



20 Jahre mobifair



DANKE an unsere VPs.

Ohne die vielen Kolleginnen und Kollegen, die uns ehrenamtlich bei den Recherchen und darüber hinaus begleitet haben, geht das alles nicht. Ihnen gelten unser herzlicher Dank und unser großer Respekt. Wir konnten in der Zeit Freunde gewinnen und ein Team finden auf dieses wir stolz sind, weil wir immer wieder mit einer Unterstützung rechnen können. Wir wollen nicht jeden einzelnen beim Namen nennen, so können wir auch keinen vergessen. Es sind auf jedem Fall mehr als auf dem Bild zu erkennen. Wir machen weiter. Danke!



Editorial



Liebe Vereinsmitglieder, in dieser Ausgabe unserer mopinio blicken wir zurück auf 20 Jahre mobifair. Eine Zeit, in der wir dem Verkehrsmarkt, insbesondere in den Bereichen Eisenbahn und Bus, den Spiegel vorhielten. Genau dann, wenn Unternehmen mit Lohn- und Sozialdumping ihre Vorteile im Wettbewerb suchten und durch den Wahn ausschließlich preisorientierter Billigvergaben Aufträge ergattern konnten. Auch Arbeitsschutz und Arbeitszeitgesetz waren und sind für manche Unternehmen nicht von Bedeutung. Da die zuständigen Kontrollbehörden auf diese neuen Spielwiesen nicht vorbereitet waren, haben wir das unterstützend übernommen. Wir konnten so einige dubiose Machenschaften aufdecken

und den zuständigen Behörden melden. Die eine oder andere spannende Recherche bringen wir in dieser Ausgabe in Erinnerung.

In den letzten 20 Jahren gab es auch zahlreiche positive Entwicklungen bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigtenschutz und Tariftreue. Doch es ist ein ständiger Kampf gegen eine starke, profitorientierte wirtschaftsliberale Lobby. In der Branche sind wir bekannt und man nimmt uns ernst. Manche mögen uns nicht, andere suchen die Zusammenarbeit und das liegt wohl in der Natur der Sache. Unsere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass ein fairer Wettbewerb die Arbeitsplätze mit besten Beschäftigungsbedingungen schützt. Als sich mobifair am 20. April 2006 in Frankfurt als gemeinnütziger Verein gründete, fanden wir schnell viel Zuspruch und die Bereitschaft, den Verein auch als Mitglied zu unterstützen. Viele dieser Mitglieder waren uns von Beginn an bei unseren Recherchen behilflich und schnell entwickelte sich neben der hauptamtlichen Struktur auch eine ehrenamtliche Struktur, die wir „unsere VP´s“ (Vertrauenspersonen) nennen. Ihnen gilt ein besonderer Dank für die große Unterstützung, insbesondere bei unseren vielen Recherchen.

Am Jahresende wird es zu Änderungen in der Struktur von mobifair kommen. Die Aufgaben im Bereich der Vergabepolitik mit der Sicherung der Sozialstandards werden direkt in die EVG integriert. Wir werden das weiterhin mit unserer Expertise und mit unseren Recherchen unterstützend begleiten. Wie wir das künftig umsetzen wollen, dazu berichten wir in unserer nächsten Ausgabe der mopinio und im Rahmen unserer Mitgliederversammlung am 29. Oktober 2026 in Fulda.

Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand

Aus dem Inhalt



20 JAHRE MOBIFAIR:
FAIRER WETTBEWERB
DURCH TARIFTREUE UND
FAIRE VERGABEN S. 4

Recherche-Rückblick..... S. 6

Grußworte S. 12
Alexander Kirchner S. 12

Heinz Fuhrmann S. 13
Werner Bayreuther S. 14
Matthias Rohrmann S. 15

Das sagt der Anwalt:
Vergütung freigestellter
BR-Mitglieder: Neue Recht-
sprechung zur fiktiven
Beförderung 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

20 Jahre mobifair – Fairer Wettbewerb durch Tariftreue und faire Vergaben

Ein zweiter Tätigkeitsbereich von mobifair, das sich zunächst im Schatten der Recherchen zu den groben Verstößen gegen Arbeitszeitbestimmungen und sicherheitsrelevanten Verstößen rund um Serviceunternehmen im Bahnbereich entwickelte, wurde im Laufe der Jahre zum Grundpfeiler unserer Arbeit. Es sind die Rahmenbedingungen der sich seit 1996 entwickelnden Vergaben von Leistungen im regionalisierten Personennahverkehr auf der Straße und der Schiene.

Dirk Schlömer,
Vorsitzender des Vorstand



In den Anfängen dieses Wettbewerbs spielten faire Wettbewerbsbedingungen praktisch keinerlei Rolle. Es gab keine Schutzmechanismen und wer geringere Löhne bezahlte, bekam die Aufträge. Neben der Deutschen Bahn, die mit der DB Regio AG den Großteil der Verkehre auf der Schiene erbrachte, drängten weitere Unternehmen auf den Markt. Teils waren es bestehende Bahnen in regionalem Eigentum, aber auch Investoren aus anderen EU-Ländern, die großes Interesse zeigten, eine Scheibe vom profitablen Schienenpersonennahverkehr abzuschneiden. Profitabel deshalb, weil bereits seit Beginn der Regionalisierung der Verkehre hohe öffentliche Zuwendungen den Unternehmen gezahlt wurden, die das „wirtschaftlichste Angebot“ abgaben. Doch wo es an Vorgaben mangelt, eine gute Bezahlung zu sichern, gewinnt der niedrigste Preis und die knappste Kalkulation.

Erst mit der EU-Verordnung zur Vergabe von Dienstleistungsaufträgen auf Straße und Schiene (EU-Verordnung 1370/2007/EG), die Ende 2009 in ganz Europa rechtswirksam wurde, konnten auch in Deutschland rechtsverbindliche Vorgaben gemacht werden, die bis heute die Vorgabe repräsentativer Tarifverträge bei Vergaben im Eisenbahnbereich wie auch im Busbereich ermöglichen.

mobifair engagierte sich hierbei von Beginn an als verlässlicher Partner der Transnet und GDBA, also der späteren EVG, sowie mit ver.di und DGB gegenüber der Politik auf Landes- und Bundesebene, um solche verbindlichen Vorgaben in den Landesgesetzen und im Vergaberecht des Bundes durchzusetzen. Es war und ist ein mühsames Geschäft.

Dabei mussten wir leider des Öfteren feststellen, dass einmal verabschiedete Ländergesetze von nachfolgenden Regierungen wieder verschlechtert wurden und auch manchmal der Eindruck entsteht, dass Lan-

desgesetze bewusst missinterpretiert werden und so Lohndumping trotz guter Gesetze toleriert wird. Es war und ist also ein stetiger Kampf unterschiedlicher Interessen, bei dem mobifair mit langjähriger Erfahrung Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften zur Seite steht.

Wichtiges Hilfsmittel war dabei schon bei den ersten Gesetzesvorhaben zu Tariftreuegesetzen in den Bundesländern der Vergleich dieser Gesetze. Hierbei wurden regelmäßig die aktuellen Gesetze anhand der Möglichkeiten zum Sozialschutz von Beschäftigten bewertet und miteinander verglichen. Nicht selten dienten diese Vergleiche auch der Politik in den Ländern, um eine eigene Einschätzung zu den Möglichkeiten und dem eigenen Stand zu erhalten.

Kurzbewertung Landestariftreuegesetze





Im Rahmen des Langzeitprojektes „Faire und Sichere Arbeit für Beschäftigte der Verkehrsbranche“, das zwischen dem Fonds Soziale Sicherung und mobifair e.V. im Jahr 2018 vereinbart wurde, wurde die Bewertung von Tariftreuegesetzen und auch die regelmäßige Bewertung sämtlicher Vergabeverfahren im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) weiter professionalisiert. In einem Vergabekalender lassen sich nun sämtliche Vergabeverfahren abrufen und der Sozialschutz für die Beschäftigten nachvollziehen. Es ist eine mühevolle Arbeit, denn teilweise sind Vorgaben bezüglich der Beschäftigungsbedingungen eher vage. Sie bieten Betriebsräten und Gewerkschaften einen detaillierten Einblick in den möglichen Sozialschutz dieser Ausschreibungen.

Natürlich fängt der wirkliche Schutz viel früher an und so bietet mobifair Beratungen und Schulungen in Zusammenarbeit mit der EVA Akademie an, um für die Gefahren bei Ausschreibungen im Allgemeinen, aber auch konkret bei Aktionen und Aktivitäten vor Ort zu unterstützen. Generell ist es aus unserer Sicht wichtig, sich so früh wie möglich im Vorfeld von Vergaben einzubringen und politisch aktiv zu werden. Dass dies immer noch nötig ist, zeigt der noch immer aktive Widerstand gegen faire Vergaben und solide Vorgaben für Vergaben, die nicht auf dem Rücken der Beschäftigten stattfinden. So bezeichnete der Verkehrsverbund Rhein-Ruhr (VRR) viele Jahre lang die Vorgabe einer Personalübernahme schlichtweg als gesetzwidrig trotz Verankerung im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB).

Aber auch der Hamburger Senat vertritt, gestützt durch groteske und längst widerlegte Behauptungen seiner Juristen, die Auffassung, dass die Vorgabe repräsentativer Tarifverträge nicht EU-konform wäre.

Die Kreativität von Lobbyisten in Unternehmen, Politik und verschiedenen Landesministerien zur Unterwanderung eines fairen Wettbewerbs kennt offensichtlich keine Grenzen. Da hier auch aktuelle und nicht abgeschlossene Gespräche und Entwicklungen berührt sind, muss dies leider als kleine Äußerung des allgemeinen Unmuts genügen.

Zurzeit wächst zwar bei einigen Aufgabenträgern das Verständnis dafür, dass die Qualität der Leistung mehr Raum bekommen muss, doch die Kosten stehen nach wie vor im Vordergrund. Für uns ist nicht diskutabel, dass auch wegen der zunehmenden Aggression von Reisenden gegenüber den Beschäftigten mehr Personal eingesetzt werden muss und alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden müssen, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kundenkontakt gegen Übergriffe zu schützen. Wir lehnen deshalb einen Alleindienst von Kundenbetreuern in den Zügen strikt ab und fordern von Unternehmen wie von den Aufgabenträgern, ihrer Verantwortung für das Personal gerecht zu werden.

Was für die Schiene gilt, ist selbstverständlich auf der Straße gleichermaßen problematisch. Bedauerlicherweise ist die Landschaft des kommunalen ÖPNV jedoch noch viel kleinteiliger als der SPNV. Für den Nahverkehr auf der Schiene gibt es bundesweit 26 Aufgabenträger, die als Besteller auftreten und somit auch die Rahmenbedingungen der Vergaben bestimmen. Für den lokalen Nahverkehr in den Städten und dem ländlichen Raum sind es jedoch über 400 lokale kommunale Aufgabenträger, die vor Ort solche Vergabeverfahren durchführen. Für uns ist es leider wegen der Komplexität der Branche und der Vielzahl an Vergaben im ÖPNV nicht möglich, hier einen ebenso detaillierten Blick auf die Vergaben zu werfen und diese zu bewerten. Doch in Zusammenarbeit mit Betriebsräten, die uns bei

Vergabekalender SPNV

Titel	Status	Auftragskennzeichnung	Bundesland	Laufzeit	Ziel p.k.	Akt. Betreiber	Aufgabenträger	Bemerkung/Vermerk
A1 RH Eisenstett - Neumünster	*****	2016	Schleswig-Holstein (+1)	01.05.2017 - 01.05.2027	–	AKN	NAH SH (+1)	–
A2 Nordostschl.-Mitte - Ulzburg-Süd	*****	–	Schleswig-Holstein	01.01.2021 - 31.12.2027	–	AKN	NAH SH	–
Alt-Obotrit	*****	2026	Baden-Württemberg (+1)	10.12.2028 - 12.12.2043	–	DB Regio	HYBW (+1)	–
Augsburger Netze	*****	2017	Bayern (+1)	11.12.2022 - 09.12.2034	10.700.000	DB Regio, Transdev	BEG (+1)	Nach GWB
Bahnhof II	*****	2019	Mecklenburg-Vorpommern	15.12.2019 - 14.12.2025	185.000	DB Regio	VHV	GWB
Bayrische Zugspitzbahn	*****	2016	Bayern	01.01.2021 - 31.12.2030	33.000	Bay. Zugspitzbahn	BEG	–
Berlin - Steier	*****	2021	Brandenburg (+1)	13.12.2026 - 11.12.2038	1.295.000	DB Regio	VBB	GWB
Chiemgau-Berchtesgaden (+3-Bahn Salzburg, deutscher Teil)	*****	2017	Bayern	12.12.2021 - 14.12.2036	700.000	BLB, DB Regio	BEG	Nach GWB
D-Netz Altpreu Los 1 Übergang	*****	2026	Bayern (+1)	09.12.2029 - 11.12.2032	3.300.000	DB Regio	BEG (+1)	–
D-Netz Augsburg II Übergang	*****	2016	Bayern	15.12.2019 - 11.12.2021	3.000.000	Transdev	BEG	–
D-Netz Niedersachsen-Mitte (Hödelkreuz)	*****	2026	Niedersachsen (+2)	09.12.2029 - x	–	DB Regio (Start)	LING (+4)	§13a BGB
D-Netz Niedersachsen-Mitte (früher Heidekreis und Weser-/Lammeralbahn)	*****	2019	Niedersachsen (+2)	12.12.2021 - 08.12.2029	4.400.000	Netschers, Transdev	LING (+2)	§13a
D-Netz Nordwestschl. TH B	*****	2015	Sachsen	12.06.2016 - 13.12.2023	1.000.000	DB Regio	ZVNL (+1)	–
D-Netz Nordwestschl. Teil C	*****	2015	Sachsen	12.06.2016 - 13.12.2023	475.000	DB Regio	ZVNL	–
D-Netz Nürnberg	*****	2015	Bayern	09.06.2019 - 14.06.2031	3.200.000	DB Regio	BEG	–
D-Netz Pilsnitz	*****	2020	Brandenburg	13.12.2020 - 10.12.2022	250.000	Hannoversche Eisenbahn	VBB	Nach GWB
D-Netz Pilsnitz Übergang	*****	2015	Brandenburg	11.12.2016 - 08.12.2018	220.000	Hannoversche Eisenbahn	VBB	–
D-Netz Sachsen-Anhalt	*****	2014	Sachsen-Anhalt (+2)	09.12.2018 - 14.12.2024	8.400.000	Transdev, DB Regio	HASA	–
D-Netz Sachsen-Anhalt (BSA II)	*****	2022	Sachsen-Anhalt (+2)	15.12.2024 - 11.12.2032	9.400.000	Abellio	HASA (+2)	Betriebsübergang nach § 613a BGB
D-Netz Südwest Los 2	*****	2023	Hessen (+2)	14.06.2027 - x	390.000	Netschers	RNV (+3)	Nach GWB



vergabe.mobifair.eu

Ausschreibungen insgesamt: 313
bevorstehend: 59
laufend: 21
abgeschlossen: 232

Problemfällen kontaktierten, konnten wir erfolgreich Lohndumping auch bei Vergaben von Busverträgen verhindern und faire Beschäftigung sichern.

Einen großen Fortschritt konnten die DGB-Gewerkschaften auch unter Mitarbeit von mobifair erreichen, bei der Weiterentwicklung des GWB erreichen, da nun durch § 131 Abs. 3 eine „Soll-Regelung“ zur Personalübernahme beim Wechsel des Betreibers im SPNV vorgegeben werden kann.

Ein weiterer sehr großer Erfolg war und ist, dass neben den Vergaben im öffentlichen Verkehr nun auch für viele weitere öffentliche Dienstleistungsaufträge, z.B. für Bauaufträge, bei Sicherheit und Reinigung etc. repräsentative Tarifverträge vorgegeben werden können, wenn die Landesgesetze oder auch das neue Bundestariftreuegesetz dies vorgeben. Auch hier arbeitet mobifair beratend mit den DGB-Gewerkschaften zusammen. Doch noch haben dies nicht alle Bundesländer aufgegriffen.

Es gäbe noch viele Ereignisse und Geschichten rund um die scheinbar nüchterne Welt der „Öffentlichen Auftragsvergabe für Verkehrsleistungen auf Schiene und Straße“ zu erzählen. Wir hoffen nach wie vor, dass unsere Arbeit und Mühen letztlich erfolgreich gute Arbeit und einen fairen Wettbewerb sichern können.

Dies könnte nun ein guter Schlusssatz gewesen sein, doch ein Blick in die Zukunft zeigt, dass in naher Zukunft auch weitere Bereiche in ähnlicher Weise betroffen sein können wie im öffentlichen Nahverkehr.

Ausschreibungen von Vertriebsleistungen im Nahverkehr sind mittlerweile schon in vielen Bundesländern erfolgt und die Gestaltung der Vergaben, wie auch die teils undurchsichtigen Rahmenbedingungen machen es schwer, Lohndumping zu entdecken, und rechtssicher nachzuweisen. Den Vertrieb im Fernverkehr will die EU selbst europaweit liberalisieren und für Plattformen wie Uber, Trainline und weitere Anbieter einen Ticketverkauf mit Anschlussgarantie über geografische wie Unternehmensgrenzen ermöglichen. Auch der Fernverkehr selbst inkl. des Hochgeschwindigkeitsverkehrs wird in Zukunft unter einen deutlich stärkeren Wettbewerb fallen. Möglicherweise kann auch hier über Vergaben von Konzessionen lukrativer Trassenslots oder Linienbündel eine in Deutschland völlig neue Art des Wettbewerbs auf der Schiene entstehen. Gleiches könnte sogar beim Schienengüterverkehr erfolgen, da hier nicht profitable, aber unverzichtbare Verkehre wie der Einzelwagenverkehr auf ähnliche Beine gestellt werden könnte wie der SPNV. Natürlich ist dies ein vager Blick über den Tellerrand oder sogar ins Ungewisse. Doch aufgrund unserer 20-jährigen Erfahrung können wir sagen, dass die Arbeit zum Schutz eines fairen Wettbewerbs in der Mobilitätsbranche, dem sich mobifair verschrieben hat, auch in Zukunft mit aller Kraft fortgesetzt werden muss, auch wenn wir dies selbst in geänderter Form und noch stärkerer Zusammenarbeit mit EVG, DGB und weiteren Partnern tun müssen, denn unser Langzeitprojekt wird zum Jahresende auslaufen und fordert von mobifair den Mut zur Veränderung und neuer Ideen.

20 Jahre mobifair – unser Recherche-Rückblick

20 Jahre mobifair – was für eine aufregende Zeit. Aus einer Idee von Alexander Kirchner, damals Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Transnet und nachfolgend Chef der Gewerkschaft EVG, wurde eine Erfolgsgeschichte im Kampf um soziale Gerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen. Am 20.04.2006 gründete sich der gemeinnützige Verein mit dem Vereinszweck, den Arbeitsschutz zu fördern und Verbraucher vor unseriösem, sittenwidrigem und/oder kriminellen Verhalten im Geschäftsleben der Verkehrs- und Mobilitätswirtschaft zu schützen. Kurz gesagt geht es um fairen Wettbewerb bei der Vergabe von Aufträgen und um den Schutz tarifgeschützter Beschäftigungsbedingungen. Nach dem Motto „Wer beschleißt, entgleist“ deckt mobifair unfaire und dubiose Machenschaften auf und bringt diese bei den Behörden öffentlich zur Anzeige.



Helmut Diener,
Vorstand

Unsere Aufgabe haben wir mit vielen Projekten begleitet, die vor allem Themen rund um den Verkehrswettbewerb mit einer Analyse des Marktes begleiteten und die Entwicklung von Lösungsansätzen zum Ziel hatten.

Dabei ging es unter anderem um das Thema der Ausbeutung im Sektor der externen Dienstleister, die durch eine undurchsichtige Weitergabe von Aufträgen an andere Sub-Unternehmen in der Branche auf sich

aufmerksam machten. Hier entstand ein Geflecht aus Lohnraub und Sozialbetrug, für das sich letztendlich die Auftraggeber wenig interessierten. Wir begleiteten in einem eigenen Projekt die Anfänge des Fernbuslinienverkehrs und mussten schnell feststellen, dass sich diese Markttöffnung mit Billigangeboten nicht als Ergänzung, sondern als Konkurrent zum Schienenverkehr etablierte.

Ein großes Projektthema war und ist der Ausschreibungswettbewerb im Schienenpersonennahverkehr, der meist nicht durch Qualität, sondern mit Billigangeboten den Markt beeinflusste und die zuständigen Aufgabenträger mit ihrer Preispolitik zulasten der Beschäftigten überzeugte. Auch im Güterverkehr fanden immer mehr Billiganbieter ihren Platz und sorgten zusätzlich dafür, dass viele bunte Züge durch Deutschland rasten und keiner so recht wusste, wer da eigentlich auf der Lok sitzt. „Wo kommt er her, wo fährt er hin, wie lange ist er schon unterwegs und wie ist er ausgebildet?“ Das führte uns zu einem weiteren Projekt, mit dem wir nachweisen konnten, dass die Aufsicht des Eisenbahn-Bundesamtes große Lücken aufweist und die Zuständigkeiten für Kontrollen von einer Behörde zur anderen geschoben werden. So gehört neben der Kontrolle des sozialen Arbeitsschutzes, zu dem die Kontrolle des Arbeitszeitgesetzes zählt, auch die Zulassung und Kontrolle der Ausbildung mit der Feststellung der Eignung und der Befähigung des Lokführers dazu.

Als die Bundesagentur für Arbeit großzügig die Tür für staatliche Zuschüsse in Form von Bildungsgutscheinen für die Ausbildung zum Triebfahrzeugführer öffnete, schossen teils branchenfremde Ausbildungsschulen wie Pilze aus der Erde und sorgten dafür, dass die Anforderungen für dieses sicherheitsrelevante und qualitativ hochwertige Berufsbild ein „Job für Jedermann/frau“ wurden.



In dieser Zeit gab es viele „Highlights“

Unsere erste große Recherche war 2010 zu „Easy2learn“ – ein Klassiker aus Stuttgart. Eine Ausbildungsschule für Lokführer, die aus der Ausgabe von Bildungsgutscheinen durch die Bundesagentur für Arbeit ein lukratives Geschäftsmodell aufbauen wollte. Zwar gab es in der Schule Süßigkeiten und einen Tischkicker, aber nicht die Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Für das praktische Kennenlernen des Berufes bekamen die angehenden Lokführer Bargeld mit, um am Bahnsteig Lokführer zu einer Mitfahrt zu bewegen. Die Abnahmeprüfung wurde ebenfalls mittels einer solchen dubiosen Mitfahrt organisiert und als Prüfer eine Person mit einer Fahrerlaubnis für einen Schienenbagger beauftragt. Dass hier auch die Kompetenz fehlte, zeigte sich von selbst. Die Hinweise und unsere ersten eigenen Recherchen ergaben so viel Stoff, dass sich das ZDF-Magazin Frontal dafür interessierte und einen Mitarbeiter undercover in das Unternehmen einschleuste. Nach der Ausstrahlung des Beitrags mit dem Titel „Fördergelder für falsche Lokführer“ gab es diese dubiose Schule nicht mehr lange. Der Lokführer, der die Mitfahrt zuließ, wurde von seinem Unternehmen gekündigt, und andere Bahn-Beschäftigte, die sich „ehrenamtlich“ für die Ausbildung in dieser Schule engagierten, blieben nicht von dienstlichen Konsequenzen verschont. Nichts zu hören war von der zuständigen Kontrollbehörde Eisenbahn-Bundesamt und vom „Fördergeld-Verteiler“, der Bundesagentur für Arbeit. Danke an das Team des ZDF für diese Unterstützung. Kurz nach der Ausstrahlung des Beitrags erreichte uns die erste anonyme und persönliche Drohung. Auch das ARD-Magazin Plusminus berichtete im Jahr 2017 unter dem Titel „Tatort Führerstand“.

Für das Magazin Frontal war das Thema im Jahr 2023 unter dem Titel „Umschulung zum Lokführer – Kritik am Quereinstieg“ weiter von Interesse. Bei dieser Sendung ging es um eine Schule mit ihrem Hauptsitz in Nordrhein-Westfalen*. Hier erreichten uns Hinweise, dass die Ausbildungsinhalte nicht mit dem Lehrplan übereinstimmten. Außerdem soll es zu Fälschungen von Prüfungsunterlagen gekommen sein. Wir haben kurz vor Ausstrahlung der Sendung die zuständigen Behörden über unsere Recherche unterrichtet. Das sorgte unseres Wissens für große Aufregung im Unternehmen, konnte aber das für die Zulassung der Schulen zuständige Eisenbahn-Bundesamt nicht dazu bewegen, dieser Branche viel mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Im

**Um unnötige rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden, nennen wir nicht alle Unternehmen namentlich.*

Gegenteil wuchs die Zahl der Zulassungen für Unternehmen mit dem Geschäftsmodell, mit Fördergeldern der Agentur für Arbeit Lokführer im Quereinstieg ohne einheitliche Rahmenbedingungen auszubilden. Dass in dem Zeitraum der unserer Meinung nach nicht ausreichend kontrollierten Ausbildungen die Vorfälle von Vorbeifahrten an haltzeigenden Signalen zunahmen, ist für uns kein Zufall.

Sipos

Für viel Aufregung in der Branche sorgten unsere Recherchen im Bereich der externen Dienstleister, die insbesondere im Bahnverkehr ihre Aufträge erhalten. Darunter viele sogenannte schwarze Schafe, die mit dubiosen Methoden den Markt beeinflussten und dies sicher noch hier und da tun. Bei dieser Recherche wurden wir erstmals so richtig mit dem Übel der „Ausbeutung“ konfrontiert.

Begonnen hat alles mit Hinweisen aus dem Bereich der Gleisüberwachung bei Baumaßnahmen. Im Verfahren der öffentlichen Auftragsvergabe dominiert die Vergabe an den billigsten Anbieter. Das geht nur, wenn man die Einhaltung der gesetzlichen Sozialstandards, wie z. B. den Arbeitsschutz, die Arbeitszeit und eine angemessene Lohnzahlung, aber auch Personalreserven bewusst aus den Augen verliert. Wir sind in unseren Recherchen auf Firmen gestoßen, die für die Nachschicht ihr Stammpersonal gegen osteuropäische Arbeitnehmer tauschten. Wir stießen auf Plastikverdeckte und leere alte Container, die als Unterstand und Sozialräume vorgesehen waren. Oft fehlte auch das notwendige Personal auf den Baustellen, um die Absicherung der Baustellen im und neben den Gleisen sicherzustellen. Wir haben dieses Thema in einem guten Dialog mit der Überwachungsgesellschaft Gleisbau e.V. (ÜGG) als Qualitätsverband für die Unternehmen der Gleissicherheitsbranche begleitet und fanden gute Ansätze, gleiche Rahmenbedingungen bei den Auftraggebern einzufordern. Selbstverständlich ging es insbesondere

darum, die schwarzen Schafe in der Branche ausfindig zu machen.

Bahnschutz

In der Folge Recherche waren wir im Bereich Bahnschutz unterwegs. Dabei wurde uns deutlich, was sich hinter dem Zusatz „Im Auftrag der DB Sicherheit“ auf den Warnwesten der Beschäftigten in der Branche verbirgt. Es sind Sub-Unternehmen, die die vielfältigen Aufgaben der Beschäftigten der DB Sicherheit GmbH unterstützen sollten. Gut gemeint, aber schlecht gemacht. Es entstand sehr schnell ein Netz von dubiosen Unternehmen, die mit Dumping-Angeboten die tarifgeschützten Beschäftigungsbedingungen des Stammpersonals gefährdeten. Aus einer Unterstützung mittels eines seriösen Sub-Unternehmens wurde ein Geflecht einer „Versubbung“, das bis zu fünf Ebenen nach unten reichte. Aufträge wurden immer weiter von einem Sub-Unternehmen zum anderen gereicht. Was schon ab der zweiten Ebene die dortigen Beschäftigten erwartete, konnten wir uns zunächst nicht vorstellen, nur vermuten. Unsere schlimmsten Befürchtungen wurden leider noch übertroffen. Wir bekamen Hinweise, über illegale Machenschaften, von gefälschten Prüfungsnachweisen bis zu Drohungen gegenüber Beschäftigten und deren Angehörigen. Auch wir bekamen ernstzunehmende Drohungen, die dazu führten, unmittelbar den Auftraggeber, die DB AG, mit unseren Ergebnissen zu konfrontieren. Über die Konsequenzen und Maßnahmen wurden wir leider nicht informiert. Die DB zu informieren war wohl im Nachhinein eine falsche Entscheidung.

Fernbuslinienverkehr

Interessant im Rückblick war die Recherche zum Fernbuslinienverkehr, der am 1. Januar 2013 per Gesetz mit der Novelle des Personenbeförderungsgesetzes seinen Ursprung fand. Da drängten viele Unternehmen in den Markt, um mit Billigangeboten zunächst deutschlandweit mit Busverbindungen der Eisenbahn Konkurrenz zu machen. Vorne dran war schon damals der heutige Marktführer Flixbus, der mittlerweile weltweit am Markt agiert und auch im Schienenfernverkehr aktiv unterwegs ist.

Wir machten es uns zur Aufgabe, genauer anzuschauen, wie das mit der Einhaltung der Arbeitszeit der Busfahrer funktioniert und wer hinter dem Lenkrad sitzt. Zu den Zielen gehörte auch herauszufinden, wem der Bus gehört, wie die Fahrten organisiert werden und wer den Preis bestimmt. So begleiteten wir über 40 Fernbusfahrten und suchten unseren Platz gleich hin-



ter dem Fahrer. Dabei konzentrierten wir uns auf seine Arbeitszeit, die Fahrzeiten und die Einhaltung der Pausen. Das Ergebnis war ernüchternd. Bei zwei Drittel der Fahrten mussten wir mindestens einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz und die Lenkzeitverordnung feststellen. Wir meldeten unsere Verstöße der Polizei, die uns unsere Ergebnisse bestätigte. Im nächsten Schritt wandten wir uns an die Politik und forderten verstärkte Kontrollen für diese Verkehre. Wir untermauerten unsere Forderungen mit weiteren Recherchen bei den mittlerweile 16 Anbietern im Markt. Die Ergebnisse blieben gleich: Die Anbieter bedienten sich des freien Busmarktes und schlossen mit den Busunternehmen Betreiberverträge, die letztendlich die Fahrten im Inland und grenzüberschreitend durchführten. Dafür gab es „Kilometergeld“ oder „Kopfgeld“ – natürlich viel zu wenig, um richtig Geld zu verdienen. Es sei denn, man hält sich nicht an die Regeln bzw. verzichtet auf ausreichendes Personal an Bord der Busse. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz häuften sich, und kriminellen Machenschaften rund um die Fahrerkarte für den Nachweis der Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten waren keine Grenzen gesetzt.

mobifair startete eine große bundesweite Plakataktion, um auf die prekäre Situation hinzuweisen. Wir wurden in der Branche bekannt, da wir jeden uns bekannten Verstoß der Polizei meldeten. Es gab Busfahrer, die uns baten, die Polizei für eine Kontrolle zu verständigen, da sie schon mehrere Stunden übermüdet unterwegs waren. Unsere Recherche schaffte es auf die Tagesordnung des Verkehrsausschusses des damaligen Bundestages. mobifair war eingeladen und wir konnten unsere Ergebnisse und Vorwürfe dem Gremium vortragen. Die ebenfalls eingeladenen Vertreter der Polizeibehörde unterstützten unsere Ergebnisse und wiesen darauf hin, dass mehr notwendige Kontrollen ohne Personalaufstockung kaum möglich sind.

Auch diese Recherche fand großes Interesse in den Medien. Wir waren wieder mit dem ZDF-Team Frontal unterwegs und konnten einige Busfahrer dazu gewinnen, über ihre prekären Einsätze zu berichten – über ihre weiten Anreisen zu den Bussen mit dem privaten Pkw und den direkten Umstieg auf den Bus zur Erbringung der Arbeitsleistung. Man sprach von Dauerstress, von Sekundenschlaf und den Konsequenzen der Entlassung, wenn man auf die Einhaltung der Ruhezeiten bestand. War man zu zweit unterwegs, blieb für den Busfahrer, der nicht am Steuer saß, auch wenig Zeit zum Ruhen. Seine Aufgaben bestanden dann im Bereich der

Serviceleistungen im Bus, der Fahrscheinkontrolle, der Hilfe beim Ein- und Ausstieg und dem Ein- und Entladen des mitgeführten Gepäcks.

Das waren auch Ergebnisse der Recherchen in der RTL-Sendung „Team Wallraff“. Wir waren hier im Hintergrund dabei und lieferten entscheidende Hinweise und Kontakte.

In der Recherche erreichte uns noch ein besonderer Hinweis. Es ging um das Entsorgen der Fäkalien, die auf einer langen Reise anfielen. Sicher ist das auf einem Betriebshof möglich, aber wenn dieser hunderte Kilometer entfernt ist und man sich das Geld sparen will, die Entsorgung bei einem anderen Busunternehmen vorzunehmen, bedient man sich der Natur. So lagen wir zunächst allein und später mit einem Team des Bayerischen Rundfunks in Prien am Chiemsee auf der Lauer und beobachteten einen Fahrer eines gelben Busses, wie dieser in einem Naturschutzgebiet die Schieber zur Entsorgung öffnete. Wir informierten den Bürgermeister von Prien, das Ordnungsamt und die Polizei. Die Süddeutsche Zeitung berichtete auf der Titelseite.



Vladislav Vlach

Wenn wir über Busse berichten, dürfen wir unsere Aktion um den Busfahrer Vladislav Vlach nicht vergessen. Ein Busfahrer aus Tschechien, der bei einem grenznahen tschechischen Busunternehmen beschäftigt war das im Auftrag einer Busgesellschaft der DB AG in Bayern Linienverkehre fuhr. Eine Recherche führte uns zu einem Unternehmen am Rande eines Waldes in einer kleinen Ortschaft in Tschechien, um dort erste Fotos zu schießen. Nicht ungefährlich, wenn ein Jeep von einem Feldweg aus auf einen zusteuert und die Weiterfahrt versperrt. Gut, wenn man ein wendiges und schnelles Auto hat. Der Zufall wollte es, dass ein Bus des Unter-

nehmens die Straße entlangkam und zum Betriebshof der Bahnbusgesellschaft fuhr. Dort lernten wir Vladislav Vlach kennen, der uns von seinem Alltag als Busfahrer erzählte. Er fuhr überwiegend in Deutschland im Linienverkehr und war oft 280 Stunden im Monat im Einsatz – bei einem Verdienst von etwa 850 Euro. Als wir diese „Ausbeutung“ öffentlich anprangerten, verlor unser Kollege seine Arbeit. Man erteilte ihm ein „verstecktes Berufsverbot“, indem man ihm signalisierte, in der Region keine Arbeit mehr zu finden. Das bestätigte uns ein Busunternehmen der Region, das dringend Busfahrer suchte, aber unter Androhung der Vertragskündigung als Sub-Unternehmen durch das auftraggebende Bahnbusunternehmen, Vladislav die Einstellung versagte. Wir kämpften bundesweit für diesen tschechischen Kollegen und sammelten Spenden, um dem Kollegen und seiner Familie zu helfen. Vladislav fand nach längerer Arbeitslosigkeit einen Arbeitsplatz als Busfahrer im Fernbuslinienverkehr. Das Verhalten des Bahnbusunternehmens war und bleibt unakzeptabel.

Bus – Der Billigste gewinnt!

Mit mehreren Aktionen waren wir deutschlandweit unterwegs, um auf die unfaire Vergabepolitik im Linienbusverkehr aufmerksam zu machen. Gerade bei der Vergabe von Leistungen durch Kommunen und Gebietskörperschaften konnten sich immer wieder die Billiganbieter behaupten. „Der billigste Anbieter bekommt den Auftrag, das will das Europarecht so.“ Diese dumme und falsche Aussage bekamen wir von allen Seiten zu hören. Letztendlich sorgten die Entscheider mit solchen Vergaben meist für einen Verlust an Qualität und Zuverlässigkeit der Leistungserbringung. Zudem unterstützte man Lohn- und Sozialdumping, denn „billig“ konnte und kann nur der anbieten, dem gute Beschäftigungsbedingungen egal sind. Auch hier stießen wir auf Unternehmen, die vor allem osteuropäische Busfahrer bevorzugten, um die Löhne zu drücken.

Wir waren vor Ort, um aufzuklären, dass die Berücksichtigung von Sozialstandards sehr wohl bei einer Vergabeentscheidung anzuwenden ist. Manchmal waren auch Demonstrationen vor Ort notwendig, um zumindest Gehör zu finden. Nach wie vor gibt es in der Branche viele schwarze Schafe, die von nicht mutigen und sozial ungerechten Bürgermeistern und „geizigen“ Kämmerern profitieren. Denkt man so manche Entscheidung zu Ende, hat eine Billigvergabe von Busverkehren dazu geführt, dass dadurch altansässige Bürger mit ihren Familien des Landkreises, der Stadt oder der Gemeinde ihre Arbeit als Busfahrer und ihre Existenz

verloren haben. Ein Wechsel zu einem neuen Betreiber war in den meisten Fällen nur mit dem Verlust von Lohn- und Sozialstandards verbunden. Erst seit wenigen Jahren kommt es auch zur Übernahme mit Sozialschutz, also den bisherigen Beschäftigungsstandards wenn ein gutes Tariftreuegesetz greift. Also nachdenken – dann entscheiden!

Gleiches gilt selbstverständlich auch für den Schienenpersonennahverkehr – manchmal noch etwas komplexer, da hier die Betreiber meist als Investoren auftreten, um an den goldenen Hahn der Regionalisierungsmittel zu kommen. Dass dies nun nicht mehr so funktioniert wie erhofft, hat die Anzahl der Interessenten verringert oder ins Aus befördert. Aber den Rückblick auf diese „Baustelle“ findet ihr gesondert in dieser Ausgabe.

Tatort Führerstand

Bleiben wir auf der Schiene und erinnern wir an unsere unzähligen Recherchen im Schienengüterverkehr – an die „vielen bunten Züge“, an den „Tatort Führerstand“ und an die Recherche „Wer sitzt vorne?“. Da hatten wir es mit Unternehmen zu tun, die als Personaldienstleister für Lokführer auf sich aufmerksam machten. Für uns ist ein Verleih von Menschen ein Handel. Daraus könnte man jetzt ein Wort ableiten, das eigentlich den Kern trifft. Dazu kamen noch sogenannte selbstständige Lokführer, für die sich insbesondere die Rentenversicherung nach mehreren Anrufen bei uns interessierte. Ob so oder so: Wer kein eigenes Produktionsmittel vorweisen kann, in diesem Fall eine Lok, ist ein Verleiher. Und hier ist unsere Moral eine andere, denn Menschen verleiht man nicht, auch wenn man die Arbeitsleistung meint.

Wie auch immer, es gibt mittlerweile rund 250 aktive Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) für den Schienengüterverkehr in Deutschland. Viele davon verzichten darauf, ausreichend Personal einzustellen, und bedienen sich lieber der teuren Leiharbeit. Viele dieser Unternehmen haben sich Verbänden angeschlossen, die wiederum dafür Sorge tragen sollen, sogenannte politische Wettbewerbsnachteile aus dem Weg zu räumen. Für uns wäre es aber genauso wichtig, dafür Sorge zu tragen, dass ihre Mitgliedsunternehmen den Arbeitsschutz mit dem Arbeitszeitgesetz respektieren und dass man Regeln einhält.

In unseren Recherchen war es irgendwann nicht mehr ungewöhnlich, auf Lokführer zu treffen, die länger als das Arbeitsgesetz es erlaubt im Einsatz waren, die ohne

Pausen zu ihrem Zielort führen, dort die vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht einhalten konnten oder eingehalten haben oder die ihre Ruhezeit auf der Lok statt in einem Hotel verbrachten. Wir trafen auf Lokführer, die fragten, „wie sie aus dem Bahnhof wieder rauskommen“, und einer fragte nach, ob man ihm die Lok erklären könnte.

Wir waren auf einem Stellwerk an der Grenze zu Österreich. Dort ging ein Anruf mit der Frage ein: „Wann kommt der Zug 7?“ Der Kollege auf dem Stellwerk gab zur Antwort, dass es keinen Zug 7 gibt und er für eine Auskunft die Zugnummer benötigt. Wir suchten den Kollegen mit der seltsamen Frage auf und stellten fest, dass er später auf eine schwarze Lok stieg und mit einem Hp2-Ausfahrtsignal seine Fahrt begann. Diese Recherche wurde vom ARD-Magazin Plusminus begleitet.

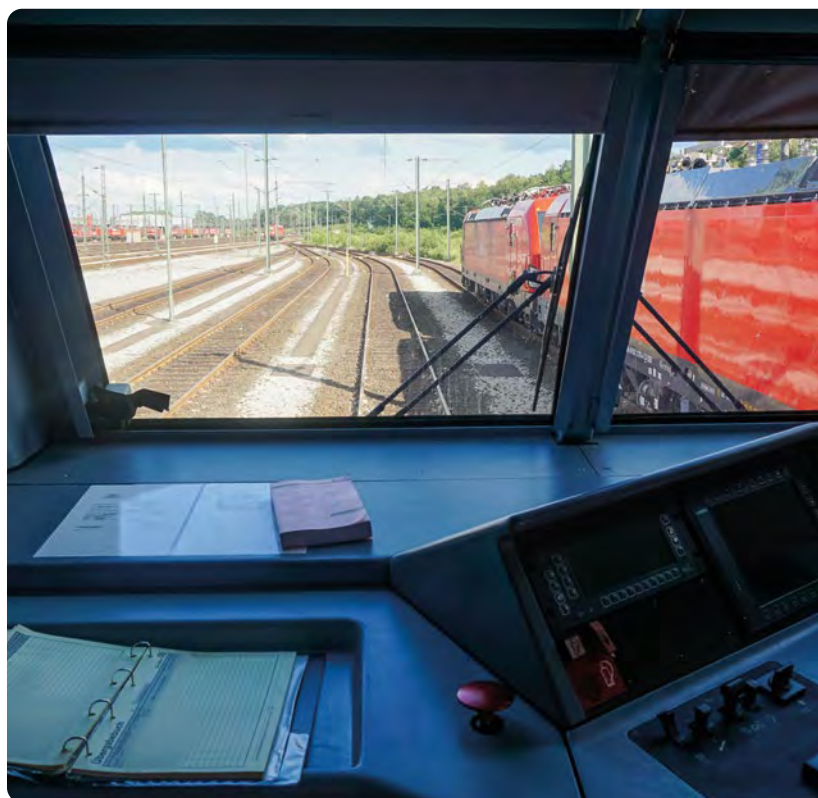
In unseren Recherchen hatten wir immer wieder Züge im Fokus, die von Norden nach Süden unterwegs waren. Wir waren gut vernetzt und konnten die gesamten Zugverläufe mitverfolgen. Bei einer Zugfahrt kam es an einem Bahnhof zu einer Zustellung von Waggons. Ein Personalwechsel während der rund 18-stündigen Fahrt blieb allerdings aus. Wir haben Loks gefunden, die mit Verpflegungsvorräten und Geräten zum Erwärmen der Speisen bestens ausgerüstet waren. Es war wohl besser, hier seine Ruhezeit zu verbringen als in einer angemieteten Wohnung, die ein Bahnbetreiber als Übernachtungsmöglichkeit zur Verfügung stellte – das Bett voller Wanzen und an den Wänden Schimmel. Es gab Lokführer, die sich mit nachgemachten Schlüsseln Zugang zu den Sozialräumen eines anderen EVU verschafften.

Vergessen wir nicht die Recherche um die jungen Lokführer aus der Ukraine, die uns über die Gewerkschaft EVG um Hilfe baten. Mittels eines Personalvermittlers wurde ihnen eine Anstellung in Deutschland schmackhaft gemacht. Was sie dort aber erwartete, war für sie eher ein Albtraum als der Beginn einer neuen Zukunft. Sie wurden neu ausgebildet und mussten dafür zahlen. Sie erhielten wenig Lohn und zahlten monatliche Raten an den Personalvermittler. Sie wurden quer durch Deutschland, mit fehlender Orts- und Streckenkenntnis, eingesetzt. Ihre Arbeitszeiten passten zwar zu dem Regelwerk des Unternehmens, nicht aber zum Arbeitszeitgesetz. Viele andere erlebten das gleiche Schicksal. So kam es zu über 50 Gerichtsverfahren gegen die Firma und die Ausbildungsschule. Es ging um die geforderte Rückzahlung von Fortbildungskosten, um

Kündigungen, Überstunden, Ruhezeiten, die Herausgabe von Arbeitsmitteln wie die Qualifikationen und die Zusatzbescheinigung und um Anfechtungen der Prüfung. Fast alle Prozesse wurden im Sinne der betroffenen Kollegen entschieden. Bei der Rückzahlung der Fortbildungskosten hat das Bundesarbeitsgericht im Sinne der Kollegen entschieden. EVG, der DGB-Rechtsschutz und mobifair waren hier gemeinsam erfolgreich unterwegs.

Keinen interessiert das – oder?

Für uns ist das ein Wild-West auf der Schiene. Gefährlich, weil nicht ausreichend kontrolliert. Nach unseren Meldungen an die Behörden wurden die Zuständigkeiten von einer Behörde zur anderen geschoben. So hat uns das Eisenbahn-Bundesamt seine Zuständigkeit für die



Einhaltung des sozialen Arbeitsschutzes – dazu gehört auch das Arbeitszeitgesetz – an die Landesaufsichtsbehörden oder Gewerbeaufsichtsämter verwiesen. Diese wiederum fühlten sich für das Thema Bahnverkehr überfordert, und vor allem fehlt ihnen das Personal für diese „zusätzliche“ Aufgabe. Wir informierten die Fraktionen im Bundestag. Bis auf die Linke hat sich keine so richtig für das Thema interessiert. Nachdenklich stimmte uns ein Hinweis eines CDU-Abgeordneten, der uns wissen ließ, dass bei der „Deutschen Bundesbahn“ doch alles in Ordnung sei.

Natürlich gab es noch viele weitere Erlebnisse rund um die Schiene.

Unsere Aktion zur Übernahme von KiN-Leistungen in Rheinland-Pfalz z.B. durch einen großen Personal-dienstleister aus NRW, der mit der Schienenbranche nichts zu tun hatte. Die telefonische Bewerbung einer Kollegin von uns war ernüchternd, welche geringen Voraussetzungen für dieses Berufsbild abverlangt wurden.

Oder die Bewerbung einer mobifair Mitarbeiterin für eine Lokführerausbildung bei einem der katholischen Kirche nahestehenden Ausbildungsunternehmen. Hier wurde die Kollegin nicht genommen, weil sie schon einmal als Zugbegleiterin bei der Bahn gearbeitet hatte und sie deshalb für einen Ausbildungslehrgang in dieser Schule überqualifiziert sei.

Nachdenklich machte uns auch unsere Aktion, bei der Bundesdruckerei Lokführerscheine zu beantragen. Wir füllten ein Formular aus, legten ein Passbild dazu und überwiesen die geforderte Gebühr. Wenige Tage später waren wir mit persönlichen Lokführerscheinen ausgerüstet.

In einem Auslandseinsatz schickten wir zwei vertraute Unterstützer mit Busführerschein nach Zagreb, um einen Bus, der hauptsächlich Berufspendler nach Frankfurt brachte, zu begleiten und dort zu kontrollieren, ob die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten wurden. Das war, wie zu erwarten, nicht der Fall. Was dort noch während der Fahrt gehandelt wurde, entzog sich unserem Aufgabenbereich.

Fazit

Ich meine, dass wir in den letzten 20 Jahren viel aufgedeckt und angestoßen haben. Wir haben uns einen Ruf erarbeitet, der nicht immer lobende Zustimmung erfuhr. Aber genau das war unser Ziel. Die uns mögen, finden, dass es richtig ist, Ausbeutung zu bekämpfen, den Finger in die Wunde zu legen und die schwarzen Schafe vorzuführen. Die uns nicht mögen, müssen sich eigene Gedanken machen, auf welcher Seite sie stehen. Nur abholen und jammern reicht nicht. Ehrlichkeit und Menschlichkeit muss man zeigen und leben.

Grußworte zum 20-jährigem Bestehen des Vereins mobifair

Es war bei einer Veranstaltung der AfA-Betriebsgruppe Bahn, bei der der damalige Arbeitsdirektor der Bahn, Norbert Bense, den unfairen Wettbewerb über Lohn und Sozialdumping beklagte.

Und es war die Erfahrung aus meiner internationalen Arbeit, bei der ich die branchenübergreifende Initiative zur Offenlegung von Praktiken verschiedener Arbeitgeber im Transportsektor kennenlernen konnte, die zur Frage führte: „Wie können wir neben unserer originären Gewerkschaftsarbeit in Deutschland etwas gegen den zunehmenden Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten im Eisenbahnbereich, aber auch im gesamten Transportgewerbe tun?“ Die Antwort war die Gründung von mobifair.

Nach der Bahnreform mussten wir feststellen, dass der Wettbewerb zu einer Verdrängung von guten Arbeitsplätzen führt. Da helfen auch noch so gute Tarifverträge nichts, wenn der Markt diejenigen bevorzugt, die ohne

Tarifbindung und mit schlechten Sozialstandards anbieten. Gerade bei dem in den 00er-Jahren einsetzenden Ausschreibungswettbewerb im Schienenpersonennahverkehr konnten wir erleben, dass die Aufgabenträger der Länder sich bei Ausschreibungen um alles Mögliche kümmerten, jedoch nicht um gute Arbeit mit tarifgebundenen Löhnen. Meistens waren es neu auf dem Markt kommende Unternehmen, die noch keine oder wenige Arbeitnehmer hatten und somit die gewerkschaftlichen Möglichkeiten begrenzt waren, die den Zuschlag bei Ausschreibungen bekamen. Aber auch im Schienengüterverkehr hatten oft diejenigen bei Vergaben die Nase vorn, die mit schlecht bezahlten Arbeitnehmern und mit teils kriminellen Regelungen in Arbeitszeit und bei Pausen ihre Beschäftigten auf die Schiene setzten. Auch

Alexander Kirchner,
Initiator



der unlautere Wettbewerb zwischen Schiene und Straße wurde und wird bis heute unfair auf dem Rücken von Fahrerinnen und Fahrern, sowie weiterer Beschäftigter in der Wertschöpfungskette ausgetragen.

Und da von den Arbeitgebern schon damals keine Initiativen ausgingen, hiergegen etwas zu unternehmen, haben wir uns entschieden, über Mittel des Fonds soziale Sicherung mobifair zu gründen.

Denn es ging uns genau darum – mit der Arbeit von mobifair „soziale Sicherung“ für die Beschäftigten in der Transportbranche mit Schwerpunkt Schiene zu betreiben.

Nach 20 Jahren sind die Themen von damals nicht alle abgeräumt und wir sind noch weit weg von unserem Ziel, dass Wettbewerb nicht mehr auf dem Rücken von Beschäftigten im Transportwesen ausgetragen wird.

Aber wir haben viel erreicht und dazu hat auch mobifair einen erheblichen Anteil geleistet. Hier sei neben dem Aufdecken und Öffentlichmachen von Praktiken auch die unermüdliche Einwirkung auf Landespolitik zu Vergabegesetzen zu nennen. Ohne mobifair wäre die positive Wirkung der Vergabegesetze in den Ländern so nicht gekommen.

mobifair hat damit auch die Arbeit der Gewerkschaften unterstützt, da dadurch Arbeitgeber gezwungen wurden, mit den Gewerkschaften Tarifverhandlungen zu führen, um gute Bezahlung, Ausbildung und vernünftige Arbeitszeitregelungen zu vereinbaren.

Es war richtig, damals diesen Schritt gegangen zu sein. Ich bin stolz auf mobifair und danke allen, die mich damals bei meiner Idee unterstützt haben und dies bis heute weitermachen.

.....
Ich gratuliere mobifair e. V. ganz herzlich zum 20-jährigem Jubiläum. Besonders freue ich mich über die positive Entwicklung, die der Verein seit seiner Gründung am 08. Mai 2006 genommen hat. Hintergrund für die Gründung des Vereins mobifair war damals vor allem der zunehmende Wettbewerb im Bereich des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) der durch die Bahnreform 1984 entstand.



**Heinz Fuhrmann,
ehemaliger Vorstand**

Die damaligen Gewerkschaften TRANSNET und die Verkehrsgewerkschaft GDBA, die sich 2010 bekanntermaßen zur heutigen Eisenbahn – und Verkehrsgewerkschaft EVG zusammenschlossen, haben seinerzeit nicht nur die Gründung des Vereins mobifair unterstützt und positiv begleitet, sondern gestalteten zunächst in einer Verhandlungsgemeinschaft und ab August 2005 in einer Tarifgemeinschaft auch die gemeinsame Tarifpolitik für ihre Mitglieder im Bereich der DB und zahlreicher weiterer Verkehrsunternehmen. Die Privatisierung der Deutschen Bundesbahn (DB) als Folge der Bahnreform hatte nach den Erkenntnissen der vorgenannten Gewerkschaften dazu geführt, dass Betriebe der Verkehrsbranche (Schiene, Bus und Güterkraftverkehr) und verkehrsnaher Dienstleistungsbereiche, vermehrt ohne Tarifbindung oder mit Billigtarifen am Verkehrsmarkt agierten. Dies führte im Ergebnis häufig zu nicht akzeptablen Beschäftigungsbedingungen für die dort tätigen Arbeitnehmer. Besonders im Bereich der Tarifpolitik wurden Alexander Kirchner und ich, zunehmend im Rahmen unserer Zusammenarbeit innerhalb der Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA damit kon-

frontiert. Schließlich haben wir nach Lösungen gesucht, wie dieser Entwicklung begegnet werden könnte.

In Folge des „Bündnisses für Zukunftssicherung und Beschäftigung in der Deutschen Bahn vom Juni 2000“ sowie dem „Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV) vom Januar 2005“ einigten sich die Tarifparteien schließlich im Zusammenhang mit dem Tarifabschluss vom 28.02.2005 darauf den bestehenden Zukunftssicherungstarifvertrag so umzuwandeln, dass auf dessen Grundlage die bereits bestehende gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien den „Zukunftssicherungsfonds für die Beschäftigten der Deutschen Bahn e. V.“ weiterzuentwickeln. Dies war letztlich auch der Startschuss u. a. zur Gründung des „Fonds zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer in dem Mobilitäts- und Verkehrsdienstleistungsgewerbe (FSS)“ im Dezember 2005 und in der Folge auch zur Gründung des Vereins mobifair für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft. Aufgabe und Ziel des Vereins war und ist es u. a. der Schutz der Verbraucher vor unseriösen, sittenwidrigen und/oder kriminellen Verhalten im Ge-

schäftsleben; insbesondere von abhängig Beschäftigten und Unternehmen, vor allem in der Verkehrs- und Mobilitätswirtschaft und den verkehrsnahen Dienstleistungsbereichen. Bei der Durchführung der Aufgaben wurde mobifair vom Fonds zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer in dem Mobilitäts- und Verkehrsdienstleistungsgewerbe unterstützt und begleitet.

Der Vereinszweck von mobifair findet satzungsgemäß seine Umsetzung durch Recherchen in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern, um arbeitsschutzwidriges, unseriöses und umweltschädliches Verhalten aufzuzeigen und der Allgemeinheit bekannt zu machen. Ebenso erarbeitet der Verein Vorschläge für Veränderungen im Sinne eines besseren Verbraucherschutzes sowie zur Lösung zum Schutz durch Belastungen der Umwelt im Bereich der Mobilitätsbranche. Der Verein entwickelt ferner Forderungen an den Gesetzgeber und andere verantwortliche Institutionen

Mit Gründung von gemeinsamen Einrichtungen (Fonds) sowie der auch vom AGV MOVE unterstützten und positiv begleiteten Gründung vom Verein mobifair haben die damaligen Tarifvertragsparteien nicht nur Neuland betreten, sondern auch einen Weg gefunden den negativen Auswirkungen eines zügellosen Wettbewerbs auf die Beschäftigungsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer etwas entgegenzusetzen. Auch nach 20 Jahren bin ich überzeugt, dass wir damals mit dieser doch ungewöhnlichen Konstruktion richtig gehandelt haben, um die Beschäftigten vor negativen Folgen des Wettbewerbs vor allem in der Verkehrsbranche zu schützen.

Ich freue mich, dass das Team mobifair in den zurückliegenden Jahren aus meiner Sicht herausragende Arbeit geleistet hat und bin überzeugt dass der Verein auch künftig seinen Aufgaben mehr als gerecht werden wird und wünsche mobifair für die Zukunft weiterhin viel Erfolg.

.....
Als Mitinitiator auf Arbeitgeberseite im Mai 2006 freue ich mich sehr über dieses Jubiläum. Denn es zeigt, dass unsere gemeinsame Überzeugung richtig war, dass Tarifpartner trotz unterschiedlicher Ausgangspunkte in der Lage sein können, ihre gemeinsamen Interessen im Sinne der Beschäftigten und der Unternehmen nutzbar zu machen.

**Werner Bayreuther,
 Mitglied der Projektsteuerungsgruppe des
 mobifair-Langzeitprojekts auf Arbeitgeberseite**



Historisch betrachtet war mobifair der dritte Schritt in die heutige Organisationsform. Denn die Folgen der strukturellen Änderungen des kompletten Schienenverkehrs mit vielen unterschätzten Wirkungen besonders auf den Personalbereich, führten schon vor der Jahrtausendwende zu heftigen Diskussionen. Dabei ging es regelmäßig um komplexe Problemstellungen im Tarifbereich. Die Folge waren einerseits Zusagen der DB AG für sozialverträgliche Lösungen der daraus resultierenden Probleme und andererseits gemeinsame Bekenntnisse beider Tarifpartner zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der DB-Unternehmen, vornehmlich durch Schaffung ausgewogener und fairer Tarifbedingungen. So entstanden ab 1998 fast jährlich Grundsatzvereinbarungen mit überwiegend politischen Inhalten, zuletzt im Jahr 2000 das „Bündnis für Zukunftssicherung und Beschäftigung in der DB“. Dieses war zwar gut gemeint und optimal konstruiert, kam aber zunächst nicht „zum Fliegen“. Erst in dem umfassenden Tarifabschluss vom März 2005 mit dem wich-

tigen Beschäftigungssicherungstarifvertrag und der Gründung einer echten Gemeinsamen Einrichtung i.S.d. Tarifvertragsgesetzes, nämlich dem Fonds zur sozialen Sicherung (FsS), wurde eine rechtlich tragfähige und praktisch funktionierende Konstruktion geschaffen. Damit haben die EVG (damals noch TG), die DB AG und der AGV MOVE tarifpolitisch in gewisser Weise Neuland betreten. Denn Gemeinsame Einrichtungen hatte das TVG schon lange vorgesehen und es gab auch Beispiele, die jedoch eher Sozialansprüche nur administrierten (z.B. im Baugewerbe). Eine Gemeinsame Einrichtung, die mittels einer tariflich definierten Dotierung paritätisch und eigenständig Leistungen der Gesundheitsvorsorge, Weiterbildung und dergleichen an Arbeitnehmer gewährt, war bis zur Schaffung des FsS nicht zu finden.

Vor diesem Hintergrund stellte die Gründung von mobifair durch die EVG und die Förderung durch Mittel des FsS einen weiteren Schritt in der tarifpolitischen Entwicklung dar. Zugrunde lag die gemeinsame Überzeu-

gung, dass nicht nur die bereits geplanten individuellen Maßnahmen des FsS zur Förderung der Arbeitnehmer wichtig sind, sondern dass ebenso ein kollektiv wirkender Schutz vor negativen Auswirkungen der Strukturänderungen jener Zeiten im Verkehrssektor Gegenstand der Förderung sein können. Denn auch die Vermeidung von Nachteilen als Folge problematischer Beschäftigungsbedingungen kommt den Arbeitnehmern zugute, ist also förderfähig. Ich erinnere mich in diesem Zusammenhang noch heute an die von Alex Kirchner emotional und mit Nachdruck geschilderten Beispiele aus der Szene im Hamburger Hafen. Sie dienten ihm als Beleg dafür, dass es sogar möglich sei, durch letztlich auf Gewerkschaftsinitiative beruhende Kontrollen der Arbeitsabläufe einen wirksamen Beitrag zum seriösen Umgang mit Beschäftigten zu erreichen, die aus unterschiedlichen Herkunftsregionen stammten und häufig nur gering organisiert waren. Erst recht müsse das in einem tarifrechtlich geregelten System gehen. So ent-

stand das Modell einer „institutionellen“ Förderung durch die gemeinsame Einrichtung FsS.

Auf dieser finanziellen Grundlage konnte mobifair nach Klärung einiger tarifrechtlicher Rahmenbedingungen noch 2006 seine Arbeit aufnehmen. Parallel und von mobifair in ausbalancierter Weise aufgegriffen hat sich in der Branche danach eine Entwicklung ergeben, dass Personal und soziale Standards bei Vergaben für einen funktionierenden Ausschreibungswettbewerb mehr Beachtung finden müssen. Es ist insgesamt zu würdigen, dass es mobifair gelungen ist, sich in den letzten 20 Jahren zu einer Einrichtung zu entwickeln, die einen festen Platz in dem schwierigen Umfeld von Konkurrenzdruck, Ausschreibungswettbewerb, Tariftreue und politischen Einflüssen besitzt.

.....
Meinen herzlichen Glückwunsch an mobifair zum 20.-jährigen Bestehen! Die Arbeit von mobifair über die vielen Jahre habe ich stets geschätzt. Mit der Übernahme der Koordinierung des Beirats auf Arbeitgeberseite, dem AGV MOVE und der Mitwirkung im Steuerungskomitee für das mobifair-Langzeitprojekt habe ich gerne aktiv zu der Zusammenarbeit beigetragen.

Matthias Rohrmann,
Mitglied der Projektsteuerungsgruppe und Koordinator des
Projektbeirats des mobifair-Langzeitprojekts auf Arbeitgeberseite



Mit der zunehmenden Bedeutung von Tariftreue auf nationaler Ebene, den sozialen Standards bei wettbewerblichen Vergaben im europäischen Bereich und dem Fachkräftemangel ist die Bedeutung von mobifair über die Jahre gewachsen.

Den gemeinsamen Bemühungen von EVG und DB, als Sozialpartner die aktuellen Themen anzugehen, Tariftreue zu flankieren und die Attraktivität des Eisenbahnsektors für die Beschäftigten zusammen mit der Branche zu steigern, hat das Langzeitprojekt mobifair Rechnung getragen.

Trotz in Teilen unterschiedlicher Perspektiven und Positionen haben wir gemeinsam daran gearbeitet, den Eisenbahnsektor in Deutschland im Sinne der Kolleginnen und Kollegen zu stärken.

Mit messbarem Erfolg: Tariftreue ist inzwischen ein allseits akzeptiertes Qualitätsmerkmal der ÖPNV-Branche. Durch die mobifair-Workshops im internationalen

Bereich und den Austausch vor Ort wurden relevante Fakten gesammelt, die tatsächliche Praxis aufgedeckt, das europäische Netzwerk und der Soziale Dialog gestärkt sowie gute Praxisbeispiele erfasst.

Als Präsident des Europäischen Sozialen Dialogs Eisenbahn kann ich die Relevanz dieses grenzüberschreitenden Austauschs der EU-Sozialpartner nur unterstreichen. Im Eisenbahnsektor wie im Stadtverkehrsbereich.

All das vor Augen kann ich an dieser Stelle mobifair meinen Glückwunsch übermitteln und dem Team und den Mitwirkenden nur herzlich danken:

Allen voran – neben dem Präsidium und den Mitgliedern – in Person von Helmut Diener, Dirk Schlömer, Christian Gebhardt und dem – leider verstorbenen – Karl-Heinz Zimmermann.

Im Sinne der Sozialpartnerschaft mit herzlichen, solidarischen Grüßen

DAS SAGT DER ANWALT ...

VERGÜTUNG FREIGESTELLTER BETRIEBSRATSMITGLIEDER: NEUE RECHTSPRECHUNG ZUR FIKTIVEN BEFÖRDERUNG

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 5. November 2025 (Az. 7 AZR 185/24) eine wegweisende Entscheidung zur Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder getroffen. Im Zentrum stand die Frage, ob ein freigestelltes Betriebsratsmitglied Anspruch auf höhere Vergütung hat, wenn es ein konkretes Stellenangebot ausschließlich wegen seines Betriebsratsmandats ausgeschlagen hat. Die Entscheidung ist von erheblicher praktischer Bedeutung, da sie die Darlegungs- und Beweislast bei der Abwehr von Vergütungsansprüchen neu justiert und die Position freigestellter Betriebsratsmitglieder erheblich stärkt.

Der Sachverhalt Ein Betriebsratsmitglied erzielte in einem Bewerbungsverfahren mit neun Kandidaten die höchste Punktzahl. Am 17. Dezember 2020 wurde ihm die Stelle zum 1. Januar 2021 angeboten und gleichzeitig Vergütung nach Entgeltgruppe I RTV Tarif Plus ab dem 1. April 2021 zugesagt. Das Betriebsratsmitglied lehnte das Angebot ab, weil es weiterhin sein Betriebsratsamt ausüben wollte.

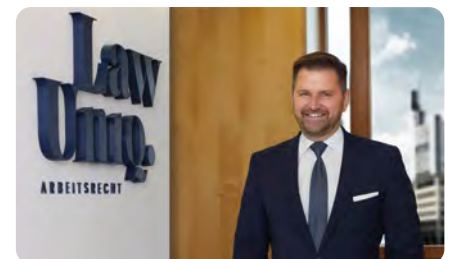
Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitgeber Das BAG macht deutlich, dass der Arbeitgeber, der von einer tatsächlich zugesagten höheren Vergütung abweichen will, die Darlegungs- und Beweislast für eine unzulässige Begünstigung trägt. Dies bedeutet eine erhebliche Verschiebung zugunsten der Betriebsratsmitglieder. Wenn einem freigestellten Betriebsratsmitglied eine höher dotierte Stelle angeboten wird und dieses das Angebot ausschließlich

wegen der Fortsetzung des Mandats ablehnt, entsteht grundsätzlich ein Anspruch auf die entsprechende Vergütung. Der Arbeitgeber kann sich von diesem Anspruch nur befreien, wenn er substantiiert darlegt und beweist, dass das Angebot eine unzulässige Begünstigung darstellte.

Berücksichtigung erworbener Qualifikationen Die Beklagte durfte im Rahmen ihrer Auswahlentscheidung die vom Kläger im Rahmen seiner Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen bei der Beurteilung seiner Eignung berücksichtigen. Bewirbt sich ein Betriebsratsmitglied auf eine freie Stelle, liegt in der Berücksichtigung seiner durch die und während der Amtstätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen bei der Beurteilung seiner Eignung hierfür keine unzulässige Begünstigung, soweit dieser Befähigungs-

zuwachs für die Stelle karriere- und vergütungsrelevant ist.

Fazit Das Urteil stärkt die Position freigestellter Betriebsratsmitglieder erheblich, indem es klarstellt, dass der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für eine unzulässige Begünstigung trägt, wenn er von einer tatsächlich zugesagten höheren Vergütung abweichen will. Die Entscheidung trägt dem Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG Rechnung und verhindert, dass Betriebsratsmitglieder dadurch benachteiligt werden, dass sie wegen ihres Mandats auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verzichten.



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