

SICHERHEIT

Die Angst fährt mit



An folgenden Seminaren der EVA Akademie wirken Referenten von mobifair mit:

Mitbestimmung und die Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretung in sozialen Angelegenheiten

Referent: Manuel Poblitzki
20.04. – 24.04.2026, Köln

AUFBAUSEMINAR zum Betriebsverfassungsrecht – Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Referent: Manuel Poblitzki
06.07. – 10.07.2026, Wernigerode
02.11. – 06.11.2026, Eisenach

Achtung, Ausschreibung! Vergabewettbewerb im SPNV

Referent: Christian Gebhardt
25.03.2026 Online-Crash-Kurs
– über Microsoft Teams

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung: Die Rolle als Vorsitzende:r und die der Stellvertreter:innen

Referent: Manuel Poblitzki
18.05. – 20.05.2026, Berlin

Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

Referent: Manuel Poblitzki
08. – 10.06.2026, Willingen

GRUNDSEMINAR – Einführung des Betriebsverfassungsrecht

Referent: Manuel Poblitzki
22.06. – 26.06.2026, Wernigerode
28.09. – 02.10.2026, Erfurt
12.10. – 16.10.2026, Leipzig
14.12. – 18.12.2026, Hammersbach

Achtung, Ausschreibung! Vergabewettbewerb im SPNV

Referent: Christian Gebhardt
01.07. – 03.07.2025, Neuhof b. Fulda

Verkehrswende

Referenten: Dirk Schlömer
Manuel Poblitzki
08.09. – 10.09.2026, Neuhof bei Fulda

Whistleblower: Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Referenten: Manuel Poblitzki
05.10. – 07.10.2026, Erfurt

Beschützer der Beschäftigungsbedingungen: Handlungsmöglichkeiten des BR bei Verkehrsausschreibungen

Referent: Christian Gebhardt
09. – 11.11.2026, Erfurt



Editorial



Die Zeiten sind hart, die Bahn wird auf Sparkurs getrimmt und das nicht zum ersten Mal. Ob ruinöser Sparkurs oder der Brüsseler Ruf nach Wettbewerb ohne Sinn und Verstand. Der Zustand der Deutschen Bahn ist denkbar schlecht und das betrifft alle Bereiche, nicht nur die DB AG, sondern die gesamte Branche!

Schlimm ist auch, dass unsere kontinuierlichen Rufe nach mehr Sicherheit für die Kolleginnen und Kollegen in den Zügen so lange auf taube Ohren stießen.

Der Ton wird rauer, die Gewalt nimmt seit Jahren zu und der tragische Tod eines Kollegen durch einen gewalttätigen Reisenden ist nur die Spitze des Eisbergs. Wir werden nicht eher ruhen, bis dieser Zustand endlich beendet ist und Politik wie Unternehmen alles dafür tun, um die Kolleginnen und Kollegen wirkungsvoll gegen Übergriffe jeglicher Art zu schützen! Diese Ausgabe der mopinio wird sich deshalb auch schwerpunktmäßig mit diesem aktuellen Thema beschäftigen.

Aber es gibt auch viele Neuigkeiten und Entwicklungen zur Tariftreue beim Bund und in den Ländern sowie weitere Themen, mit denen wir uns in diesem Jahr noch zu beschäftigen haben. Es wird spannend und auch anstrengend werden, soviel ist schon jetzt sicher.

Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand

Aus dem Inhalt



| | |
|--|---|
| GEWALT IM DIENST – Wir brauchen Lösungen S. 4 | Triebfahrzeugführer ist kein Anlernjob! S. 10 |
| Gewaltprävention im Betrieb: Proaktive Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats nach dem BetrVG S. 6 | Budestariftreuegesetz auf der Zielgeraden S. 12 |
| Was geht noch mehr? S. 8 | Das sagt der Anwalt: Arbeitszeit beginnt schon auf dem Weg S. 16 |

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**

GEWALT IM DIENST – Wir brauchen Lösungen – keinen Trost

.....

In den vergangenen Wochen, seit dem tödlichen Angriff auf den Zugbegleiter Serkan Çalar, hat die schon lange geführte Diskussion um besseren Schutz der Kolleg:innen in den Zügen deutlich an Fahrt aufgenommen. Trotzdem ist es notwendig, das Thema unvermindert fortzuführen, bis endlich Taten den vielen Worten folgen. Politik und Aufgabenträger sind sensibilisiert und gemeinsam mit der EVG fordern wir auf allen Ebenen einen deutlich verbesserten Schutz für die Kolleg:innen in den Zügen und selbstverständlich für all diejenigen, die täglich im Dienst im Kontakt mit Dritten auf den Bahnsteigen und in den Bahnhöfen in Gefahr geraten, weil sie ihre Arbeit verrichten oder einfach nur als Eisenbahner:innen erkennbar sind.

Die Zahlen der Übergriffe steigen von Jahr zu Jahr, das belegen alle bekannten Statistiken und Befragungen.

Die jüngste Umfrage der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG hat ergeben, daß sich 2/3 der Befragten in ihrem Job unsicher fühlen und jeder Zweite schon einmal einen Angriff erlebt hat. Es sind erschreckende Ergebnisse, die auch dazu führen, dass rund 1/3 der Beschäftigten in diesen Bereichen überlegen, ihren Job zu wechseln.

Ältere Umfragen und auch die Annahme, dass es eine hohe Dunkelziffer gibt, lassen darauf schließen, dass fast jede Zugbegleiterin und fast jeder Zugbegleiter bereits Opfer von Anfeindungen und Beleidigungen wurde, manche so oft, dass sie die Vorfälle nicht mehr zählen oder gar melden. Viele Kolleg:innen wurden leider auch Opfer körperlicher Übergriffe oder sexualisierter Gewalt. Die reinen Zahlen von über 3.000 gemeldeten gewalttätigen Übergriffen im vergangenen Jahr 2025 von mehr als fünf Übergriffen pro Tag sind schockierend. Wie hoch die Dunkelziffer ist, wissen wir nicht. Doch jeder einzelne Übergriff, jede Beleidigung und jede Anfeindung ist zuviel!

Natürlich kann man bestimmte Zugfahrten mit höherem Risiko identifizieren und manche mit einem geringeren Risiko. So ist eine S-Bahn-Fahrt in den späten Abendstunden an Wochenenden mit vielen alkoholisierten jüngeren männlichen Fahrgästen an Bord statistisch gesehen gefährlicher als eine Zugfahrt in einem recht leeren Zug im ländlichen Raum in der Mittagszeit. Doch statistische Werte helfen den betroffenen Kolleg:innen nicht. Was wir brauchen, sind schnelle und verbindliche Regelungen auf allen Strecken und bei allen Zugfahrten! Rheinland-Pfalz hat hier vorbildlich reagiert und nach einem Austausch mit allen Beteiligten verfügt, dass auch unbegleitete Züge in Kauf genommen werden, um unmittelbar den Alleindienst der Zugbegleiter:innen zu stoppen. Längerfristig soll das Personal aufgestockt werden und zusätzliche Sicherheitskräfte an Bord kommen. Das ist der richtige Weg und andere Bundesländer sollten sich daran ein Beispiel nehmen.

EVG-UMFRAGE ZEIGT:
**SICHERHEITSEMPFINDEN
HAT SICH WEITER
VERSCHLECHTERT**



2/3

aller Befragten fühlt sich immer unsicherer im Job.



91%

Bei den Busfahrenden wünschen sich 89 Prozent geschützte Bereiche und 91 Prozent Videoüberwachung.



50%

Jeder Zweite hat schon mal einen Angriff erlebt.



1/3

der Mitarbeitenden bei Bus und Bahn überlegen, den Job zu wechseln!



Mehr Infos zur **aktuelle Sicherheitsumfrage der EVG** findest du auf unserer Website unter www.evg-online.org/sicherheit oder scanne einfach den QR-Code.

Impressum, Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Reichswaldstr. 23, 10777 Berlin

09.05.2026



Quelle: EVG

MOBIFAIR FORDERT:

- **Kein Alleindienst in den Zügen.** Wenn Personalaufstockung kurzfristig nicht möglich ist, dann die Einrichtung von Prüfteams und die Inkaufnahme unbegleiteter Züge;
- **Zusätzliche Begleitung mit Sicherheitskräften** bei Zugfahrten mit erhöhtem Risiko;
- **Deeskalationstraining und regelmäßige Fortbildung** für sämtliches Personal mit Kundenkontakt sowie für Triebfahrzeugführer:innen;
- **Selbstverteidigungskurse** und regelmäßige Fortbildung für Zugbegleiter:innen;
- **Freiwillige Ausrüstung der Zugbegleiter:innen** mit sog. Tierabwehrspray sowie Schulung und Fortbildung;
- **Grundsätzliche Ausrüstung mit Bodycams** inklusive Tonaufzeichnung für das Zugpersonal bei allen Unternehmen;
- **Obligatorische Videoüberwachung** in Zügen und Bussen;
- **Geschützte Fahrerbereiche** für Busfahrer:innen;
- **Bundesweite Datenbank** zur Meldung von Übergriffen durch alle Verkehrsunternehmen und transparente Veröffentlichung des Lagebilds;
- **Gleichstellung der Strafverfolgung** mit Polizei und Rettungskräften für alle Eisenbahner:innen und Busfahr:innen mit Dienstkleidung und Kundenkontakt;
- **Bessere Personalausstattung und Präsenz** der Bundes- und Landespolizeien und Einrichtung von Sonderdezernaten bei den Staatsanwaltschaften

Gewaltprävention im Betrieb: Proaktive Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats nach dem BetrVG

von Ansgar F. Dittmar, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der tragische Tod eines Zugbegleiters, der bei einem Übergriff durch einen Fahrgast ums Leben kam, hat die Diskussion um den Schutz von Beschäftigten vor Gewalt durch Dritte mit erschütternder Dringlichkeit neu entfacht. In der aktuellen Debatte, in der Arbeitgeber die Einführung von Bodycams prüfen und Gewerkschaften einen Doppelseinsatz zur personellen Verstärkung fordern, stellt sich für die betriebliche Praxis eine zentrale Frage: Welche konkreten Handlungsmöglichkeiten haben Betriebsräte, um über reaktive Maßnahmen hinauszugehen und präventiv für die Sicherheit der Belegschaft zu sorgen? Dieser Aufsatz beleuchtet die umfassenden betriebsverfassungsrechtlichen Instrumente, die dem Betriebsrat zur Verfügung stehen, und gibt praxisnahe Handlungsempfehlungen.

DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN DER MITBESTIMMUNG BEI DER GEWALTPRÄVENTION

Die betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats zur Gewaltprävention gründen sich auf mehrere zentrale Mitbestimmungsrechte. An erster Stelle steht § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber entsprechende Regelungen erlassen will. Dabei ist zu beachten, dass das Mitbestimmungsrecht nicht zwingend verbindliche Verhaltensregeln voraussetzt; es genügt bereits, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers darauf gerichtet ist, das Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die betriebliche Ordnung zu gewährleisten.

Von entscheidender Bedeutung, insbesondere für mobile Beschäftigte wie Zugpersonal, ist der vom Bundesarbeitsgericht (BAG) etablierte funktionale Betriebsbegriff. Der Begriff des Betriebs ist demnach nicht räumlich auf eine feste Betriebsstätte beschränkt, sondern funktional zu verstehen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich folglich auf alle Weisungen des Arbeitgebers, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer regeln, auch wenn diese ihre Tätigkeit außerhalb des eigentlichen Betriebsgeländes verrichten. Anweisungen zum Umgang mit aggressiven Fahrgästen oder zur Deeskalation fallen daher eindeutig unter dieses Mitbestimmungsrecht.

Sollen technische Schutzmaßnahmen wie Bodycams eingeführt werden, greift zwingend das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Der Sinn dieser Vorschrift ist es, Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer durch die Verwendung technischer Kontrolleinrichtungen nur bei gleichberechtigter Mitbestimmung des Betriebsrats zuzulassen. Eine Einrichtung ist bereits dann zur Überwachung bestimmt, wenn sie objektiv geeignet ist, Verhaltens- oder Leistungsdaten über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen, unabhängig von der subjektiven Überwachungsabsicht des Arbeitgebers. Bodycams sind per se zur Aufzeichnung des Verhaltens geeignet und unterliegen daher vollumfänglich der Mitbestimmung.

Darüber hinaus ist das Mitbestimmungsrecht bei Regelungen zum Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG tangiert. Gewalt durch Dritte stellt eine erhebliche Gefährdung der physischen und psychischen Gesundheit dar. Die ständige Gefahr von Übergriffen kann zudem als besondere Belastung im Sinne von § 91 BetrVG qualifiziert werden, was dem Betriebsrat weitreichende Rechte eröffnet. Eine besondere Belastung liegt vor, wenn die Beeinträchtigungen das Maß zumutbarer Beanspruchung des arbeitenden Menschen übersteigen. Dies ist bei negativen Umgebungseinflüssen der Fall, aber auch bei negativen Beanspruchungen durch die Art der Arbeitsleistung wie übermäßige Kontrolle oder digitaler Stress, wozu die ständige Konfrontationsgefahr zweifellos zählt.

DAS INITIATIVRECHT DES BETRIEBSRATS: VOM REAKTIVEN PARTNER ZUM PROAKTIVEN GESTALTER

Ein weitverbreiteter Irrtum ist, der Betriebsrat könne nur auf Maßnahmen des Arbeitgebers reagieren. Gerade im Bereich des Gesundheitsschutzes und bei besonderen Belastungen steht dem Betriebsrat ein echtes Initiativrecht zu. Im Gegensatz zu den reinen Beratungsrechten nach § 90 BetrVG kann der Betriebsrat zur Beseitigung konkreter Verstöße oder Belastungen nach § 91 BetrVG aktiv die Einführung von Schutzmaßnahmen verlangen und diese im Falle einer Nicht-einigung mit dem Arbeitgeber über eine Einigungsstelle durchsetzen.

KONKRETE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS

Für Betriebsräte empfiehlt sich ein strukturiertes, proaktives Vorgehen. Der erste Schritt muss eine umfassende Bestandsaufnahme sein, die eine Erfassung bisheriger Übergriffe, eine Befragung der Beschäftigten zu Gefahrensituationen und eine Analyse besonders riskanter Arbeitsplätze und -zeiten umfasst. Die Darlegung konkreter Konfliktlagen, die als Vorstufen von Gewalt verstanden werden können, reicht bereits aus, um den Handlungsbedarf zu begründen. Es muss nicht nachgewiesen werden, dass es bereits zu schweren Übergriffen gekommen ist.

Um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber und externen Experten verhandeln zu können, muss der Betriebsrat seine eigene Qualifikation sicherstellen. Der Anspruch auf Freistellung von Schulungskosten nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist gegeben, wenn die vermittelten Kenntnisse, etwa zur Gewaltprävention oder zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, für die anstehenden Aufgaben erforderlich sind. Dem Betriebsrat steht hierbei ein Beurteilungsspielraum zu.

FAZIT

Betriebsräte sind keineswegs auf eine passive Rolle beim Schutz der Beschäftigten vor Gewalt beschränkt. Sie verfügen mit den Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG sowie dem Initiativrecht aus § 91 BetrVG über schlagkräftige Werkzeuge, um präventiv tätig zu werden. Durch eine proaktive Herangehensweise, die eine fundierte Analyse, die eigene Qualifizierung und das konsequente Einfordern von Verhandlungen über umfassende Schutzkonzepte in Form von Betriebsvereinbarungen umfasst, können sie ihrer

Der Betriebsrat muss also nicht auf tragische Vorfälle oder auf Vorschläge des Arbeitgebers warten. Er kann von sich aus eine systematische Gefährdungsanalyse fordern und auf dieser Grundlage die Einführung technischer oder organisatorischer Schutzmaßnahmen initiieren. Dies gilt sowohl für die Einführung von Bodycams als auch für die Forderung nach einem Doppeleinsatz.

Das zentrale Instrument zur Umsetzung eines nachhaltigen Schutzkonzeptes ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Diese erweist sich als effektives Mittel zur Implementierung von Compliance-Regeln, da eine kollektivrechtliche Einigung oft einfacher zu erreichen ist und die Akzeptanz in der Belegschaft deutlich erhöht. Eine solche Vereinbarung sollte umfassende Regelungen zu regelmäßigen Gefährdungsbeurteilungen, technischen Schutzmaßnahmen wie Bodycams, organisatorischen Maßnahmen wie einem risikobasierten Doppeleinsatz, Schulungskonzepten sowie Meldeverfahren und Nachsorgemaßnahmen für betroffene Beschäftigte enthalten.

Sollte der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats missachten und beispielsweise Bodycams einseitig einführen, kann der Betriebsrat gerichtlich einen Unterlassungsanspruch geltend machen. Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG setzt dieser Anspruch keine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers voraus und kann auch im Wege einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden.

Verantwortung gerecht werden. Die Rolle des Betriebsrats im Rahmen unternehmensweiter Compliance-Systeme hat erheblich an Bedeutung gewonnen. Es liegt an den Betriebsräten, diese Rolle aktiv auszufüllen und sicherzustellen, dass der Schutz der Beschäftigten oberste Priorität hat. Der tragische Tod des Zugbegleiters muss ein Weckruf sein, die vorhandenen betriebsverfassungsrechtlichen Instrumente konsequent zu nutzen, um solche Vorfälle in Zukunft zu verhindern.

Was geht noch mehr?

Die beste Möglichkeit zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen in den Zügen ist die Doppelbesetzung – das wissen wir und das fordern wir auch – bundesweit auf allen Linien – rund um die Uhr. Doch was geht, wenn Politik und Arbeitgeber sich querstellen – aus finanziellen Gründen, oder weil aus Gründen des Personalmangels erklärt wird, dass eine solche Doppelbesetzung zwar wünschenswert, aber nicht umsetzbar ist?

Hierbei treibt uns speziell die Frage um, welche Möglichkeiten es gibt, gegenüber dem Arbeitgeber tätig zu werden, um Alleindienst zu verhindern. Denn schließlich gibt es keine direkte Möglichkeit für Arbeitnehmende, die Aufgabenträger direkt zu verpflichten, mehr Personal in die Züge zu bringen. Die Verantwortlichkeit liegt zweifelsfrei beim jeweiligen Arbeitgeber. Nach § 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist es eine Grundpflicht von Arbeitgebenden, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten, erforderliche Maßnahmen zu treffen und die Arbeitsbedingungen regelmäßig zu überprüfen. Dazu gehört zweifelsfrei auch der Schutz vor Gewalt durch Dritte!

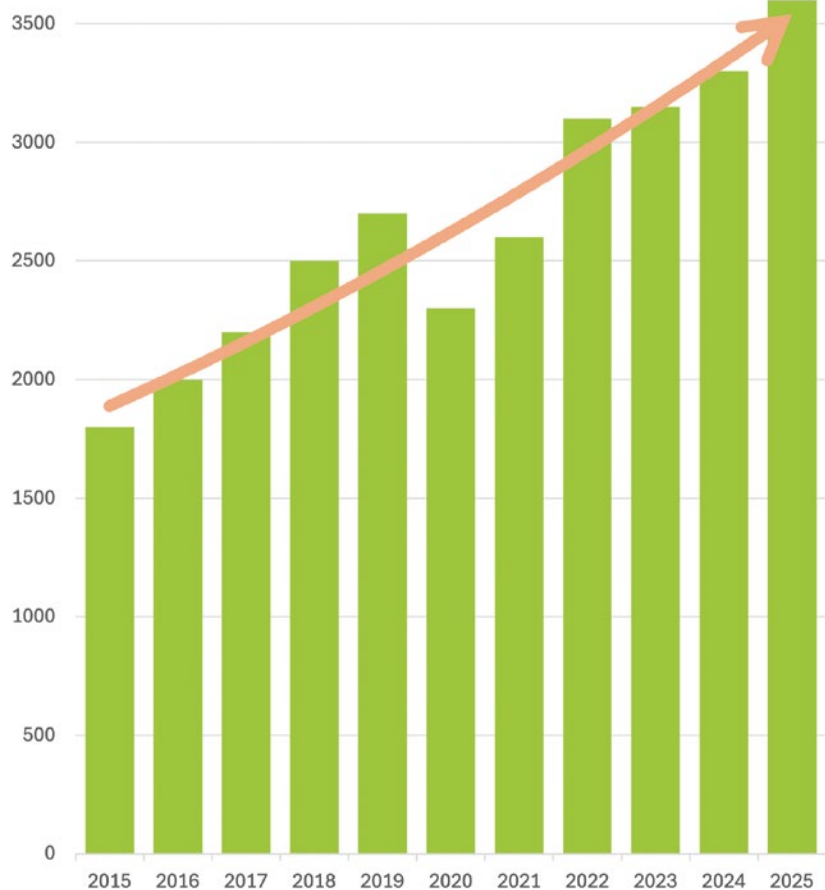
Das schärfste Schwert des Betriebsrates (BR) ist dabei natürlich die notwendige Genehmigung von Dienstplänen durch die Betriebsräte. Auch hier haben wir bei unserem Fachanwalt für Arbeitsrecht, Ansgar Dittmar, nachgefragt.

Leider mussten wir feststellen, dass der Betriebsrat eine bereits erteilte Zustimmung zu einem Dienstplan nicht einseitig zurücknehmen kann. Die Zustimmung ist nach betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen mit Zugang beim Arbeitgeber wirksam und grundsätzlich unwiderruflich.

Steigende Übergriffe auf Zugbegleiter:innen

Die körperlichen Übergriffe auf Zugbegleiter:innen haben sich innerhalb von 10 Jahren mehr als verdoppelt. Außen vor lassen muss man den temporären Rückgang der Übergriffe im Jahr 2020, da die Reisendenzahlen stark rückläufig waren.

(Quelle: Deutsche Bahn AG)



TROTZDEM GIBT ES EINIGE WICHTIGE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN:



Verweigerung zukünftiger Dienstpläne:

Der Betriebsrat kann bei allen zukünftigen Dienstplänen die Zustimmung verweigern, wenn diese keine Doppelbesetzungen vorsehen. Die Verweigerung muss allerdings unter Angabe konkreter Gründe erfolgen. Dabei kann auch Bezug genommen werden auf den Verweis einer geänderten Sicherheitslage, oder bereits getroffene Vereinbarungen zwischen Politik, Aufgabenträgern und Unternehmen über die Verstärkung des Personals, wie z. B. in Rheinland-Pfalz.



Einvernehmliche Änderung:

Der Betriebsrat kann mit dem Arbeitgeber eine einvernehmliche Änderung der bereits genehmigten Dienstpläne vereinbaren. Hier sollte der BR aktiv auf die Geschäftsführung zugehen und unter Verweis auf die Vereinbarungen mit dem Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität Rheinland-Pfalz, (MKU-EM) und den Zweckverbänden eine Anpassung fordern.



Druck über Politik oder Aufgabenträger:

Die zuständigen Besteller der Nahverkehrsleistungen können entsprechenden Druck auf die Arbeitgeber ausüben. Die Pressemitteilung und das Schreiben der Zweckverbände sind hier gute Hebel.



Arbeitsschutzrechtliche Argumentation:

Der Betriebsrat kann auch über § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz) argumentieren, dass Einzelbesetzungen angesichts der aktuellen Sicherheitslage nicht mehr vertretbar sind.

Zum Schutz der Beschäftigten sollten die Betriebsräte bei den kommenden Dienstplänen konsequent die Zustimmung verweigern, wenn keine Doppelbesetzungen vorgesehen sind und parallel eine einvernehmliche Änderung der laufenden Pläne anstreben.



Was verstehen wir denn unter „Doppelbesetzung“?

Doch selbst wenn eine sog. Doppelbesetzung für alle Züge eingerichtet wurde, ist noch immer nicht ganz klar, was das denn nun bedeutet. Manche Aufgabenträger erklären stolz, dass sie in RE-Zügen oder langen S-Bahnen eine 200% Zugbegleiterquote vorgeben. Doch das bedeutet nicht automatisch, dass die Kolleg:innen zu zweit die Fahrkartenkontrollen vornehmen, sondern dass bei zwei Zugteilen jeder Zugteil mit jeweils einem Zugbegleiter besetzt ist. Gleiches wird bei sog. Dosto-Zügen angenommen, bei denen dann gleichzeitig beide Etagen kontrolliert werden sollen.

Für mobifair ist dies jedoch in keiner Weise akzeptabel. „Safety First“ für die Kolleg:innen ist für uns nicht diskutabel und bedeutet, dass **kein Alleindienst** zumutbar ist. Beide Kolleg:innen sollen gemeinsam die Kontrollen vornehmen und sich gegenseitig schützen.

Triebfahrzeugführer ist kein Anlernjob!

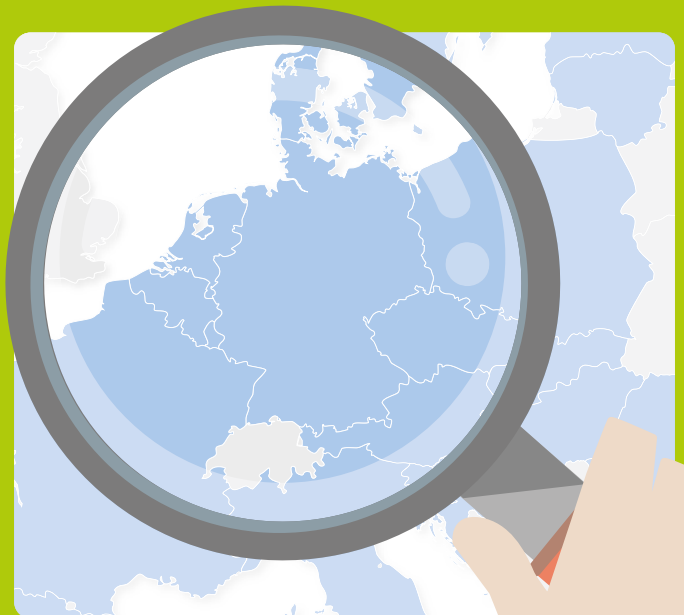
.....
 In Zusammenarbeit für den Verband Allianz pro Schiene zur Erstellung eines Positionspapier zum Thema „Ausbildung und Qualifikation der Triebfahrzeugführer im Quereinstieg“ hat mobifair Stellung bezogen und nochmals klar darauf hingewiesen, dass ein weiteres Aushebeln der dreijährigen dualen Berufsausbildung als Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Traktion (EiB T) das Berufsbild des Triebfahrzeugführers:in mit den Füßen tritt und die Sicherheit im Zugverkehr gefährdet. Die Ergebnisse der mobifair-Recherchen zum Thema beweisen diesen dringenden Handlungsbedarf.

Dabei geht es um den Verlust von notwendigen Qualifikationen in der Eignung und Befähigung. Die Ursachen liegen in der Anwendung von viel zu lockeren Standards, diese nur als Mindeststandards in der europäischen Triebfahrzeugführerschein-Verordnung (TfV) abverlangt werden. Das führt dazu, dass es unter anderem keinen einheitlichen Eignungstest zur Feststellung der Eignung gibt, kein einheitlicher Rahmenlehrplan, der die Inhalte und zeitliche Länge der Ausbildung (Befähigung) festlegt, wirksam ist und eine Zentrale Prüfungsdatenbank für eine den Ansprüchen gerechte Abschlussprüfung fehlt.

Mit der Öffnung einer unkontrollierten und teils qualitativ sehr fragwürdigen Ausbildung zum Triebfahrzeugführer im Quereinstieg mit einer Ausbildungsdauer von 9 bis 12 Monaten, wurde der eigentliche Ausbildungsbedarf des Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Triebfahrzeugführer (EiB T), mit einer Ausbildungszeit von drei Jahren und einer von der IHK anerkannten Abschlussprüfung, beschädigt und in der Anzahl der dualen Ausbildungen mehr als halbiert. Dazu kommt noch der Verzicht auf technische/digitale Vorkenntnisse, diese für einen Einsatz auf einen Triebfahrzeug und im Zugbetrieb wichtig sind.

Diese prekäre Entwicklung der Ausbildung von Triebfahrzeugführern wird durch die Förderangebote der Bundesagentur für Arbeit für einen Quereinstieg gestärkt. Diese Förderung richtet sich insbesondere an Menschen mit länger andauernder oder drohender Arbeitslosigkeit mit und ohne Berufserfahrung. Durch diese staatlichen Fördermaßnahmen entwickelte sich ein neues lukratives Geschäftsfeld, das zur Gründung von rund 100 Ausbildungsschulen für Triebfahrzeugführer führte. In unseren Recherchen konnten wir eine nach unserer Meinung zu lockere Zulassung dieser Schulen durch das EBA im Sinne des § 14 der TfV und eine unzureichende Kontrolle der Ausbildung feststellen.

mobifair-Recherchen belegen eine hohe Durchfallquote bei den durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Ausbildungen. Darüber hinaus gibt es immer wieder Hinweise von großen Unsicherheiten und mangelnden Fachkenntnissen, die insbesondere bei Triebfahrzeugführern im Quereinstieg mit einer verkürzten Ausbildung auffällig sind. Die Förderhöhe beträgt rund 30.000 Euro pro Bewerber. Es ist anhand der uns bekannten Zahlen davon auszugehen, dass von den geförderten Bewerbern jährlich rund 50 Prozent die Prüfung nicht bestehen oder nach kurzer Zeit das Arbeitsverhältnis wieder beenden. Somit sind es geschätzt rund 20 Millionen Euro/Jahr, die für das Ziel einer erfolgreichen stattlichen Fördermaßnahme ohne Ergebnis blieben.



Fazit und Forderungen

.....
Ein Berufsbild, das schon aus Gründen der Sicherheit im Schienenverkehr ein hohe Qualifikation erfordert und eine besondere Leistungsbereitschaft im Schicht- und Wechseldienst abverlangt, lässt eine Öffnung für ein vereinfachtes Ausbildungsverfahren nicht zu. Es ist der falsche Weg die duale Berufsausbildung für den Erwerb der Fahrberechtigung (Führerschein und Zusatzbescheinigungen) von Schienenfahrzeugen im Sinne des Ausbildungsberufes Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung T (EiB T) durch einen Quereinstieg mit verkürzter Ausbildungsdauer und ohne einheitliche Ausbildungsstruktur zu ersetzen.

Begründete Ausnahmen mit dem Ziel dem Fachkräftemangel bei den Triebfahrzeugführern kurzfristig entgegenzutreten, müssen mit hohen Anforderungen an die Auswahl der Bewerber und an die Ausbildung selbst zeitlich beschränkt bleiben.

- 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 Ausnahme sein und bedarf einer Eignung mit deutlich höherer Qualifikation als bislang abverlangt.
- Für die Eignung ist eine möglichst technische/digitale oder dem annähernde Berufsausbildung Voraussetzung. Der Quereinstieg muss zur Umschulung werden. In begründeten Ausnahmefällen kann die geforderte Eignung durch ein der Ausbildung vorangegangenes Praktikum mit den Erwerb von technischen Grundkenntnissen ersetzt werden.
- Im Anschluss an eine erfolgreiche Ausbildung muss eine dreimonatige gelenkte Beschäftigung (Begleitung durch einen erfahrenen Triebfahrzeugführer) zur praktischen Befähigung erfolgen.
- Die Fördermaßnahme durch die Bundesagentur für Arbeit ist von einer persönlichen Förderung in eine betriebliche Förderung umzuwandeln. Das heißt, dass Eisenverkehrsunternehmen (EVU) die Fördermaßnahme für die eigene Ausbildung zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beantragen kann. Das EVU kann für die Ausbildung (Befähigung) eine Ausbildungsschule beauftragen. Das EVU muss nachweisen, dass mindestens 50 Prozent der Ausbildungen im Ausbildungsberuf EiB T stattfinden und diese selbst finanziert werden.
- Die Eignungs- und Einstellungstests müssen einheitliche Anforderungen erhalten.
- Für die Ausbildung ist durch das EBA ein einheitlicher Rahmenlehrplan vorzugeben und eine zentrale Prüfungsdatenbank einzurichten.
- Die Prüfungsabnahme muss durch eine neutrale, externe Institution erfolgen (z.B. IHK).
- Die nationale Verordnung für die Umsetzung der europäischen Triebfahrzeugführerschein-Verordnung ist anzupassen.
- Das Eisenbahn-Bundesamt muss regelmäßige Kontrollen von Ausbildungseinrichtung sicherstellen.

Gutachten gibt mobifair recht

Zur Prüfung der Umsetzbarkeit der Forderungen von mobifair für eine qualitativ anspruchsvolle Ausbildung zum Triebfahrzeugführer hat mobifair die Forschungsstelle für deutsches und internationales Eisenbahnrecht (F/E/R) hat mobifair um eine gutachtliche Stellungnahme gebeten. Das Ergebnis zeigt, dass die Forderungen von mobifair notwendig und umsetzbar sind und nicht durch andere Sichtweisen auf bestehende Gesetze, Verordnungen oder Regeln eingeschränkt werden.

Das Gutachten ist unter www.mobifair.eu/wp-content/uploads/2021/03/FER-Gutachten.pdf abrufbar.



Kommentar v. Helmut Diener,
Vorstand mobifair

BUNDESTARIFTREUEGESETZ AUF DER ZIELGERADEN

.....
 Lange hat es gedauert, zwei Bundesregierungen waren damit befasst, es wurde immer wieder um viele Detailfragen gerungen, den Überblick über die verschiedenen Fassungen zu behalten, war nicht immer leicht, aber jetzt steht es kurz vor der Einführung und ist nach wie vor dringend nötig: Das Bundestariftreuegesetz. Ende Februar wurde es im Bundestag verabschiedet. Abschließend muss noch der Bundesrat zustimmen. Ein Gesetz, das die Vergabe von Aufträgen des Bundes und seiner Behörden und Unternehmen (also auch der Deutschen Bahn) an vorgegebene Lohn- und Sozialstandards knüpft – und damit den Schutz der Beschäftigten und der fairen Unternehmen deutlich verbessert.

Die Mindestarbeitsbedingungen für eine Branche sollen künftig vom Bundesarbeitsministerium per Rechtsverordnung auf der Grundlage eines Tarifvertrags festgelegt werden und auch für Nach- und Verleihunternehmen gelten. Voraussetzung ist ein Antrag einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung. Die Arbeitsbedingungen umfassen die Entlohnung, den bezahlten Mindestjahresurlaub sowie Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten.

Aus Sicht von mobifair ist dies ein großer Erfolg und wichtiger Meilenstein, auch wenn einige Regelungen nicht optimal sind, sondern eher klassische Kompromisslösungen darstellen. Nicht verwunderlich, wenn man verfolgt hat, wie massiv die Gegner des Grundsatzes „guter Lohn für gute Arbeit“ Stimmung gegen das Gesetz gemacht haben („Tarifanwendungszwangsgesetz“, „Bürokratiemonster“, „organisiertes Misstrauen gegenüber der deutschen Wirtschaft“).

So ist der Schwellenwert, ab dem das Gesetz greift, mit 50.000 Euro sehr hoch angesetzt, wodurch zahlreiche Aufträge durchs Raster fallen. Dass Kontrollen nicht regelmäßig oder stichprobenhaft durchgeführt werden sollen, ist ein weiterer Kritikpunkt von mobifair. Positiv ist dennoch hervorzuheben, dass die neue Prüfstelle Bundestariftreue Kontrollen durchführen muss, wenn Hinweise von Arbeitnehmer*innen und anderen Dritten (z.B. Gewerkschaften) vorliegen. Dies sollte – ebenso wie die Nachunternehmerhaftung – auch in die Tariftreuegesetze der Länder einfließen.

Überhaupt ist damit zu rechnen, dass sich einige Bundesländer bei der Überarbeitung ihrer eigenen Gesetze an den Bundesregelungen orientieren werden. Insofern ist das Bundestariftreuegesetz auch über die Vergaben des Bundes hinaus von Bedeutung, auch wenn es keine direkten Auswirkungen auf Vergaben im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf Schiene und Straße hat, weil dafür die Länder zuständig sind.

Als Unternehmen im Eigentum des Bundes wird jedoch die Deutsche Bahn – anders als die sogenannten nicht-bundeseigenen Eisenbahnen – direkt erfasst und muss sich bei ihren Vergaben an das Bundestariftreuegesetz halten. Wie sich dies konkret in der Praxis auswirkt, insbesondere dann, wenn die DB an einer Ausschreibung über Verkehrsleistungen im SPNV nach einem Landestariftreuegesetz teilnimmt und selbst Aufträge extern weitervergeben will (z.B. im Bereich Fahrzeugreinigung oder Sicherheit), ist derzeit noch nicht abschließend geklärt. Eine Ausnahmeregelung, die den Landesgesetzen einen Vorrang eingeräumt hätte, hat es nicht ins Gesetz geschafft. Umso wichtiger ist es, dass in den kommenden Wochen und Monaten von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite gründlich geprüft wird, welche Tarifverträge zur Aufnahme in die Rechtsverordnung für den Bereich der DB beantragt werden, damit am Ende Rechtssicherheit und fairer Wettbewerb herrschen. Mit anderen Worten: Nach dem Gesetz ist vor der Rechtsverordnung. Nun muss das Gesetz „mit Leben gefüllt“ werden.

WANN KOMMT DIE VERGABERECHTSREFORM?

In etwa zeitgleich mit dem Bundestariftreuegesetz und mit diesem verknüpft hat die Ampel-Regierung 2024 mit der Arbeit am Vergabetransformationsgesetz begonnen, mit dem das Vergaberecht überarbeitet werden sollte – eine zentrale Stellschraube des Ausschreibungswettbewerbs, nicht nur im Verkehrsbereich. Unter dem neuen Namen Vergabebesleunigungsgesetz (und mit weniger inhaltlichen Ambitionen) hat die neue Bundesregierung das Gesetzgebungsverfahren im Sommer 2025 wieder aufgegriffen. Auch mobifair hat seinerzeit eine Stellungnahme abgegeben und u.a. die verpflichtende Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße, verbindliche Vorgaben zu Sozial- und Umweltkriterien und die Ermöglichung von Direktvergaben als Regelverfahren gefordert. Letzteres insbesondere, um in Zeiten des nachlassenden Wettbewerbs (Stichwort „1,3 Bieter

pro Ausschreibung“) einfachere, effizientere und flexiblere Formen der Auftragsvergabe zu ermöglichen.

Diese Forderungen wurden vom Bundesrat in seiner Stellungnahme vom Herbst aufgegriffen, die Bundesregierung wollte daraufhin das Thema Direktvergaben prüfen. Anschließend ist der Entwurf in die Ausschussphase gegangen und seitdem... Ist es still geworden. Wie es damit weiter geht, ist derzeit unklar. Für mobifair steht fest: Wer A sagt, muss auch B sagen. Nach dem Bundestariftreuegesetz muss jetzt auch das Vergabebesleunigungsgesetz kommen – mit deutlichen Verbesserungen beim Schutz der Beschäftigten und der Qualität. Der ÖPNV braucht endlich neue Impulse – jenseits des fatalen Kostenwettbewerbs der letzten Jahrzehnte.

Tariftreue in Niedersachsen und Thüringen

Einmal hü, einmal hott

In den letzten Monaten gab es sehr viel Bewegung im Bereich der Tariftreue auf Länderebene. In die jeweils gegensätzliche Richtung bewegen sich Niedersachsen und Thüringen beim Schutz der Beschäftigten: Das eine nach vorne, das andere rückwärts.

Niedersachsen

Bereits 2025 hat die Niedersächsische Landesregierung einen Gesetzentwurf vorgelegt, der viele Fortschritte vorsah. Mittlerweile wurde dieser mit kleineren Änderungen in den Landtag eingebracht und wird derzeit in den Ausschüssen behandelt.

Im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs auf Schiene und Straße (SPNV und ÖPNV) sollen die bisherigen, bewährten Tariftreuregelungen im Wesentlichen beibehalten werden. Neu ist, dass künftig regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre, überprüft werden muss, ob ein Tarifvertrag weiterhin die Repräsentativitätskriterien erfüllt. Dies fordert mobifair seit Langem, ebenso wie die verpflichtende Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße („Muss“-Regelung), die nun kommen soll.

Auch in anderen Branchen soll das Gesetz überarbeitet werden, mit umfassenden Tariftreuevorgaben auf der Grundlage von Rechtsverordnungen wie im Saarland, allerdings ohne die Berücksichtigung von Zuschlägen und Sonderzahlungen. Die Einhaltung der Vorgaben

soll durch eine landeseigene Kontrollstelle überprüft werden, und zwar anlassbezogen und stichprobenartig. Dazu hält mobifair eine ausreichende Personalausstattung für notwendig, außerdem ein Register zu aufgrund von Verstößen von zukünftigen Vergaben ausgeschlossenen Unternehmen sowie die Begrenzung von Subunternehmerketten.

Thüringen

In die andere Richtung will die Landesregierung von Thüringen gehen. Der Regierungsentwurf zum sog. „Ersten Thüringer Entlastungsgesetz“ sieht im Bereich des Vergabegesetzes vor, dass die kommunalen Aufgabenträger, also insbesondere im Bereich Busverkehre, von der Vorgabe von Tariftreue „entlastet“ werden. Dieses Vorhaben, einen so umfangreichen und bedeutenden Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe auszuklammern und so die Busfahrer*innen, die tagtäglich zuverlässig die Verkehre am Laufen halten, um den verdienten Schutz vor den schlimmsten Auswüchsen des Preiswettbewerbs zu bringen, kritisiert mobifair scharf. Das bisher sehr gute Thüringer Vergabegesetz würde so deutlich entkernt.

Tariftreue in Hessen: Es geht voran

.....
Das im Koalitionsvertrag der Hessischen Landesregierung angekündigte Vorhaben, das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) zu überarbeiten, nimmt weiter Form an. Vor Kurzem wurde dazu eine Regierungsanhörung durchgeführt, an der sich mobifair mit einer schriftlichen Stellungnahme beteiligt hat, wie es der Verein bereits im Jahr 2024 beim ersten Runden Tisch der Regierung mit Kammern, Verbänden und Gewerkschaften getan hat.

Aus Sicht von mobifair geht der nun vorliegende Gesetzesentwurf einen großen Schritt in die richtige Richtung und benötigt nur an wenigen, aber wichtigen Stellen Nachbesserungen.

Im besonderen Bereich des ÖPNV und SPNV sollen die bisherigen, eingespielten und bewährten Regelungen zur Tariftreue im Wesentlichen beibehalten werden. mobifair weist aber darauf hin, dass auch für sogenannten verkehrsnahen Dienstleistungen künftig ausdrücklich Tariftreuevorgaben gemacht werden müssen, also u.a. für Sicherheitspersonale und Beschäftigte im Fahrkartenvertrieb, wenn diese Leistungen getrennt von den Verkehrsleistungen ausgeschrieben werden, wie dies der RMV bereits getan hat. Ansonsten greift dort nur der gesetzliche Mindestlohn als Untergrenze. Möglich würde eine solche Berücksichtigung durch die geplante Ausdehnung der Tariftreuevorgaben auf Branchen außerhalb des ÖPNV/ SPNV, die mobifair ausdrücklich begrüßt.

Neu und ebenfalls positiv ist eine neue Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße, die sich an der vorbildlichen Regelung aus Rheinland-Pfalz orientiert, aber statt „Müssen“ ein „Sollen“ vorgibt. Hier ruft mobifair die hessische Regierung und den Gesetzgeber dazu auf, den Weg konsequent zu Ende zu gehen und eine „Muss“-Regelung einzuführen, damit einer Umgehung durch die kreative Konstruktion von sog. „atypischen Fällen“ ein Riegel vorgeschoben wird. Angesichts des Personalmangels kann sich die Branche aus Sicht von mobifair Lücken bei der Personalübernahme nicht länger leisten.

Ein Novum im Bereich der Tariftreuegesetze ist die geplante Begrenzung des Einsatzes von Nachunternehmern auf zwei Ebenen nach dem Auftragnehmer, d.h. ein Subunternehmen darf maximal ein weiteres Subunternehmen beauftragen. Für den Verkehrsbereich geht diese Regelung zwar nicht weit genug, aber sie zeigt in die richtige Richtung und macht deutlich, dass die Probleme mit Subvergabeketten im Grundsatz erkannt worden sind und angegangen werden sollen.

Deutlichen Nachbesserungsbedarf gibt es jedoch bei den Themen Kontrollen und Sanktionen, die jeweils zu schwach geregelt sind, um echte Wirkung zu entfalten. mobifair fordert seit Langem anlassbezogene und mindestens stichprobenartige Kontrollen durch eine eigene Kontrollstelle sowie scharfe Sanktionen bei Verstößen, z.B. einen zwingenden Ausschluss von Unternehmen von allen öffentlichen Vergaben des Landes und der Kommunen, wenn diese schuldhaft Verstöße begangen haben.

mobifair wird den Gesetzgebungsprozess weiterhin konstruktiv begleiten.

Tariftreu in Hamburg geht in die nächste Runde

.....
In den vergangenen Jahren gab es schon einige Überlegungen und Gespräche zu einer richtigen Tariftreueregulung für die Freie und Hansestadt Hamburg. Bislang verlief dies jedoch jedes Mal im Sande. Nachdem auf Bundesebene ein gesetzlicher und bundesweit gültiger Mindestlohn eingeführt wurde, blieb im Hamburgischen Vergabegesetz lediglich übrig, was ohnehin durch Bundesgesetze geregelt war.

Nun, auch durch die Initiativen zum Bundestariftreugesetz, soll es endlich in Hamburg so weit sein. Es werden Regelungen angestrebt, die in Anlehnung an die des Bundes nun auch Vergaben auf Ebene der Hansestadt Hamburg regeln sollen. Die ersten Überlegungen hierzu wurden dem DGB, den Einzelgewerkschaften und auch mobifair zur Begutachtung und Stellungnahme vorgelegt, mit einer Frist zur Rückäußerung bis zum 31. Januar 2026.

Aus unserer Sicht müssen jedoch noch deutliche Verbesserungen im gesamten Entwurf vorgenommen werden, um die Standards der bestehenden Tariftreugesetze im Bundesgebiet einzuhalten.

Für den Personenverkehr (ÖPNV und SPNV) fordern wir, wie in anderen Bundesländern, den verpflichtenden und sozial geschützten Personalübergang bei Betreiberwechsel sowie die Vorgabe repräsentativer Tarifverträge, die durch einen beratenden Ausschuss bestimmt werden.

Für alle anderen Aufträge, die durch neue Schutzregelungen im Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) erfasst sind, wie Aufträge für Sicherheit und Sauberkeit oder Dienstleistungsaufträge für den Vertrieb, wollen wir ebenfalls die Vorgabe von repräsentativen Branchenniveaus analog zu anderen Bundesländern wie z. B. in Bremen, Berlin oder dem Saarland. Und natürlich muss die Einhaltung aller Vorgaben regelmäßig stichprobenartig kontrolliert werden, nicht nur anlassbezogen.

Die zunächst vorgeschlagenen Schwellenwerte, die zuerst zehnmal höher sein sollten als in

anderen Bundesländern, wurden zwar reduziert, sind aber trotzdem noch immer wesentlich höher als in benachbarten Bundesländern.

In einem ersten Austausch mit Vertretern von Administration und Senat in Hamburg wurde klar, dass es bis zum Abschluss dieses wichtigen Gesetzes zum Arbeitnehmerschutz noch ein langer Weg sein wird. Wir hoffen jedoch, dass es die Tariftreu nun auch in Hamburg endlich durch die Ziellinie schafft.

Was dringend klargestellt werden muss, ist der Irrglaube, dass die Vorgabe von Tariftreueregulungen auf Landesebene rechtlich fraglich wäre. Mit dieser Behauptung stehen die Juristen der Hamburger Senatsverwaltung bundesweit zwar auf verlorenem Posten, doch säen sie weiterhin mit fragwürdigen Behauptungen Zweifel in der Politik und Unmut bei den Gewerkschaften. Längst wurde das europäische und nationale Recht so angepasst, dass sämtliche Rechtsquellen, auf die man sich bezieht, um Zweifel zu sähen, keine Basis mehr haben. Leider sind Reste dieser Zweifel auch in den Formulierungen des gesamten Gesetzesentwurfs wiederzufinden.

Aus Sicht von mobifair ist es nicht nur eine moralische Verpflichtung, mit öffentlichen Geldern kein Lohndumping zu unterstützen. Es ist ein gesellschaftlicher Mehrwert, der durch die Förderung seriöser Unternehmen entsteht. Gute Löhne erhalten außerdem die Kaufkraft und stützen unsere sozialen Sicherungssysteme. Es geht also nicht allein um Ethik und Moral, Tariftreu hat zudem auch einen ganz konkreten Mehrwert für Staat und Gesellschaft.



DAS SAGT DER ANWALT ...

ARBEITSZEIT BEGINNT SCHON AUF DEM WEG – EUGH STÄRKT RECHTE VON LOKFÜHRERN

.....
Gute Nachrichten für alle, die morgens zum Einsatzort fahren. Endlich Klarheit: Die Fahrt zum ersten Einsatz ist Arbeitszeit! Kennen Sie das? Sie fahren morgens um 5:30 Uhr, z. B. mit einem Firmenwagen, zwei Stunden zum Einsatzort, und Ihre Arbeitszeit beginnt erst, wenn Sie auf der Lok sitzen. Die Zeit davor? Pech gehabt, das war ja nur „Anreise“. Damit könnte jetzt Schluss sein!

Die EuGH-Entscheidung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 9. Okt. 2025 entschieden, dass die Zeit für Hin- und Rückfahrten, die Arbeitnehmer zu einer von ihrem Arbeitgeber festgelegten Uhrzeit mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers gemeinsam zurücklegen müssen, um sich von einem bestimmten, vom Arbeitgeber festgelegten Ort an den Ort zu begeben, an dem die im zwischen ihnen und dem Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrag vorgesehene charakteristische Leistung erbracht wird, als „Arbeitszeit“ im Sinne der entsprechenden EU-Richtlinie zu betrachten ist.

Die drei Kernmerkmale

Das Gericht hat drei Kernmerkmale geprüft:

1.) Muss der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen. Fahrten sind das notwendige Mittel, damit Arbeit-

nehmer technische Leistungen erbringen können.

2.) Muss der Arbeitnehmer verpflichtet sein, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten. Keine Arbeitszeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer ohne Vorgaben über ihre Zeit frei verfügen können.

3.) Bei einem Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort ist davon auszugehen, dass er während der Fahrt arbeitet, da die Fahrten untrennbar zum Wesen seiner Tätigkeit gehören.

Auch in Deutschland längst anerkannt

Mit der aktuellen Rechtsprechung des EuGH liegen keine neuen Erkenntnisse zum deutschen Arbeitszeitrecht vor. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt bei Arbeitnehmern, die morgens ihre erste Fahrt zu einem Kunden antreten, während dieser



Ansgar Dittmar, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Mehr unter: www.law-uniq.com

Fahrten Arbeitszeit im Sinne des ArbZG vor. Denn wenn es keine Betriebsstätte gibt, gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten und ist als Arbeitszeit für Fahrer und Beifahrer zu werten, z. B. auch für Kraftfahrer und Lokführer zu werten.

Wichtige Unterscheidung

Gesetzliche Arbeitszeit ist die unter Gesundheitsschutz zu beachtende tägliche Höchstarbeitszeit. Mehr darf in dieser Grenze nicht – bzw. mit Ausnahmen – gearbeitet werden.

Vergütungsrechtliche Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die aufgrund eines Vertrages geschuldet ist. Das sind üblicherweise die 39 bzw. 40 Std. i. d. Woche, für die ich bezahlt werde.

Fazit: Die Rechtslage ist klar – jetzt müssen alle Arbeitgeber sie auch umsetzen!