

mopinio

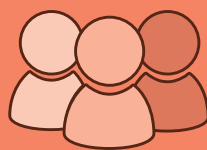
Das mobifair-Magazin

AUSGABE 03/2025

TARIFTREUE

Zwischen Evolution und Rückschritt





INFO

MOBIFAIR MITGLIEDERVERSAMMLUNG

4. November 2025, Fulda

VORLÄUFIGE TAGESORDNUNG

- 1. Eröffnung der Mitgliederversammlung**
Reiner Bieck, Vorsitzender des Präsidiums
- 2. Feststellung der Beschlussfähigkeit, Annahme der Tagesordnung und der Geschäftsordnung**
- 3. Grußworte**
- 4. Vergabe des mobifairness-Preises 2025 an den DGB-Rechtsschutz Dresden**
- 5. Jahresbericht des Vorstands, gem. § 6 (5) 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
- 6. Vorstellung des Jahresabschlusses 2024**
Hans-J. Rath, Berater dhpg
- 7. Revisionsbericht der Rechnungsprüfer, gem. § 6 (5) a) der Satzung**
- 8. Entlastung der Rechnungsprüfer**
- 9. Bericht des Präsidiums und Entlastung des Präsidiums**
Reiner Bieck, Vorsitzender des Präsidiums
- 10. Vorstellung des Haushaltsplans 2026**
- 11. Beratung der Anträge**
Reiner Bieck, Vorsitzender des Präsidiums
- 12. Verschiedenes**
- 13. Schlusswort**
Reiner Bieck, Vorsitzender des Präsidiums

Editorial



Sie ist kein Selbstläufer, die Tariftreue in Deutschland. Seit vielen Jahren kämpfen wir für einen fairen Wettbewerb im öffentlichen Verkehr auf der Schiene und der Straße.

Blicken wir auf die Anfänge zurück, dann dürfen wir stolz darauf sein, was wir gemeinsam mit den Gewerkschaften erreicht haben.

Doch es bleibt ein ständiger Kampf. Nach jeder Landtagswahl können Rückschritte auf den Tisch kommen, wie gerade in Sachsen-Anhalt.

Wir freuen uns, dass bald endlich das Bundestariftreuegesetz verabschiedet werden soll, auch wenn es nicht vollständig unseren Erwartungen entspricht. Und auch weitere Gesetze sollen noch in diesem Jahr verabschiedet werden. Wir bringen uns auch hier ein, im Sinne unserer Mitglieder.

Auch bei den Beschäftigungsbedingungen von Lokführern ist Sand im Getriebe. Seit Jahren fordern wir Arbeitszeit- und Lenkzeiterfassung wie bei LKW und Bussen. Doch die Arbeitgeberseite steht in Brüssel auf der Bremse. Wir werden auch hier nicht lockerlassen.

2025 ist ein wirklich bewegtes und ereignisreiches Jahr. Es gibt viel zu berichten und wir freuen uns, euch zu unserer Mitgliederversammlung am 4. November in Fulda begrüßen zu können.

Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand

Aus dem Inhalt



Symbolbild: vias – Odenwaldbahn

TARIFTREUE AUF DEM PRÜFSTAND S. 4

Sachsen-Anhalt
entkernt Tariftreuegesetz S. 9

Entscheidung zur S-Bahn Berlin S. 10

mobifair recherchiert: Erfassung
der Fahrzeiten auf der Lok ist
dringend notwendig S. 11

Tariftreue endlich auch für Ausschreibungen des Bundes S. 12

Änderungen des
Regionalisierungsgesetzes
greifen zu kurz S. 15

Das sagt der Anwalt:
Tattoo stechen lassen –
und dann keinen Lohn S. 16

IMPRESSUM



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

Tariftreue auf dem Prüfstand

Ein wenig aus der Vergangenheit: Schon seit der Gründung im Jahr 2006 beschäftigt sich mobifair damit, Lohndumping aufzudecken und gute Beschäftigungsbedingungen abzusichern. Für uns haben dabei öffentliche Auftraggeber eine besondere Verpflichtung, gute und faire Beschäftigungsbedingungen vorzugeben. Mit öffentlichen Mitteln, also mit unseren Steuergeldern, Niedriglöhne zu fördern und damit auch Tarifverträge in die Knie zu zwingen, halten wir schon moralisch für verwerflich. Außerdem erhält man mit guten Beschäftigungsbedingungen bei Vergaben nicht nur eine gute Leistung, sondern man steigert auch noch die Kaufkraft der Beschäftigten. Die Wirtschaft hat also auch etwas davon und die Rückflüsse an Steuereinnahmen steigen auch.

Ganz nebenbei verhindert man zudem, dass bei Billigvergaben mit Niedriglöhnen ein Ausgleich durch Aufstockerleistungen erfolgen muss, damit die Menschen über die Runden kommen. Insgesamt sind faire Beschäftigungen also eine Win-Win-Situation für Aufgabenträger, für die Beschäftigten und auch für gute und stabile Unternehmen. Der „billige Jakob“ hingegen verliert und das ist gut so!

Gute Standards setzen sich überwiegend durch

Im Laufe der Jahre konnten in vielen Bundesländern die Landestariftreue- und Vergabegesetze weiterentwickelt werden. So entstand aus dem sog. „vergabespezifischen Mindestlohn“ der Länder unser gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland. Vorreiter bei der Einhaltung tariflicher Standards bei öffentlichen Aufträgen war ab 2009 der Verkehrsbereich. Genauer gesagt die „EU-Verordnung 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsleistungen auf Schiene und Straße“, im Fachjargon PSO-Verordnung genannt.

Diese Verordnung, die seit Oktober 2009 in der gesamten EU gesetzlich bindend ist, ist seither die Grundlage für die Vorgabe kompletter Tarifstandards, weit über den jeweiligen Mindestarbeitsbedingungen. Nach anfänglichen Diskussionen in den Ländern und neoliberalen Infragestellen sämtlicher Einschränkungen des „freien Wettbewerbs“, also dem hemmungslosen Ausbeuten der Beschäftigten auch durch den Staat, konnten mobifair, EVG und ver.di vorneweg zusammen mit dem DGB bei öffentlichen Aufträgen im Verkehrsbereich Standards setzen, die heute allen Beschäftigten in der Verkehrsbranche zugute kommen.

Heute ist es Standard, dass „repräsentative, mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarte Tarifverträge, bei Vergaben im SPNV und ÖPNV vorgegeben werden und die tarifliche Entwicklung während der gesamten Laufzeit nachvollzogen werden muss.“ Auch konnten wir erreichen, dass in immer mehr Gesetzen der (freiwillige) Übergang von Beschäftigten zu gleichen Beschäfti-

gungsbedingungen bei einem Betreiberwechsel ebenfalls vorgegeben wird. Das schafft nicht nur Sicherheit für die Beschäftigten, sondern es macht auch den Übergang der Betriebsleistung wesentlich einfacher.

Ein deutlicher Schritt nach vorne für alle anderen Branchen im Dienstleistungsbereich konnte mit der Reform des Arbeitnehmerentsendegesetzes in 2020 erreicht werden. Die Umsetzung der Vorgabe von branchenbezogenen Tarifstandards anstatt von Mindestnormen ist zwar wesentlich komplexer als in SPNV und ÖPNV, jedoch haben einige Länder wie Berlin, Bremen, das Saarland und Mecklenburg-Vorpommern hier schon positive Wege beschritten.

Leider gibt es jedoch auch heute Bundesländer, die sich beständig weigern, mit fairen Vergaben gute Beschäftigungsbedingungen zu sichern und zu fördern. Bayern und Sachsen haben bis heute kein Tariftreuegesetz und auch Hamburg verfügt lediglich über eine leere Hülle, die bundesgesetzliche Regelungen zum Mindestlohn oder das Arbeitnehmerentsendegesetz wiederkaut.

„... also dem hemmungslosen Ausbeuten der Beschäftigten auch durch den Staat ...“



Was bedeutet es, wenn ein Tarifvertrag vorgegeben wird?

Doch was bedeutet es denn wirklich, dass ein repräsentativer Tarifvertrag bei Vergabeverfahren vorgegeben wird und was ist eigentlich ein repräsentativer Tarifvertrag? Hier treffen zwei Welten aufeinander. Zum einen soll also durch die Vorgabe repräsentativer Tarifverträge Lohndumping verhindert werden, zum anderen gilt natürlich die grundgesetzliche Koalitionsfreiheit in Art. 9, Abs. 3. Diese besagt unter anderem, dass weder Unternehmen noch Beschäftigte in einen bestimmten Tarifvertrag gezwungen werden können.

Bei der Vorgabe bestimmter Tarifverträge geht es also nicht darum, dass mögliche eigene Tarifverträge nicht mehr angewendet werden, sondern dass das Niveau des repräsentativen Tarifvertrages beachtet werden muss. In welcher Form dies geschieht, kann unterschiedlich sein. So gibt es z.B. Busunternehmen, die durch die Übernahme einer bestimmten, aber kleinen Busleistung nun ein höheres Tarifniveau akzeptieren müssen. Diese arbeiten dann mit auf diese Verkehrsleistung bezogenen Zulagen. Auch bei umfangreichen SPNV-Leistungen wäre es unschädlich für lokale Unternehmen mit eigenen Haustarifverträgen, dass ein mögliches höheres Tarifniveau eines repräsentativen Tarifvertrages vorgegeben wird. Natürlich ist die aus unserer Sicht beste Lösung, die Lücken eigener Tarifverträge möglichst rasch zu füllen, um im Niveau mindestens gleich zu ziehen. Jedoch wäre auch hier eine ausgleichende Zulage denkbar. Welche Tarifverträge

nun überhaupt als repräsentativ bezeichnet werden können, damit befasst sich ein eigener Abschnitt in dieser Ausgabe.

Ist denn nur der Monatslohn gesichert?

Ein weiteres wichtiges Thema ist, welche Inhalte in den Tarifverträgen stehen dürfen, die vorgegeben werden können. In den Tariftreuegesetzen ist zumeist vom Entgelt die Rede. Doch was ist denn mit „Entgelt“ gemeint? Es ist unbestreitbar nicht das Monatstabellenentgelt allein oder der Stundenlohn. Es ist die gesamte Entlohnung, die sich aus allen laufenden oder einmaligen Leistungen des Arbeitgebers ergibt. Das beinhaltet auch Arbeitszeit und Urlaub. Eindeutig ist auch die europäische Grundlage für den Schutz nach der EU-Verordnung 1370/2007, Erwägungsgrund 17. Danach können die „sich aus Kollektivvereinbarungen ergebenden Verpflichtungen und anderen Vorschriften und Vereinbarungen in Bezug auf den Arbeitsplatz und den Sozialschutz an dem Ort, an dem der Dienst erbracht wird“ vorgegeben werden. Damit ist deutlich, dass es sich um die gesamten Beschäftigungsbedingungen handelt, und zwar von A bis Z, also von Arbeitszeit bis Zulagen.

„Natürlich ist die aus unserer Sicht beste Lösung, die Lücken eigener Tarifverträge möglichst rasch zu füllen, ...“

Ebenfalls von Bedeutung ist, dass im selben Erwägungsgrund auch erklärt wird, warum dies aus Sicht der europäischen Gesetzgeber so wichtig ist. *„Zur Gewährleistung transparenter und vergleichbarer Wettbewerbsbedingungen zwischen den Betreibern und um das Risiko des Sozialdumpings zu verhindern, sollten die zuständigen Behörden besondere soziale Normen und Dienstleistungsqualitätsnormen vorschreiben können.“*

Alle Jahre wieder

Leider birgt auch jede Landtagswahl wieder neue Gefahren für gute Tariftreuegesetze. Besonders in Bundesländern, in denen die neoliberale FDP mitregiert, soll Tariftreue zurückgeschraubt werden. Eine Gefriertruhenkälte für faire Beschäftigung hat sich gerade in Sachsen-Anhalt entwickelt. Hierzu berichten wir in einem separaten Artikel. So bleibt es leider eine dauerhafte Aufgabe, faire Beschäftigung bei der Verwendung unserer Steuergelder gegen Wettbewerbsfetischismus um jeden Preis zu schützen. Wer heute noch das Märchen glaubt, dass Wettbewerb zu niedrigeren Preisen bei besserer Leistung führt, sollte mal mit offenen Augen durch die Nachbarschaft laufen, denn die Fehler dieser Behauptung sieht man heute besonders deutlich auf der Schiene und beim strauchelnden Nahverkehr in den Städten.

„... dann ist das praktisch die Einladung zum Betrug.“

Große Gefahren trotz guter Gesetze

Doch auch wenn es gute Regelungen in den Gesetzen gibt, kann Unheil bei der Umsetzung drohen. Ein wichtiger Teil sind Kontrollen und Sanktionen. Wenn es keine funktionierenden Mechanismen gibt, die Nichtbeachtung der vorgegebenen Tariftreue einzuhalten, oder eine Bestrafung bei Missachtung viel zu milde ist, dann läuft die Tariftreue ins Leere. Gleiches gilt schon bei der Prüfung von Angeboten. Setzt der Aufgabenträger auf die sogenannten „Eigenerklärungen“, dann ist das praktisch die Einladung zum Betrug. Werden die eingehenden Angebote vor der Vergabe nicht gründlich geprüft, gibt es keine regelmäßige Prüfung während der gesamten Vertragslaufzeit und wird auf spürbare Sanktionen bei Verstößen verzichtet, dann hilft auch das beste Tariftreuegesetz nicht.





Begleitung und Beratung durch Tariftreuebeiräte

Ein wichtiger Baustein, um Fehlentwicklungen bei der Benennung repräsentativer Tarifverträge vorzubeugen, sind beratende Ausschüsse, die zumeist von jeweils drei bis fünf Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern besetzt sind. Hier soll eine Empfehlung gegeben werden, welche Tarifverträge in das Register repräsentativer Tarifverträge aufgenommen werden. Doch auch hier gibt es Konflikte und selbst bei mehrheitlichen Entscheidungen ist es nicht immer sicher, ob das Votum durch das zuständige Ministerium akzeptiert wird. Das prominenteste Beispiel hierfür ist sicherlich die Entscheidung vom 14. Juli 2020 des damaligen zuständigen niedersächsischen Ministers Althusmann, der den Niedriglohnvertrag im Busgewerbe zwischen GVN und GÖD mit einem Stundenlohn von 12,01 € für repräsentativ erklärte.

Das zog eine schlimme Entwicklung im gesamten Bundesland für die Beschäftigten nach sich.

Doch in jüngster Vergangenheit haben wir mehrere, aus unserer Sicht falsche, Entscheidungen der Länder beobachten müssen. So führte die auch von uns geforderte Herausnahme der veralteten Branchentarifverträge zu hektischen Aktivitäten einzelner Bahngesellschaften, die nun ihre eigenen Haustarifverträge anerkennen lassen wollen.

In Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg ging man seitens der Ministerien offensichtlich den falschen Behauptungen eines einzelnen lokalen Bahnunternehmens auf den Leim und in den wichtigen Tariftreuebeiräten konnte dies offensichtlich nicht verhindert werden. Der Haustarifvertrag der ODEG, der derzeit für einen geringen Anteil von Beschäftigten in den beiden Bundesländern gilt, wurde für repräsentativ erklärt und bietet nun die billige Untergrenze für künftige Vergabeverfahren. Wir sehen das als falsch verstandenen Lokalpatriotismus. Wäre dies eine Szene aus dem Rheinland, dann könnten böse Zungen womöglich den oft genannten Kölschen Klüngel unterstellen.

Abgesehen davon, dass aus Sicht von mobifair Haustarifverträge grundsätzlich nicht die Kriterien der Repräsentativität erfüllen, liegen Entgeltniveau und Arbeitsbedingungen im vorliegenden Fall ein gutes Stück unter dem marktüblichen Niveau. Aus Sicht von mobifair untergräbt dies den Zweck der beiden, an sich guten, Tariftreuegesetze. Zudem ist dem Vernehmen nach offen, ob in Mecklenburg-Vorpommern bei der Bewertung

überhaupt die Anzahl der vom ODEG-Tarifvertrag erfassten Beschäftigten geprüft und ins Verhältnis zu den anderen Tarifverträgen gesetzt worden ist. mobifair schätzt diese im Vergleich zu DB Regio wesentlich niedriger ein und empfiehlt den Mitgliedern des beratenden Ausschusses, diesen Punkt in der nächsten Sitzung erneut zu thematisieren.

Ein fader Beigeschmack der letzten Entscheidungen muss jedenfalls beseitigt werden, denn bezahlen müssen Fehlentscheidungen grundsätzlich die Beschäftigten. Schließlich sind es diejenigen, die später den Verkehrsvertrag erfüllen müssen, engagiert und zuverlässig, gut gelaunt und bei Wind und Wetter.

Aus Sicht von mobifair haben die Kolleginnen und Kollegen auf der Schiene und der Straße Wertschätzung für ihre Leistung verdient. Der beste Weg, das zu beweisen, sind faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen! Und für Tariftreue und faire Beschäftigung wird sich mobifair auch weiterhin einsetzen, beratend für Betriebsräte und Gewerkschaft und fordernd gegenüber den Auftraggebern und der Politik.



Repräsentativ oder doch nicht?

Oft wird in den Tariftreuegesetzen von repräsentativen Tarifverträgen gesprochen. Doch bei den Kriterien hierfür scheiden sich manche Geister. Die Landestariftreuegesetze bleiben oft unkonkret. Zur Prüfung der Repräsentativität müssen aus unserer Sicht Regelungen aus anderen Gesetzen zu Rate gezogen werden, die ebenfalls Anforderungen an die Repräsentativität von Tarifverträgen stellen.

Dies ist zunächst § 5 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes, das Kriterien für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen definiert. Hier wird von einer überwiegenden Bedeutung des in Frage stehenden Tarifvertrages gesprochen. In der Praxis wird deshalb von einem Geltungsbereich von mindestens 50 % der in der Branche beschäftigten Arbeitnehmenden ausgegangen. Dies wird auch durch die geltende Rechtsprechung bestätigt. (BAG, Beschluss vom 21.09.2016 – 10 ABR 33/15, BAG, Beschluss vom

21.09.2016 – 10 ABR 48/15). Doch auch das Arbeitnehmerentsendegesetz enthält solche Kriterien. In § 7 Abs. 2 werden die Anzahl der jeweils tarifgebundenen Beschäftigten und die Anzahl der unter den

Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Gewerkschaftsmitglieder als ausschlaggebende Kriterien genannt.

Wir sehen es deshalb als zwingendes Kriterium an, dass mindestens 50 % der Beschäftigten unter einen als repräsentativ anzusehenden Tarifvertrag fallen und dass auch eine Bedeutung für mehr als nur ein einziges Unternehmen besteht. Wichtig für die Zukunft ist aus Sicht von mobifair, dass hier ein bundesweites Einvernehmen hergestellt wird, um der Beliebigkeit einen Riegel vorzuschieben. Beliebige Haustarifverträge für eine Minderheit von Beschäftigten als repräsentative Tarifverträge zuzulassen, ist der falsche Weg und führt Tariftreue ad absurdum.

SACHSEN-ANHALT ENTKERNT TARIFTREUEGESETZ

.....
In Sachsen-Anhalt gibt es seit über 12 Jahren eine Tariftreueregelung im Bereich des ÖPNV und SPNV. Nachdem das Tariftreue- und Vergabegesetz erst 2022 überarbeitet und auf andere Branchen ausgeweitet worden ist, kommt jetzt die Rolle rückwärts, von derselben Regierungskoalition aus CDU, SPD und FDP.

Mitte September hat der Landtag eine massive Ausdünnung des Gesetzes beschlossen: Im Namen des sogenannten Bürokratieabbaus und anderer blumiger Umschreibungen wie Beseitigung von Unklarheiten, Steigerung der Effizienz der Vergabeverfahren und schnelle Nutzung der Gelder aus dem Sondervermögen Infrastruktur.

Das Gesetz wird bis Ende 2028 nur noch für einen kleinen Teil der öffentlichen Aufträge des Landes und der Kommunen mit einem Auftragswert zwischen 40.000 und 221.000 Euro (bei Dienstleistungen) bzw. zwischen 120.000 und 5,5 Mio. Euro (bei Bauleistungen) angewendet – und auch nicht mehr im Bereich des ÖPNV auf Schiene und Straße. Neue Lohnuntergrenze wird dort der gesetzliche Mindestlohn.

Die Begründung für diesen Schritt ist für mobifair und wahrscheinlich die große Mehrheit der Vergaberechts-Experten in Deutschland nicht nachvollziehbar: Die Bundesländer hätten für den sog. Oberschwellenbereich (über 221.000 Euro Auftragswert bei Dienstleistungen, 5,5 Mio. Euro bei Bauaufträgen) keine eigene Gesetzgebungsbefugnis, weil der Bund schon alles abschließend geregelt habe (u.a. im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen). Wäre dies tatsächlich so, würden alle anderen Bundesländer mit Tariftreueregelung seit Jahren gegen Bundesrecht verstoßen. Darauf hat mobifair in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf hingewiesen und ausführlich dargelegt, warum die Behauptung der Regierung nicht zutrifft.

Dem Landtagsbeschluss vorausgegangen waren drei Monate intensiver Auseinandersetzungen zwischen DGB, EVG, ver.di und mobifair auf der einen und der Landespolitik auf der anderen Seite. Viele Gespräche, Stellungnahmen, Formulierungsvorschläge, Brandbriefe und eine Online-Petition mit fast 1.000 Unterzeichnern innerhalb einer Woche konnten die Regierung letztlich nicht von ihrem ideologisch motivierten Vorhaben abbringen. FDP und CDU haben sich gegen jeden Kompromiss gesperrt, etwa eine Sonderregelung für den Verkehrsbereich, wie sie in anderen Bundesländern vorhanden und problemlos möglich ist.

Beschäftigte und Unternehmen mit einem hohen Tarifniveau werden das Nachsehen haben, die Billiganbieter reiben sich schon die Hände. Aus Sicht von mobifair ist das ganze Gesetz eine Einladung an die schwarzen Schafe auf dem Markt. Und das alles aus öffentlichen Geldern und in Zeiten des weiteren Erstarkens antidemokratischer Kräfte.

Christian Gebhardt von mobifair hat das Gesetzgebungsverfahren von Anfang an begleitet und findet deutliche Worte: „Ein schwarzer Tag für alle Beschäftigten im ÖPNV und SPNV von Sachsen-Anhalt und trauriger Endpunkt einer vollkommen unsachlichen politischen Debatte voller Widersprüchlichkeiten, Nebelkerzen und oftmals der Weigerung, einander überhaupt zuzuhören. Es kann keiner behaupten, nicht vor den Konsequenzen für den ÖPNV gewarnt worden zu sein. Wenn sich in Zukunft die Arbeitsbedingungen weiter verschlechtern, der Personalmangel sich weiter verschärft, die Qualität nachlässt und noch mehr Züge und Busse stehen bleiben, muss sich niemand wundern. Auch weil wir alle daran erinnern werden.“

Weitere Änderungen

Wegen der kompletten Aufhebung des Gesetzes im Oberschwellenbereich sind für diesen Bereich auch weitere Änderungen letztlich Makulatur, greifen aber für die verbliebenen Anwendungsfälle: Dazu gehört die positive Klarstellung, dass Änderungen an den für repräsentativ erklärten Tarifverträgen während der Vertragslaufzeit durch die Unternehmen nachzuvollziehen sind, aber auch die problematische Lockerung, dass künftig Haustarifverträge als repräsentative Tarifverträge und damit als Untergrenze für die Bezahlung festgelegt werden können.

Des weiteren „können“ Kontrollen weiterhin durchgeführt werden, aber künftig sogar nur noch beim Hauptauftragnehmer, nicht mehr bei Subunternehmen. Und selbst wenn einmal ein Verstoß aufgedeckt werden sollte: Auftraggeber „sollen“ künftig nur noch Sanktionen vereinbaren, „müssen“ dies aber nicht mehr.

ENTSCHEIDUNG ZUR S-BAHN BERLIN

.....
Es ist fast vollbracht: Etwas mehr als neun Jahre nach der ersten Ankündigung und fünf Jahre nach Beginn der Ausschreibung sowie 24 Verschiebungen der Angebotsabgabefrist später ist die Entscheidung gefallen, der DB-Tochter S-Bahn Berlin GmbH mit ihren Fahrzeugpartnern Siemens und Stadler den Zuschlag für die Teilnetze Stadtbahn und Nord-Süd der Berliner S-Bahn zu erteilen. Damit würde eine der umfangreichsten, komplexesten und langwierigsten Ausschreibungen im SPNV enden. Insgesamt geht es um einen Auftrag in Höhe von etwa 15 Milliarden Euro.

Wieso „fast vollbracht“ und „würde“? Weil der unterlegene Bieter Alstom (nur Fahrzeuglieferung und Instandhaltung) ein Nachprüfungsverfahren beantragt hat, wodurch sich die abschließende Zuschlagserteilung und schlimmstenfalls die Betriebsaufnahme noch einmal verzögern könnte. Nach aktuellem Stand soll letztere nun im Jahr 2031 stattfinden – ursprünglich geplant war 2026.

mobifair hat die Ausschreibung von Beginn an gemeinsam mit der EVG aufmerksam und konstruktiv begleitet und begrüßt die bisherige Vergabeentscheidung. Für die Beschäftigten und die Fahrgäste würde sie endlich Sicherheit nach jahrelanger Ungewissheit bedeuten. Insofern ist die Hoffnung groß, dass das Nachprüfungsverfahren nicht zu weiteren Verzögerungen oder gar einer Verfahrensaufhebung führt.

Auf die Aussage von Jan Görnemann, Geschäftsführer des Bundesverbands Schienenbahnverkehr (BSN), der in der Berliner Zeitung von einer „unsäglichen Allianz aus SPD und der Gewerkschaft EVG“ sprach, entgegnet mobifair-Vorstand Dirk Schlömer:

„Beleidigte Gesten von Verfechtern eines nicht mehr funktionierenden Wettbewerbs bringen gar nichts. Stattdessen sollten sich die Aufgabenträger mal selbst

hinterfragen. Sie haben durch eine Filetierung der Verkehrsverträge und der Jagd nach den billigsten Bietern selbst das Abwandern oder Desinteresse von Unternehmen verursacht.“

Schlömer weist dabei auch auf die besondere Situation der S-Bahn in Berlin hin. „Stellen wir uns doch mal für kurze Zeit vor, was passieren würde, wenn wirklich mehrere Betreiber mit unterschiedlichen Fahrzeugen und unterschiedlicher Instandhaltung die Berliner S-Bahn betreiben würden. Ich glaube, dass der Geschäftsführer des BSN wohl der Einzige wäre, der dann jubeln würde, weil der Wettbewerb (und nur der Wettbewerb) dann funktioniert hätte. Die Menschen in Berlin, Kunden wie Beschäftigte, wären dabei die Leidtragenden, die Qualität wäre durch die vielen Schnittstellen schlechter und die Kosten wären ganz sicher wesentlich höher.“

Wichtig ist nun, die vergangenen Jahre kritisch aufzuarbeiten und für künftige Ausschreibungen, wie etwa der S-Bahn Hamburg, die richtigen Schlüsse zu ziehen, damit sich Fehler, die in Berlin gemacht wurden, nicht anderswo wiederholen. Ein maximal komplexer Wettbewerb um des Wettbewerbs willen nützt weder den Fahrgästen, noch den Unternehmen und ihren Beschäftigten und auch nicht den Aufgabenträgern.



mobifair recherchiert

ERFASSUNG DER FAHRZEITEN AUF DER LOK IST DRINGEND NOTWENDIG

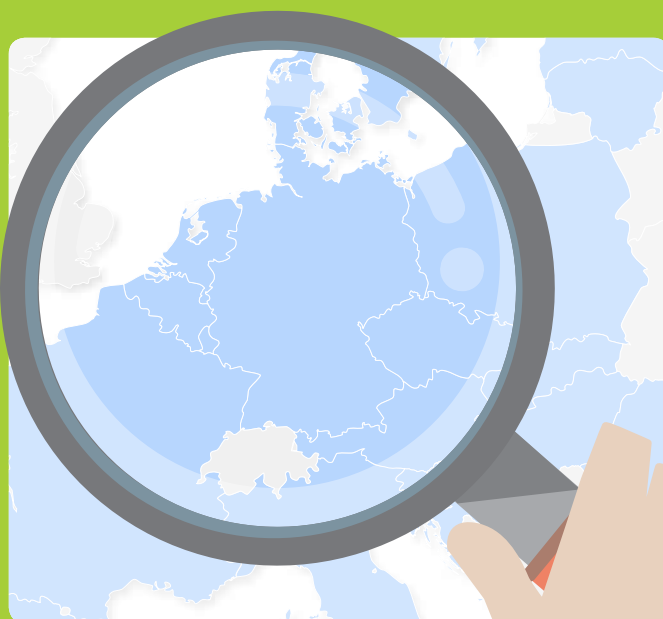


Das Thema Kontrolle der Zugfahrten im Sinne des sozialen Arbeitsschutzes ist enorm wichtig, aber ohne Kontrollgeräte (z.B. externe Überwachung durch den Netzbetreiber) ist es für die zuständigen Behörden nicht möglich, eine nachhaltige Kontrolle sicherzustellen. Die deutschen Arbeitsschutzbehörden sind zudem mit dem Thema Kontrolle von Zugfahrten im Sinne der Einhaltung des sozialen Arbeitsschutzes fachlich und personell überfordert. Die Einführung einer Fahrerkarte, wie beim LKW oder Bus, wird von den Arbeitgebern europaweit abgelehnt. Das EBA ist nicht zuständig und die Landesarbeitsschutzbehörden überfordert. Dennoch ist das Thema enorm wichtig und es bedarf einer Lösung. Die immer häufiger werdenden Verstöße gegen die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Höchstfahrzeiten auf der Lok sind nicht nur ein Verstoß gegen geltende Gesetze, sondern bilden ein hohes Unfallrisiko. Sie belasten zudem einen fairen Wettbewerb unter den Eisenbahnverkehrsunternehmen und geben den „Schwarzen Schafen“ am Markt Vorteile. Stichproben-Kontrollen in den Betrieben sind nicht ausreichend.

In der nächsten Ausgabe der mopinio folgt ein ausführlicher Bericht zum Thema.

Eine Zeitüberwachung bewirkt eine Verbesserung der Sicherheit und trägt dazu bei, übermäßige Arbeits- und Fahrzeiten zu verhindern. Sie gewährleistet die einheitliche Anwendung der Sozial- und Sicherheitsvorschriften im gesamten europäischen Eisenbahnsektor und vermeidet einen unfairen Wettbewerb zwischen den Betreibern auf der Grundlage sicherheitskritischer Vorschriften. Deshalb fordern wir als mobifair mit der Europäischen Transportarbeiterföderation (ETF), die Einführung eines digitalen Zeitüberwachungssystems auf der Lok.

Selbstverständlich muss dies im Rahmen aller Datenschutzbestimmungen geschehen. Das wäre z.B. mit der Eintragung der Führerscheinnummer bei Fahrtbeginn möglich. Die Daten über die Fahrzeiten könnten digital erfasst und bei einer Überschreitung direkt der zuständigen Behörde gemeldet werden. Bei Verstößen müssen je nach Ausmaß hohe Strafen für das EVU und den Lokführer erfolgen. Auch hier bleiben wir als mobifair dran, recherchieren und berichten weiter.



Tariftreue endlich auch für Ausschreibungen des Bundes

.....
Zweiter Aufschlag der Referentenentwürfe betrifft die lang ersehnte Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen auf Bundesebene. Am 6. August 2025 beschloss das Kabinett den vorgelegten Entwurf des Bundestariftreuegesetzes (BTTG). Ziel ist es, die Tarifautonomie zu stärken und für fairen Wettbewerb zu sorgen. Zukünftig soll es bei Ausschreibungen des Bundes und den Unternehmen des Bundes, ab einem Auftragswert von 50.000 Euro gelten. Diese Entwicklung ist längst überfällig. Während über leere Rentenkassen geklagt wurde, akzeptierte man Dumpinglöhne, dabei besteht ein direkter Zusammenhang. Stabile Löhne sichern auch das Sozialsystem in Deutschland. Endlich liegt das Gesetz auf dem Tisch. Das ist ein großer Schritt, aber auch die logische Konsequenz.

In den Bundesländern existieren, mit wenigen Ausnahmen, seit Jahren Landestariftreuegesetze (LTTG), allerdings in sehr unterschiedlicher Qualität. Nun zieht der Bund nach. mobifair begrüßt den Gesetzesentwurf und möchte deshalb, wie auch bei den LTTG, mit Expertise dazu beitragen, dass es zukunftsorientiert und nachhaltig gestaltet wird.

Bärbel Bas, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, bezeichnet das BTTG, gerade in Zeiten großer öffentlicher Investitionen als wichtiges Signal. „Das Tariftreuegesetz sorgt für fairen Wettbewerb, schützt gute Arbeitsbedingungen und stärkt die Tarifbindung. Damit unterstreicht es den Wert sozialpartnerschaftlicher Lösungen – sie sind ein Eckpfeiler unserer sozialen Marktwirtschaft und Grundlage für verteilten Wohlstand.“

mobifair arbeitet seit der Gründung des Vereins an den Rahmenbedingungen für fairen Wettbewerb. Die Recherchen des Vereins machen gerade im Verkehrs- und Dienstleistungsbereich und im Bereich der Subunternehmen mit plakativen Darstellungen der Missstände auf die Problematiken aufmerksam. Es gilt hier die aufgedeckten Lücken und Graubereiche zu schließen. In der Vergangenheit deckte mobifair teils gravierende Arbeitszeitverstöße auf und ging auch juristisch gegen massive Ausbeutung bis hin zu kriminellen Machenschaften vor. Durch mediale Präsenz wurde auch die Öffentlichkeit sensibilisiert und der Druck auf die handelnden Personen erhöht. mobifair bleibt am Thema dran und setzt die Arbeit fort, um zur Entwicklung besserer sozialer Standards und tariflicher Rahmenbedingungen beizutragen.

Das auf den Weg gebrachte Gesetz geht in die richtige Richtung und ist ein notwendiger Schritt, um sogenannte „Schmuddel-Unternehmen“ aus dem Wettbewerb und von Ausschreibungen auszuschließen. Diese Unternehmen tragen maßgeblich zu unmenschlichen Arbeitsbedingungen bei.

mobifair hat in einer Stellungnahme bereits im Vorfeld auf weitere notwendige Punkte hingewiesen, die im Referentenentwurf geändert werden müssten, um Tariftreue besser zu schützen, einen fairen Umgang bei öffentlichen Aufträgen zu gewährleisten und Verstöße gegen den Arbeitnehmendenschutz wirksam zu bekämpfen. Dies gilt auch für den weiteren Gesetzgebungsprozess.





AUSGEWÄHLTE FORDERUNGEN IM KURZÜBERBLICK:

- **Schwellenwerte:** Der im Gesetz genannte Wert von 50.000 Euro ist zu hoch angesetzt. mobifair fordert Senkung auf 25.000 Euro, um mehr Vergaben tariflich absichern zu können.
- **Ausnahme von Geltung des Gesetzes bei Ausführung der Leistungen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland:** Aus mobifair-Sicht birgt die hier verwendete Formulierung die Gefahr, dass bewusst Unternehmen in Nachbarstaaten, Unternehmen oder Tochterunternehmen gründen oder Untervergaben an Unternehmen in anderen Staaten beauftragen, um die Anwendung des Gesetzes zu umgehen. Fälle von Tarifflicht müssen unbedingt unterbunden werden.
- **Nachunternehmer müssen durch „geeignete Maßnahmen“ gewährleisten, dass die Pflichten zur Einhaltung der Tariftreue eingehalten werden:** Die Formulierung zu vorgenanntem Sachverhalt ist aus Sicht von mobifair zu unbestimmt. Es ist notwendig, dass „verbindliche sowie nachprüfbar Maßnahmen“ formuliert werden. Dies trägt nicht nur grundsätzlich zur Sicherung der Anwendung des Gesetzes bei, sondern dient auch dem Schutz der eigentlichen Auftragnehmer, die im Zweifel für Verfehlungen von Subunternehmer in Haftung genommen werden können.
- **Prüfung des Tariftreueversprechens eines Auftragnehmers, Nachunternehmers oder Verleihers:** Aus mobifair-Sicht müssen neben den Auftragnehmern ebenfalls Nachunternehmer und Verleiher genannt werden, denn die Tariftreueverpflichtung und somit auch die Prüfung der Tariftreue gilt für alle beteiligten Unternehmen, die einen öffentlichen Auftrag im Geltungsbereich dieses Gesetzes erbringen.
- **mobifair fordert außerdem eine Erweiterung um folgende Bestimmung:** „Unabhängig von den vorgenannten anlassbezogenen Prüfungen finden jährlich stichprobenartige und unangekündigte regelmäßige Prüfungen von Auftragnehmern, Nachunternehmern und Verleihern vor Ort statt.“
- **Nachunternehmerhaftung:** mobifair lehnt die Einschränkung der Haftung des Auftragnehmers im Sinne der vorgeschlagenen Regelung des Referentenentwurfs ab. Betroffene Beschäftigte haben ein Anrecht darauf, ausstehende tarifliche Regelungen gesamthaft einzufordern. Dies ist in der jetzigen Form der Regelung nicht gewährleistet.

Als nächste Schritte sollten nachweisbare Tarifbindungen mit Gewerkschaften folgen und die dazugehörigen notwendigen und ausreichenden Kontrollen, u. a. durch Betriebsräte, festgelegt werden. mobifair bleibt dran. Der uns bekannte Zeitplan für dieses Gesetz ist sehr ambitioniert: Nach der Sommerpause soll es in erster Lesung in den Bundestag eingebracht, im zuständigen Ausschuss beraten und dort auch eine Anhörung durchgeführt werden. Anschließend muss noch der Bundesrat beteiligt werden, damit das Gesetz noch in diesem Jahr verabschiedet werden kann. Insgesamt kann es also noch einiges an Kraft kosten, bis Tariftreue endlich auch bei Vergaben des Bundes gilt. mobifair wird gemeinsam mit den Gewerkschaften dafür kämpfen, dass mit öffentlichen Geldern kein Lohndumping betrieben wird und gute Unternehmen mit sozial geschützten Arbeitsverhältnissen nicht benachteiligt werden.

Vergabebeschieleunigungsgesetz

lässt viele Chancen ungenutzt

.....

Die Idee, Vergaben zu beschleunigen und zu vereinfachen, begrüßt mobifair. Eine Reform des deutschen Vergaberechts ist längst überfällig. Es müssen zweifellos Hürden abgebaut und Vorgänge beschleunigt werden. Gleichzeitig müssen aber auch Absicherungen von Lohn- und Sozialstandards sowie des Umweltschutzes besser geregelt werden. Im Entwurf der Bundesregierung für ein sog. Vergabebeschieleunigungsgesetz kommt Letzteres deutlich zu kurz. Große Chancen bleiben ungenutzt. Und auch, ob es wirklich zu einer Beschleunigung kommt, bleibt fraglich – und wenn ja, zu welchem Preis.

mobifair hat in seiner Stellungnahme insbesondere auf Punkte hingewiesen, die dafür sorgen würden, dass die Beschleunigung nicht zu Einbußen bei sozialen, ökologischen und qualitativen Standards führt. Der Einsatz öffentlicher Gelder kann zu einem großen volkswirt-

schaftlichen Nutzen führen. Diesen Aspekt sieht mobifair jedoch zu wenig ausgereizt. Eine Fokussierung auf den niedrigsten Preis muss endgültig der Vergangenheit angehören.

AUSGEWÄHLTE AUSZÜGE DER STELLUNGNAHME:

- **Aufnahme einer verpflichtenden Vorgabe der Personalübernahme bei Betreiberwechsel im SPNV und ÖPNV.** Die Einführung einer „Soll“-Regelung zur Vorgabe der Personalübernahme bei Betreiberwechsel im SPNV hat sich im Wesentlichen bewährt. Seitdem wird die Personalübernahme regelmäßig in SPNV-Ausschreibungen vorgegeben, jedoch bestehen noch einige Einschränkungen, die eine noch größere positive Wirkung auf den Schutz von Beschäftigungsbedingungen, fairere Angebotskalkulationen und stabilere Betriebsaufnahmen behindern, z.B. die nicht genau definierte Beschränkung auf „unmittelbar erforderliche Beschäftigte“. Aus „sollen“ muss zudem „müssen“ werden und die Regelung muss auch für die Vergabe von Busverkehren gelten sowie für alle betroffenen Beschäftigten.

- **Die Vorgabe sozialer, qualitativer und umweltbezogener Kriterien** muss zur Regel werden, weil diese aus unserer Sicht für eine verantwortungsvolle und zukunftsgerichtete öffentliche Auftragsvergabe unverzichtbar ist. Dazu gehören etwa Ausbildungsquoten und hohe Standards für die Sicherheit von Reisenden und Beschäftigten, aber auch die Begrenzung von Subunternehmerketten.

- **EU-konforme Direktvergaben müssen wieder ermöglicht werden.** Das deutsche Vergaberecht schränkt im Vergleich mit dem europäischen Recht (VO 1370/2007/EG) die Möglichkeit von Direktvergaben im SPNV auf wenige Ausnahmen ein.

Vor den Erfahrungen der letzten Jahre – mehrere Insolvenzen von Eisenbahnverkehrsunternehmen mit massiven Folgen für die Betriebsqualität und deutlich erhöhten Kosten für die öffentlichen Kassen infolge von notwendigen Notvergaben und Übernahmen – ist ein grundsätzliches Überdenken des Wettbewerbsmodells nötig. Es sollte beim SPNV, der ein Rückgrat der Mobilität in Deutschland ist, nicht länger um mehr oder besseren Wettbewerb gehen, sondern um einen besseren Nahverkehr. In Deutschland sollten Direktvergaben wieder als gleichwertige Regelverfahren neben der europaweiten Ausschreibung etabliert werden, wie dies auch in anderen europäischen Ländern erfolgreich praktiziert wird.

- **Qualitätsvorgaben bundesweit für die Verwendung der Bundesmittel zur Bestellung von Leistungen im SPNV.** Der Bund finanziert dynamisiert mit über 10 Mrd. Euro jährlich den SPNV. Doch Vorgaben sozialer Beschäftigungsbedingungen oder Vorgaben einer einheitlich guten Qualität? Fehlanzeige! Möglichkeiten gibt es schon jetzt viele. Doch Qualität hat ihren Preis und das billigste Angebot ist nicht das Beste. mobifair fordert deshalb, dass die Delegation der Verantwortung an die Länder und die jährliche Finanzierung an bestimmte Sozial- und Qualitätsnormen zwingend gebunden wird.

Änderungen des Regionalisierungsgesetzes greifen zu kurz

.....
Wenn es nach dem Entwurf der Bundesregierung geht, wird das Deutschlandticket auch im Jahr 2026 abgesichert. mobifair begrüßt dies. Das Ticket hat bundesweit große Aufmerksamkeit erzeugt und ermöglicht vielen Bürgerinnen und Bürgern bezahlbare Mobilität. Doch die kurzfristige Finanzierung reicht nicht aus. Eine verbindliche, langfristige Lösung, um den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) und Schienenpersonennahverkehr (SPNV) nachhaltig zu sichern, ist längst überfällig.

Schon heute entstehen durch das Ticket jährliche Verluste bei den Fahrgeldeinnahmen in Milliarden-Höhe. Trotz Zuschüssen von Bund und Ländern bleibt eine erhebliche Finanzierungslücke bestehen, die nicht durch Ticketerlöse ausgeglichen werden kann und wegen Kostensteigerungen in Zukunft eher noch größer werden wird.

Grundsätzlich liegt die derzeitige jährliche Steigerung der Regionalisierungsmittel bei rund 3%. Die Kostensteigerungen schätzen die Bundesländer aber bis 2031 auf 4,8%. Es ist also kein Wunder, dass Aufgabenträger über eine Kürzung von Leistungen nachdenken und fehlender Nachwuchs bei den Beschäftigten nicht gedeckt werden kann, weil die Branche durch fehlende Finanzierungszusagen stark verunsichert ist.

Dies gilt insbesondere auch für den Bereich des lokalen ÖPNV, der von den Kommunen getragen wird. Diese sind jedoch oftmals finanziell überlastet, auch weil eigene Bundesmittel dafür bislang fehlen. Die Regionalisierungsmittel sind vorrangig für den SPNV vorgesehen. Eine zusätzliche, eigenständige Finanzierung für den lokalen ÖPNV ist daher notwendig. Diese ist auch bereits im Koalitionsvertrag vorgesehen, muss aber noch umgesetzt werden. Sie fehlt im jetzigen Gesetzesentwurf ebenso wie eine grundsätzliche Erhöhung der Regionalisierungsmittel und ihrer Dynamisierung.

Zusatzregelungen einzelner Länder sind aus Sicht von mobifair für die Vorteile des Deutschlandtickets schädlich. Einer der großen Errungenschaften des Tickets war es, die völlig unübersichtliche Zahl an unterschiedlichen Tarifbedingungen der rund 130 Verkehrs- und Tarifverbünde inklusive der verbundfreien Räume zu vereinheitlichen. Das heutige Flickwerk ist weder nutzerfreundlich, noch hilft es, die Finanzierungssicherheit für das Deutschlandticket zu verbessern. Sinnvolle Ergänzungen oder Rabattangebote für bestimmte Zielgruppen sollten einheitlich und bundesweit geregelt werden.

Darüber hinaus sollten Anreize zur Reduzierung der Anzahl der Verkehrsverbünde und zur weiteren Vereinfachung der Tariflandschaft geschaffen werden.

Ein attraktiver, sicherer und inklusiver Nahverkehr ist eine zentrale Säule, um die Klimaziele zu erreichen und die Verkehrswende erfolgreich umzusetzen. Deshalb fordert mobifair auch die Aufnahme qualitativer Vorgaben für die Verwendung der Regionalisierungsmittel: Für mehr Personal, Sicherheit und Service sowie bessere Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen. Geld vom Bund sollte es nur geben, wenn bestimmte Standards eingehalten werden.

Dass sich jeder Euro an Investitionen in einen leistungs- und zukunftsfähigen Öffentlichen Nahverkehr auf der Straße und der Schiene lohnt, bestätigt auch eine kürzlich veröffentlichte Studie unter der Leitung der technischen Universität München im Auftrag der Initiative Zukunft Nahverkehr. Diese hat errechnet, dass der volkswirtschaftliche Nutzen des öffentlichen Nahverkehrs bereits heute dreimal so hoch ist wie seine Kosten und noch über weitere Steigerungspotentiale verfügt.

mobifair fordert, dass diese Chance nicht verspielt wird. Es muss jetzt eine langfristige und verlässliche Grundlage geschaffen werden – für Fahrgäste, Beschäftigte und die Zukunft der nachhaltigen Mobilität.



DAS SAGT DER ANWALT ...

TATTOO STECHEN LASSEN – UND DANN KEIN LOHN?

Es gibt sie in vielen Farben, Formen und an den verschiedensten Stellen – Tattoos. Eine Körperkultur die sich in den letzten Jahrzehnten stark verbreitet hat. Das Stechen ist schmerzhaft und langwierig und ab und zu kann es auch zu Entzündungen kommen. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat in seinem Urteil vom 22.05.2025 - 5 Sa 284 a/24 die Frage geklärt, ob Betroffene im Krankheitsfall einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

Im konkreten Fall erkrankte eine Pflegehilfskraft aufgrund einer Tattoo-Entzündung am Unterarm und wurde arbeitsunfähig. Ihre Arbeitgeberin verweigerte die Lohnfortzahlung gemäß § 3 EFZG, da sie die Arbeitsunfähigkeit als selbstverschuldet ansah. Die Pflegehilfskraft argumentierte, dass die Entzündung eine seltene Komplikation sei und das Tätowieren in ihren Bereich der privaten Lebensgestaltung falle. Dies sei mit anderen Freizeitaktivitäten vergleichbar. Im Gegenzug verwies die Arbeitgeberin darauf, dass die Tätowierung eine Körperverletzung darstelle und die daraus resultierende Infektion nicht als vom Arbeitgeber gemäß § 3 EFZG zu tragendes Krankheitsrisiko einzustufen sei.

Das LAG Schleswig-Holstein folgte der Argumentation der Arbeitgeberin. Die Richter argumentierten, dass die Entzündung als vorhersehbare und vermeidbare Folge der Tätowierung einzustufen sei. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn die Ar-

beitsunfähigkeit auf einem groben Verstoß gegen das eigene Gesundheitsinteresse beruht. Das Gericht berücksichtigte die Aussage der Klägerin, dass Hautentzündungen nach Tätowierungen in bis zu 5 % der Fälle auftreten. Diese Wahrscheinlichkeit, so das Gericht, sei gerade nicht vernachlässigbar und rechtfertige die Annahme eines groben Verstoßes gegen das eigene Gesundheitsinteresse im Sinne des § 3 EFZG. Der Vergleich mit Medikamenten, bei denen Nebenwirkungen ab 1% als „häufig“ gelten, unterstreicht die Argumentation.

Das Urteil verdeutlicht, dass nicht jede Erkrankung automatisch zur Lohnfortzahlung nach dem EFZG berechtigt. Wer sich einer freiwilligen Körpermodifikation unterzieht, trägt das Risiko möglicher Komplikationen, auch finanzieller Art. Arbeitnehmer sollten sich der potenziellen Folgen bewusst sein, bevor sie sich tätowieren lassen. Die Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers gemäß § 241 BGB und des Arbeitgebers gemäß § 611 BGB zeigt in diesem Fall

eine klare Präferenz für die Position des Arbeitgebers. Die individuelle Eigenverantwortung spielt im Kontext von § 3 EFZG daher eine entscheidende Rolle.

Im Ergebnis heißt das: Vorsicht beim Tätowieren! Komplikationen führen nicht zwingend zu einer Entgeltfortzahlung!



Ansgar Dittmar ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Mediator. Mit seiner Kanzlei LAW UNIQ Arbeitsrecht berät er Arbeitnehmer u. Betriebsräte. Den Verein mobifair begleitet er seit dessen Gründung in rechtlichen Fragen.

Mehr zu ihm und der Kanzlei unter:
www.law-uniq.com