfalz

Mehr Qualität und landesweite Standards für den ÖPNV in Rheinland-Pfalz beabsichtigt

.....
Ende Januar 2021 beschloss der Landtag in Rheinland-Pfalz mit einem neuen Nahverkehrsgesetz, dass ÖPNV keine freiwillige Aufgabe der Kommunen mehr ist, sondern eine sogenannte Pflichtaufgabe. Die eigene Haushaltslage vor Ort sollte damit also nicht mehr ausschlaggebend sein, ob nun Busse fahren oder auch nicht. Das hat mobifair selbstverständlich begrüßt, aber darauf hingewiesen, dass ohne ausreichende Finanzierung und ohne verbindliche landesweite Qualitätsstandards trotzdem noch die kommunale Haushaltslage entscheidend ist.

Seit Anfang des Jahres wird nachgelegt: Erstmals wird in Rheinland-Pfalz vom Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität ein Nahverkehrsplan entwickelt, der für das ganze Land gelten soll.

FOLGENDE KERNPUNKTE STEHEN DABEI IM FOKUS:

- **Landesweite Qualitätsstandards u.a. zu Taktung, Fahrzeugen, Haltestellen, Barrierefreiheit**
- **Umsetzung der Antriebswende und der damit verbundenen Versorgungsinfrastruktur**
- **Vorgaben für soziale Bedingungen, Tariftreue, Sicherheit**
- **Lang- und mittelfristige Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel**
- **Möglichkeiten der unternehmerischen Freiheit im Rahmen der wettbewerblichen Vergabe.**

Das sind wichtige und ambitionierte Ziele, bei denen Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Interessenvertretungen eingebunden wurden. mobifair war bei dieser Beteiligung natürlich auch mit an Bord und hat bei zwei Workshops seine Erfahrungen und Erwartungen eingebracht. Und die lauten: Gute Arbeitsbedingungen sind unverzichtbar und müssen klar vorgegeben und nachher auch kontrolliert werden.

Aus der Sicht von mobifair ist der Weg, der nun in Rheinland-Pfalz beschritten wird, vorbildlich. Nicht die kommunalen Kassen dürfen der Maßstab für einen guten

und landesweit vergleichbaren Nahverkehr sein. Dazu kommt, dass eine Abkehr vom Dieselbus bis 2030 enormer Anstrengungen bedarf, die nur auf Landesebene gelöst werden können. Auch die Notwendigkeit zur schnellen Nachbesserung der Löhne und der allgemeinen Beschäftigungsbedingungen im Busbereich werden künftig sogenannte eigenwirtschaftliche Verkehre kaum noch ermöglichen und damit trägt das Land auch die Verantwortung für eine auskömmliche Finanzierung des ÖPNV bei verbindlichen Qualitäts- und Beschäftigungsstandards. mobifair wird die weitere Entwicklung gespannt verfolgen und sich weiter aktiv einbringen.





TARIFTREUE IN HAMBURG WEITER AUF DEM ABSTELLGLEIS ABWARTEN, WAS ANDERE TUN

Am Dienstag, den 15.08.23, fand während der parlamentarischen Sommerpause im Hamburger Rathaus eine öffentliche Anhörung statt. Das Hamburger Rathaus ist wirklich ein beeindruckendes Gebäude und der Saal, in dem die Anhörung stattfand, steht dem in nichts nach. Der Sachverhalt, um den es ging, ist aus Sicht von mobifair jedoch alles andere als beeindruckend, sondern peinlich.

Seit vielen Jahren bemühen sich die Gewerkschaften um ein anständiges Landestariftreue- und Vergabegesetz in der Freien und Hansestadt Hamburg – ohne Erfolg. Die herbe Kritik der Gewerkschaften und auch von mobifair führte letztlich dazu, dass man Tariftreue wiederum in die Warteschleife stellt. Grund hierfür ist das Vorhaben von Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD), ein Bundestariftreuegesetz zu verabschieden, das für Vergaben auf Bundesebene einen vergleichbaren Schutz vor Lohn- und Sozialdumping schaffen soll, der in vielen Bundesländern bereits seit langer Zeit üblich ist. Stattdessen sieht man in Hamburg jedoch die Notwendigkeit, schon jetzt, also im Schnelldurchgang, ein sogenanntes „Vorschaltgesetz“ zu beschließen, das zwei wesentliche Inhalte haben soll. So sollen die Schwellenwerte zur Anwendung der wesentlichen Gesetzesinhalte derart angehoben werden, dass von rund 70.000 öffentlichen Aufträgen im Jahr nur noch ca. 200 Vergabeverfahren alle Vorgaben des Gesetzes einhalten müssen. Ob Tariftreue in Zukunft auch dazu gehört, wurde nur ausweichend beantwortet. Der zweite Punkt ist jedoch noch viel bedenklicher. Der Hamburger Senat will eine Ermächtigungsklausel, um im sog. „Krisenfall“ das Gesetz ganz oder teilweise außer Kraft zu setzen. Eine solche Regelung wäre wirklich einmalig in der Geschichte deutscher Tariftreue- und Vergabegesetze. Die Gewerkschaften und mobifair lehnen solch ein Vorgehen von Grund auf ab! Insgesamt nährte das sog. Vorschaltgesetz die Vermutung, dass nach Beschlussfassung über diese Punkte in dieser Legislaturperiode nichts mehr geschieht und die Tariftreue wieder in der Versenkung verschwindet. Als beabsichtigte Schadensbegrenzung muss man wohl ansehen, dass die beiden Regierungsfractionen aus SPD und Grünen einen Tag vor der Anhörung noch einen Änderungsantrag vorlegten, der wohl die Gewerkschaften etwas besänftigen sollte und unterstreicht, dass „In Abhängigkeit von der Vorlage des Bundestariftreuegesetzes möglichst bis zum 31.12.2023“ ein weiterer Gesetzesentwurf vor-

gelegt wird, mit dem „die sogenannte Tariftreue“ auch unterhalb der Schwellenwerte zur Geltung kommt.

Dirk Schlömer, der als Vorstandsvorsitzender von mobifair an der Anhörung teilnahm, begrüßte zwar, dass man die Kritik der Gewerkschaften und von mobifair wohl verstanden habe und deshalb die beabsichtigten Tariftreuregelungen überdenken will. Doch er merkte ebenfalls an, dass ein Bundestariftreuegesetz wahrscheinlich ausschließlich Regelungen für Vergaben des Bundes beinhalten wird. Speziell für den Nahverkehr auf der Straße und der Schiene wird man dort vergeblich nach Regelungen suchen. „Statt auf ein Bundesgesetz zu warten, das lediglich eine Lücke der Tariftreue schließen wird, die in 13 von 16 Bundesländern bereits Standard ist, sollte man sich an Bundesländern wie dem Saarland oder künftig auch Mecklenburg-Vorpommern ein Beispiel nehmen“ so Schlömer. Doch Finanzsenator Dressel (SPD) bestätigte mit seiner Bemerkung, man wolle kein „Showgesetz“ verabschieden, sondern eine rechtssichere Tariftreuregelung, dass Hamburg nach wie vor echte Tariftreue als verfassungswidriges Teufelszeug betrachtet und damit gleichermaßen 13 anderen Landesregierungen die Kompetenz abspricht, rechtssichere Gesetze zu erlassen.

Für mobifair ist es schwer zu glauben, dass das jetzige Warten auf eine Bundesregelung tatsächlich zu einem leistungsfähigen Tariftreuegesetz in Hamburg führen wird, das tarifgeschützte Arbeit stärkt, Lohndumping verhindert und damit einen fairen Wettbewerb ermöglicht. Sollte durch Störfeuer der FDP das Bundestariftreuegesetz erst im Frühjahr 2024 beschlossen werden, dann wird in Hamburg wohl weiter gezögert und versucht, die Gewerkschaften mit einer Hand zu streicheln und mit der anderen auf Abstand zu halten. Ende 2024 wird der Hamburger Senat neu gewählt und da will man niemandem auf die Zehen treten – schon gar nicht der Wirtschaft.



Nachwuchskräfte sind heiß umworben und achten auf die Vorteile, die ihnen Unternehmen bieten. (©Jürgen Naber, DEVK)

Sozialer Klebstoff für Beschäftigte

Herzstück im Wettbewerb der Verkehrs- und Logistikbranche ist das Personal. In Zeiten von Fachkräftemangel geht es für Unternehmen darum, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und zu halten. Als Mitglied im Forum für Verkehr und Logistik können Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden exklusive Vorsorgemöglichkeiten anbieten. Und so bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern punkten.

Das Rad der Veränderung dreht sich schnell: neue Technologien, neue Kundenerwartungen, neue Herausforderungen. Die Verkehrsbranche wandelt sich. Aber ohne die Belegschaft geht es nicht – schon gar nicht, wenn politisch eine Verdopplung der Verkehrsleistung gefordert wird. In dieser Branche mit deutlichem Personalmangel kämpfen viele Arbeitgeber darum, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu begeistern. Mittel zur Mitarbeitendenbindung nehmen daher einen immer größeren Stellenwert ein. Sie sind der soziale Klebstoff für die aktuellen und zukünftigen Beschäftigten – Klebstoff, den das Forum für Verkehr und Logistik anbietet.

KAMPF UM PERSONAL

Doch wieso ist der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte gerade in der Verkehrsbranche so stark? Damit die Verkehrswende bis zum Jahr 2030 gelingen kann, müssen ein Drittel mehr Busse und Bahnen als heute auf Deutschlands Straßen und Schienen unterwegs sein. Dafür entsteht laut Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) ein Personalbedarf von 110.000 offenen Stellen, die neu besetzt werden müssen. Das klingt utopisch in Zeiten, in denen jeder zweite Verkehrsbetrieb aufgrund von Personalmangel die Fahrpläne einschränkt. Hinzu kommt, dass bis zum Beginn des neuen Jahrzehnts rund 80.000 Beschäftigte aus der Branche in den Ruhestand gehen. Im Ringen um neue Fachkräfte ist es deshalb umso wichtiger, den Bewerberinnen

und Bewerbern gute Konditionen zu bieten und so als Arbeitgeber attraktiver zu werden. Die Verkehrsbranche steht zunehmend in Konkurrenz mit anderen Branchen, beispielsweise aus der Großindustrie. Alle kämpfen um die knappe Ressource Arbeitskraft.

NETZWERK FÜR MOBILITÄT

Seit der Gründung im Jahr 2008 haben sich rund 270 Unternehmen und Konzerne dem Forum angeschlossen. Als Gemeinschaftsinitiative von VDV und DEVK ins Leben gerufen, übernimmt der Verein mehrere Aufgaben. So fördert er unter anderem das Thema Nachhaltigkeit mit dem Einsatz von Elektrobussen im ÖPNV sowie das Zukunftsthema Autonomes Fahren.



Reiner Bieck, Präsident von mobifair (links) mit Michael Küster, Geschäftsführer des Forums (für Verkehr und Logistik e. V.)

MITGLIEDSCHAFT IM FORUM

Zu den Mitgliedern im Forum für Verkehr und Logistik zählen sowohl Konzerne als auch kleinere Betriebe: „Mitglied können alle werden, die mit dem Personen- oder Güterverkehr zu tun haben. Von der Spedition über den städtischen Verkehrsbetrieb bis hin zum Berufsverband“, sagt Michael Küster, Geschäftsführer und Gründungsmitglied des Forums. Unter anderem gehören im Eisenbahnmarkt die Transdev GmbH, SBB Cargo GmbH, duisport rail GmbH sowie die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) zu den langjährigen Mitgliedern.

BRANCHENLÖSUNGEN

Die Mitglieder im Forum für Verkehr und Logistik genießen Vorteile bei der Versorgung ihrer Mitarbeitenden. Das gemeinsam mit der DEVK gegründete brancheneigene Versorgungswerk VerkehrsRente bietet Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen. Dazu gehören verschiedene Modelle der betrieblichen Altersversorgung für die Rente und Berufsunfähigkeit. Darüber hinaus bietet das Forum auch Branchenlösungen zu den Themen Zeitwertkonten und betriebliche Krankenversicherung an.

ATTRAKTIV AM ARBEITSMARKT

Es sind vor allem diese sozialen Leistungen und Angebote, auf die umworbene Fachkräfte achten. Sie machen Betriebe reizvoll und zeigen Bewerberinnen und Bewerbern, dass man langfristig auf sie setzt. Das ist mehr wert als ein markanter Slogan der Arbeitgebermarke. Das Forum bietet exklusive Angebote für Menschen, die in der Verkehrsbranche arbeiten: „Wir unterstützen Unternehmen auch in den Branchen Schiene und Bus im Rahmen ihrer Mitarbeitendenversorgung dabei, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern“, so Michael Küster. Das wertet die Jobs am Arbeitsmarkt auf und bietet den Unternehmen weitere Vorteile. So sind Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung nicht sozialversicherungspflichtig.

ZUFRIEDENE MITARBEITENDE BLEIBEN

Solche betrieblichen Leistungen helfen nicht nur dabei, Personal zu gewinnen, sondern auch, es langfristig ans Unternehmen zu binden. Gute Konditionen und Vorsorgemöglichkeiten verbessern das Arbeitgeberimage und erhöhen die Zufriedenheit in der Belegschaft. Soziale Angebote zeigen den Menschen, dass ihr Wohlbefinden im Mittelpunkt steht und dass ihr Arbeitgeber ihre Bedürfnisse ernstnimmt. „Betriebliche Vorsorgeangebote sind sozialer Klebstoff, der die Fachkräfte ans Unternehmen bindet“, so Küster.

E-MOBILITÄT IM FOKUS

Das Forum für Verkehr und Logistik hat neben den Menschen auch die technischen Entwicklungen im Blick. Seit 2010 organisiert der Verein die VDV-Elektrobuskonferenz in Berlin, auf der sich Expertinnen und Experten für Nahverkehr und Elektromobilität über Innovationen und Einsatzmöglichkeiten austauschen. Zeitgleich findet seit 2015 eine Fachmesse statt, die thematisch an die Konferenz anknüpft. Aussteller präsentieren hier dem Fachpublikum ihre neuesten Entwicklungen. Ab 2024 firmiert die Veranstaltung unter der neuen Dachmarke Mobility Move.



Vor allem im Fahrbetrieb fehlt es den Verkehrsunternehmen an Personal. (©Jürgen Naber, DEVK)

**Forum für Verkehr
und Logistik**

Eine Gemeinschaftsinitiative von

VDV Die Verkehrs-
unternehmen

DEVK

Weitere Informationen zum Forum für Verkehr und Logistik e.V., seinen Leistungen und der Mitgliedschaft gibt es unter www.forumverkehrlogistik.de.

Angaben zur VDV-Elektrobuskonferenz und Fachmesse sind abrufbar unter www.mobility-move.de

Peter Henke, mobifair-Präsidiumsmitglied

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

Aktuell bin ich Rechtsanwalt und Syndikusrechtsanwalt bei der Deutschen Bahn AG sowie (seit 2010) Geschäftsführer des Datenschutz-Beirat DB Konzern. Das Gremium berät den Vorstand in den zentralen datenschutzrelevanten Fragen. Es ist besetzt mit 12 Experten:innen aus Wissenschaft, Politik, Arbeitnehmervertretern/Gewerkschaften und unabhängigen Organisationen.

Ich habe in Münster Rechtswissenschaften studiert und mein zweites Staatsexamen in Düsseldorf absolviert. Danach habe ich zunächst für eine Strategieberatung und später für den Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) in Köln gearbeitet. 2003 bin ich zur Deutschen Bahn gekommen und habe anfänglich die Arbeit des GBR Regio / Stadtverkehr als wissenschaftlicher Mitarbeiter unterstützt und eng mit dem VB Personenverkehr der damaligen Transnet zusammengearbeitet. Bis heute unterstütze ich aktiv die Arbeit des Zentralen Betriebsgruppenausschusses der SPD und auf Landesebene in NRW. Für die Transnet habe ich ab 2007 zwei Jahre die Abteilungen Verkehrspolitik, Internationales und später auch Mitbestimmung geleitet und u. a. die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Deutschen Bahn AG beraten. Sozialdemokratische Verkehrs- und Sozialpolitik gehören zu meiner persönlichen DNA. Seit 2009 bin ich in beratender Funktion auf Vorstandsebene im Einsatz.

Wie bist du zu mobifair gekommen?

Auf Initiative des damaligen Vorsitzenden der Transnet, Norbert Hansen, sowie gemeinsam mit dem damaligen Vorstand Personenverkehr der Transnet, Karl-Heinz Zimmermann sowie weiteren Unterstützern, wie beispielsweise Dirk Schlömer, Helmut Diener und Heinz Fuhrmann haben wir den Verein mobifair als Gründungsmitglieder aus der Taufe gehoben. Ich bin also bereits vor der Stunde null, der offiziellen Vereinsgründung (20.04.2006) dabei gewesen, als die Idee geboren wurde, einen Verein zu gründen, um den aufgekommene Wettbewerb in der Mobilitätsbranche möglichst fair zu gestalten und den schwarzen Schafen in der Branche das Handwerk zu legen bzw. kriminellen Machenschaften couragiert entgegen zu treten.



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

Die Arbeit von mobifair leistet einen unverzichtbaren und wertvollen Beitrag für einen fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft. Konkret geht es darum, dass dieser Wettbewerb nicht zu Lasten der Arbeitnehmer geht und nicht auf den Schultern der Beschäftigten stattfindet. Die zahllosen negativen Beispiele, die mobifair in den zurückliegenden 17 Jahren (mit-) aufgedeckt und dazu beigetragen hat, dass die Rechte der Beschäftigten geschützt und eingehalten werden, zeigen dies in beeindruckender Form auf. Ohne mobifair würde es in vielen Fällen eine Ausbeutung von Beschäftigten durch schwarze Schafe in der Branche geben und darüber hinaus würden nicht hinnehmbare Risiken für alle bestehen. Der Verein mobifair leistet zugleich einen erheblichen Beitrag für gute und vorbildliche Standards im Mobilitätssektor und damit auch für mehr Qualität und Sicherheit und das mittlerweile europaweit.

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

Es gilt das geschaffene und gute sowie wirksame Instrument der Tariftreuegesetze in den Bundesländern zu erhalten und weiter zu entwickeln und zwar in allen Bundesländern. Es bleibt insgesamt ein steter politischer Kampf gegen die Bestrebungen der bekannten Akteure u. a. aus dem schwarz-(neo)liberalen Umfeld, diese sozialdemokratisch geprägte Errungenschaft möglichst wieder abzuschaffen. Neben den zahlreichen politischen Maßnahmen zur Verwirklichung des Vereinszwecks ist es darüber hinaus notwendig, den praktischen Beitrag weiter auszubauen, bspw. die Zertifizierung von Unternehmen, die Recherchen, die Fort- und Ausbildungen sowie die Aufklärung und Kommunikation sind in der heutigen vernetzten Welt ebenso wichtige wie bleibende Aufgaben.

Wo siehst du mobifair in fünf Jahren?

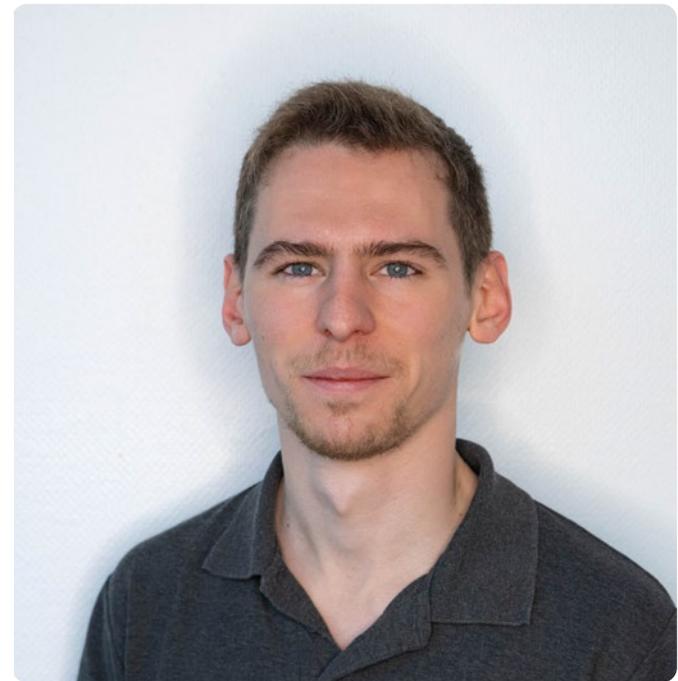
Wir werden unsere Aktivitäten für einen möglichst fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft zugunsten der Beschäftigten und auch der Kunden:innen erfolgreich weiter geführt haben und sicher auch weitere Erfolge erkämpft und erstritten haben. Wir werden uns aber mit Sicherheit auch in fünf Jahren noch nicht zurücklehnen

können. Wie heißt es in einem Lied der Neuen Deutschen Welle so schön: „Das Böse ist immer und überall ...“ von der Gruppe „Erste Allgemeine Verunsicherung“ – mobifair wird auch weiterhin da sein und ihnen das Handwerk legen und unseren Kollegen:innen solidarisch zur Seite stehen.

Felix Lenz, mobifair-Präsidiumsmitglied

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

2013 wurde ich mit der Schule fertig und wollte meinen Kindheitstraum Lokführer in Angriff nehmen. Nach erfolgreichem Bewerbungsverfahren wurde ich am 01.09.2013 bei der DB Cargo (damals DB Schenker) als Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer/Transport in meiner Heimatstadt Berlin eingestellt und hauptsächlich im Güterbahnhof Seddin ausgebildet. 2016 wurden aufgrund vom Projekt „ZukunftBahn“ befristete Versetzungen von Ost nach West durchgeführt, wodurch ich als Lokrangierführer auf dem Güterbahnhof in Limburg (Lahn) landete. Früh entdeckte ich das Amt als Jugend- und Auszubildenden Vertreter als Leidenschaft, welches mich ganze acht Jahre (2014-2022) bis zum GJAV-Vorsitzenden und stellv. KJAV-Vorsitzenden erfüllte. Heute bin ich Mitglied des Betriebsrates im Wahlbetrieb Frankfurt (zuständig für Arbeitszeitmanagement) und Lokrangierführer in Mainz-Bischofsheim.



möchte, dass es mobifair nicht nur heute und morgen gibt, sondern auch noch in Jahrzehnten. Dafür möchte ich meinen Beitrag leisten.

Wie bist du zu mobifair gekommen?

Ich kenne Natascha und Helmut von mobifair bereits seit vielen Jahren. Durch mein Engagement bei der EVG habe ich früh verstanden, mich auch übergreifend für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen. Ich unterstütze gerne soziale Vereine getreu dem Motto „Jeder Beitrag/ jedes Mitglied zählt!“

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

Meiner Meinung nach werden uns die politischen Entscheidungen in Bezug auf die Themen „Umstrukturierungen innerhalb der DB Cargo AG“ und „Trennung Netz und Betrieb“ stark beschäftigen. Beide Themen könnten massive (negative) Auswirkungen auf unsere Kollegen und Kolleginnen haben, die wir aktiv beobachten und begleiten sollten. Dauerthemen wie z. B. Arbeitsbedingungen in der LKW- und Fernbusbranche dürfen wir natürlich auch zukünftig nicht aus den Augen verlieren.

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

Ich halte mobifair in der Form ihrer Vorgehensweise, Grundprinzipien und aktiven Einsätze direkt vor Ort beim Menschen für einmalig. Eine Art „Überwacher“, der Vergehen aufdeckt und dafür kämpft, Standards mindestens zu erhalten, ist in einer Arbeitswelt voller korrupter Arbeitgeber aus meiner Sicht unverzichtbar. Ich

Wo siehst du mobifair in fünf Jahren?

Für mobifair wünsche ich uns einen hohen Mitgliederzuwachs in den nächsten Jahren. Wir werden uns breit aufstellen, um weiterhin fairen Wettbewerb zu sichern. mobifair ist ein starker Verein, welcher wahrgenommen wird und das werden wir auch bleiben.

Jolanta Skalska mobifair-Präsidiumsmitglied

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

Ich habe einen Abschluss als Ingenieurin und Wirtschaftsingenieurin und in mehreren Unternehmen der Bahnbranche gearbeitet. Bevor ich zur EVG kam, war ich mehr als zehn Jahre bei der Allianz pro Schiene. Der ehrenamtliche Vorsitzende der Allianz pro Schiene kommt von der EVG, so lernte ich die Gewerkschaft kennen. Anfang 2019 wechselte ich dann zur EVG.

Bei der EVG bin ich als Gewerkschaftssekretärin in der Abteilung Grundsatz / Politik / Unternehmensmitbestimmung für den Bereich Europa und Internationales zuständig. Für alle internationalen Belange bin ich die erste Ansprechpartnerin bei der EVG.

„Der Kampf um faire Beschäftigungsbedingungen in der Verkehrsbranche ist eine Daueraufgabe.“

Die EVG ist Mitglied der europäischen und internationalen Dachorganisation für den Transportbereich ETF und ITF. Dort bin ich in verschiedenen Funktionen für die EVG tätig, z. B. im Vorstand des ETF-Frauenausschusses, im Vorstand der Sektion Eisenbahn und als Mitglied im ÖPNV-Ausschuss. Ebenfalls unterstütze ich unseren EVG-Vorsitzenden Martin Burkert in den Leitungsgremien von ITF und ETF.

Wie bist du zu mobifair gekommen?

mobifair habe ich gleich während meiner ersten Arbeitswoche bei der EVG kennengelernt. Dirk Schlömer hat mir mobifair vorgestellt und die Ziele des Vereines fand ich sofort gut und spannend. EVG und mobifair ziehen an einem Strang zum Wohl der Beschäftigten. Es gibt nicht viele Vereine, die sich derart stark gegen unseriöses oder kriminelles Verhalten in der Mobilitätswirtschaft einsetzen.



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

mobifair verfügt über fundiertes Wissen im SPNV und ÖPNV und auch über Insider-Informationen, die direkt von den Beschäftigten kommen. Manches, was mobifair aufdeckt, ist sehr erschreckend, wie z. B. Informationen über Missbrauch der Arbeitszeitgesetze, Gefährdung der Sicherheit im Eisenbahnverkehr oder missbräuchliche Praktiken von Personaldienstleistern. Es ist sehr wichtig, dass diese Informationen an die Öffentlichkeit gelangen, der Missbrauch beendet wird und die Beschäftigten besser geschützt werden, national und auch über die Grenzen hinweg.

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

Der Kampf um faire Beschäftigungsbedingungen in der Verkehrsbranche ist eine Daueraufgabe. Der Ausschreibungswettbewerb bedroht immer wieder Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. Die Arbeit von mobifair ist notwendig, um gute Beschäftigungsbedingungen zu erhalten, Lohndumping zu bekämpfen und eine Absenkung von Sozial- und Ausbildungsstandards zu verhindern. mobifair recherchiert hierzu wichtige Fakten und prangert auch fehlende Kontrollen an, die wir unternehmens- und grenzüberschreitend dringen brauchen.

Wo siehst du mobifair in fünf Jahren?

noch mehr sichtbar in der Verkehrsbranche und in der Verkehrspolitik, gewinnt noch mehr Mitglieder und ist insbesondere für junge Mitglieder attraktiv, die sich auch ehrenamtlich für die Ziele des Vereines einsetzen. Die Vernetzung in Europa mit anderen Verbänden und Gewerkschaften nimmt weiter zu. Ich hoffe, dass nach dem Beispiel mobifair Austria auch in weiteren Ländern mobifair Vereine mit den dortigen Gewerkschaften gegründet werden.

Vorsicht beim Kündigungsrechtsstreit – er könnte Geld kosten!

.....
 Wer den Titel liest könnte sagen, na klar, Gerichtsstreite kosten Geld. Das ist quasi eine Binsenweisheit. Aber es geht heute nicht um die Kosten eines Gerichtsverfahrens, die für Gewerkschaftsmitglieder über ihre Gewerkschaft getragen werden. Es geht um den Annahmeverzugslohn, den der Arbeitgeber zu zahlen hat, wenn die Kündigung durch ein Gericht für unwirksam erklärt wird.

Wir beginnen mal am Anfang

Beispiel: Anton wird durch seinen Arbeitgeber gekündigt. Er ist vollkommen überrascht, weil die Kündigung nicht absehbar war. Der Arbeitgeber wirft Anton vor, bei einer Spesenabrechnung unwahre Angaben gemacht zu haben. Deswegen kündigt er ihm fristlos. Der Betriebsrat hat noch Bedenken geäußert, hat den Arbeitgeber aber nicht von seinem Kündigungswunsch abhalten können.

Anton klagt gegen die Kündigung. Der Arbeitgeber, der gerade noch mit seiner außerordentlichen Kündigung auf die Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung wegen des Vertrauensverlustes gepocht hat, bietet Anton eine sogenannte Prozessbeschäftigung an. Das ist eine Weiterbeschäftigung während des Gerichtsverfahrens. Anton lehnt das ab.

Nachdem Anton das Verfahren gewonnen hat, möchte er den Verzugslohn haben, also den Lohn, den der Arbeitgeber zu zahlen gehabt hätte, wenn die Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre. Der Arbeitgeber weigert, weil er ja eine Prozessbeschäftigung angeboten hat. Ist das rechtens?

Nein – ist es nicht, wie das Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung erklärt hat. Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf einen sogenannten Verzugslohn. Aber muss sich der Arbeitnehmer den Verdienst anrechnen lassen, den er erhalten hätte, wenn er sich um einen neuen Job gekümmert

hätte. Wenn er das – die Gerichte sprechen von böswillig – unterlassen hat, kann ihm das angerechnet werden. Böswillig bedeutet hier, dass sich ein Arbeitnehmer quasi auf die faule Haut legt und das Kündigungsschutzverfahren abwartet und sich nicht um eine Zwischenbeschäftigung kümmert.

Also: Wenn ein Kündigungsschutzprozess läuft, ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, sich um eine Beschäftigung zu bemühen, auch wenn er davon ausgeht, in seinen Job zurückkehren zu können. Tut er das nicht, könnte es sein, dass er keinen Verzugslohn bekommt. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr verschiedene Fälle in diesem Zusammenhang beurteilt, aus denen die Linie klar wird: Wer nichts tut, verliert seinen Anspruch. Die Frage ist dann nur, wie viel Bemühungen der Betroffene angehen soll. Auch hier gehen die Meinungen auseinander. Aber zumindest ernsthafte Bemühungen sollten es sein.

Im Fall von Anton ist es ein wenig anders. Der Arbeitgeber hat ihm eine Prozessbeschäftigung angeboten. Dies wird dann angeboten, wenn der Arbeitgeber gerade diesen Verzugslohn vermeiden oder minimieren will. Oft ist das der Fall, wenn das Verfahren in eine weitere Instanz geht und die Kosten für den Arbeitgeber nicht mehr überschaubar bleiben. Das funktioniert letztlich aber nur in dem Fall von betriebsbedingten oder ggf. personenbedingten Kündigungen. Bei Kündigungen auf



Ansgar Dittmar ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator. Mit seiner Kanzlei LAW UNIQ Arbeitsrecht berät er Arbeitnehmer als auch Betriebsräte. Er begleitet seit der Gründung von mobifair den Verein in rechtlichen Fragen. Mehr zu ihm und die Kanzlei unter: www.law-uniq.com

grund eines Fehlverhaltens wird eine Prozessbeschäftigung schwieriger, da der Arbeitgeber sich in diesem Zusammenhang auf einen Vertrauensverlust beruft. Dieser Vertrauensverlust bleibt natürlich bestehen in einem Prozessbeschäftigungsverhältnisses – das wiederum ist ein Nachteil in seiner Argumentation im Kündigungsschutzprozess. Entweder ist das Vertrauen so unwiederbringlich zerstört, dass das Arbeitsverhältnis sofort beendet werden musste, weil es nicht wiederherzustellen ist. Oder man bietet im Prozessbeschäftigungsverhältnis gerade dieses Vertrauen wieder an.

Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Fall das ebenso gesehen – es war wohl tatsächlich ein taktisches Verhalten des Arbeitgebers – so dass die Entscheidung war, dass der dortige Kläger seinen Anspruch auf einen Verzugslohn nicht verloren hat.

Aber Achtung: Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts der vergangenen drei Jahre lassen die Tendenz erkennen, dass sehr wohl ein Verlust von Verzugslohn möglich ist. Insofern sollte man sich nicht darauf verlassen, dass der Arbeitgeber schon zahlt, wenn man den Kündigungsschutzprozess gewinnt.



mobifair – Mitgliederversammlung

12. Dezember 2023, Frankfurt am Main

Vorläufige Tagesordnung

- 1. Eröffnung der Mitgliederversammlung**
Reiner Bieck, Vorsitzender des Präsidiums
- 2. Feststellung der Beschlussfähigkeit, Annahme der Tagesordnung und der Geschäftsordnung**
- 3. Grußworte**
- 4. 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.
 - d) *Aussprache und Diskussion zum Bericht des Vorstands*
- 5. Vorstellung des Jahresabschlusses 2022**
Hans-J. Rath, Berater -angefragt-
- 6. Revisionsbericht der Rechnungsprüfer, gem. § 6 2) a) der Satzung**
- 7. Entlastung des Präsidiums und der Rechnungsprüfer, gem. § 6 (2) e) der Satzung**
- 8. Satzungsänderung**
- 9. Vorstellung des Haushaltsplans 2024**
- 10. Beratung der Anträge**
Reiner Bieck, Vorsitzender des Präsidiums
- 11. Verschiedenes**
- 12. Schlusswort**
Reiner Bieck, Vorsitzender des Präsidiums