

Stand: Dezember 2022

Hintergrundpapier

GUTE ARBEIT MIT ZUKUNFT – FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN, DIE DEN BETRIEB AM LAUFEN HALTEN



Wir leben Gemeinschaft



Die Schiene steht in den kommenden Jahrzehnten vor gewaltigen Herausforderungen: So sollen laut dem Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung die Fahrgastzahlen bis 2030 verdoppelt und der Marktanteil des Schienengüterverkehrs auf 25 Prozent erhöht werden. Auch im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) gibt es viel zu tun – das hat nicht zuletzt das „9-Euro-Tickets“ gezeigt, das im vergangenen Sommer vielerorts die Infrastruktur, die Verfügbarkeit von Fahrzeugen, aber vor allem die Beschäftigten ans Limit oder sogar weit darüber hinaus gebracht hat.

Wenn die Ziele der Regierungsparteien erreicht werden sollen und damit der Nachfolger des „9-Euro-Tickets“, das „Deutschlandticket“, ein Erfolg werden kann, brauchen wir auch eine Offensive für bessere Beschäftigungsbedingungen, um den Fachkräftemangel in der Branche zu bewältigen und die Berufe bei der Eisenbahn und im ÖPNV attraktiver zu machen.

In den vergangenen Jahren konnte die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) durch erfolgreiche Tarifabschlüsse Reallohnsteigerungen für die Eisenbahner:innen und die Beschäftigten der Bahnbusunternehmen durchsetzen, sodass die Tariflöhne im Vergleich zu anderen Sektoren im Schnitt sogar überdurchschnittlich stiegen.

Den tarifpolitischen Erfolgen steht allerdings insbesondere die falsche Vergabepolitik der Bundesländer und Kommunen entgegen. Sie ist nach wie vor zu sehr darauf ausgerichtet, die hohen Tarif- und Sozialstandards zu unterlaufen. Dies gefährdet mehr und mehr die Zukunft des Schienenpersonennahverkehrs und des Linienbusverkehrs.

Aus Sicht der EVG ist deshalb klar: Der Wettbewerb im Schienenverkehr und im ÖPNV darf nicht länger auf dem Rücken der Beschäftigten stattfinden. Wir brauchen einen Neustart der Ausschreibungspolitik, der auf Sicherheit für die Beschäftigten und auf mehr Qualität in Aus- und Weiterbildung setzt.

Auch in anderen Bereichen ist der Handlungsdruck groß, zum Beispiel im Schienengüterverkehr. Hier brauchen wir mehr und genauere Kontrollen, um sicherzustellen, dass die Regeln zu den Fahr- und Ruhezeiten sowie den Qualifikationsanforderungen und betrieblichen Kenntnissen eingehalten werden. Bei der Sicherheit darf es keine Abstriche geben.

Diese Maximen gelten auch in Sachen Ausbildung: Damit Betrieb und Verkehr auf der Schiene sicher, zuverlässig und kundenfreundlich funktionieren, müssen die Beschäftigten gut ausgebildet sein und das System Eisenbahn kennen. Reine sogenannte Funktionsausbildungen für Quereinsteiger:innen mit verkürzter Ausbildungsdauer von 9–12 Monaten dürfen nur eine Ausnahme- und Übergangslösung sein. Hier besteht akuter Handlungsbedarf.

Leider gibt es auf Bundesebene im aktuellen Koalitionsvertrag nur vage Aussagen zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse bei Bahn und Bus. Es gibt allerdings klare Aussagen zu den verkehrspolitischen Zielen. Diese können aber nur erreicht werden, wenn auch die Beschäftigungsbedingungen in der Branche verbessert werden. Daher sollten die folgenden Forderungen im Laufe dieser Legislaturperiode umgesetzt werden. Das ist aus unserer Sicht nicht nur machbar, sondern vielmehr sozial-, verkehrs- und klimapolitisch geboten. Auch die Bundesländer sind aufgerufen, ihre Gesetzgebung sowie ihre Vergabe- und Kontrollpraxis neu auszurichten.

Wir erwarten von der Bundesregierung, unsere Forderungen auch auf europäischer Ebene zu unterstützen: Besonders erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die Vereinbarung „Women in Rail“, die durch die Sozialpartner „Gemeinschaft Europäischer Bahn- und Infrastrukturunternehmen“ (Community of European Railway and Infrastructure Companies – CER) und „Europäische Transportarbeiter-Föderation“ (European Transport Workers Federation – ETF) am 5. November 2021 unterzeichnet wurde. Viele der unten genannten Maßnahmen sind in dieser Vereinbarung als verpflichtend vorgesehen und innerhalb von zwei Jahren umzusetzen. Ebenso fordern wir Verbesserungen in der EU-Verordnung 1370/2007, die u. a. Möglichkeiten zum Schutz der Beschäftigten bei Betreiberwechseln vorsieht.

Konkret fordern wir:

1. EINEN NEUSTART IM SCHIENENPERSONENNAHVERKEHR

Auch nach der Hochphase der Pandemie steckt der Schienenpersonennahverkehr (SPNV) in einer deutlich spürbaren Krise. Immer wieder fallen vor und nach Betreiberwechseln, aber auch zu anderen Zeiten wochenlang Züge aus, weil Personal fehlt. An der Ausbildung wird gespart. Die Wettbewerbsfixierung der Aufgabenträger und vieler Verkehrspolitiker:innen führt dazu, dass Vergabeverfahren immer komplizierter werden und eigentlich zusammengehörende Teile des Eisenbahnbetriebs auseinandergerissen werden (z. B. durch separate Vergaben von Betrieb, Instandhaltung, Vertrieb und durch die Zulassung von Subunternehmen und Leiharbeit). Diese Art von Wettbewerb nützt weder den Beschäftigten noch den Fahrgästen oder den öffentlichen Finanzen.

Aus Sicht der EVG ist es dringend notwendig, eine ehrliche Bestandsaufnahme durchzuführen und geplante Ausschreibungen auf Robustheit und Solidität zu überprüfen. Dazu kann ein Runder Tisch mit allen Beteiligten einen Beitrag leisten.

Für die Zukunft fordern wir, die Ausschreibungspolitik so zu ändern, dass wirtschaftlich solide und an hoher Stabilität und Qualität orientierte Angebote eingefordert und ermöglicht werden.

Wir fordern weiterhin von den Aufgabenträgern, Betrieb, Instandhaltung und Vertrieb grundsätzlich gemeinsam zu vergeben und den Einsatz von Subunternehmen möglichst weitgehend zu unterbinden.

Es sind jetzt zügig Verbesserungen im SPNV notwendig. Wir fordern daher, dass die Regionalisierungsmittel künftig wieder ausschließlich für den SPNV verwendet und dem Bedarf entsprechend erhöht werden – gerade auch vor dem Hintergrund der Einführung eines „Deutschlandtickets“ mit potentiell weitreichenden Konsequenzen für die Finanzierung der Verkehrsleistungen im ÖPNV und SPNV.

2. SICHERHEIT UND ANERKENNUNG DER BESCHÄFTIGTEN – BUNDESTARIFTREUEGESETZ, PERSONALÜBERGANG UND STÄRKUNG DER TARIFTREUE IM SPNV UND ÖPNV

Die Vergabestellen von Bund, Ländern und Kommunen geben jährlich rund 450 Mrd. Euro für die öffentliche Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus. Dazu gehören z. B. auch Leistungen des SPNV sowie des Busverkehrs, Sicherheitsdienste oder Bauleistungen bei der Infrastruktur.

Die Vergabestellen verfügen daher über eine enorme Gestaltungsmacht, z. B., um die Tarifbindung zu stärken oder auch andere soziale oder ökologische Kriterien zu berücksichtigen. Doch viel zu oft ist der Preis das einzige bzw. ausschlaggebende Vergabekriterium. In Sachsen und Bayern gibt es immer noch kein Tariftreuegesetz. In anderen Ländern sind solche Gesetze oft unzureichend. Durch neues EU-Recht (insbes. die Vergaberichtlinie 2014/24/EU und die Arbeitnehmerentsenderichtlinie (EU) 2018/957) wurden die Spielräume für soziale und ökologische Kriterien im nationalen Vergaberecht deutlich erweitert. In den Regelungen im Vergabekapitel des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und in den Landesgesetzen werden diese neuen Spielräume größtenteils bisher leider nicht berücksichtigt.

In ihrem Koalitionsvertrag hat die Ampel-Regierung die Schaffung eines Bundestariftreuegesetzes angekündigt, außerdem will sie sich „für faire Arbeitsbedingungen im ÖPNV“ einzusetzen, indem sie die Tariftreue stärkt und „die

gesetzliche Grundlage dafür [schafft], Tarifverträge zur Bindung bei Ausschreibungen zu machen“ (S. 40).

Auch wenn das geplante Bundestariftreuegesetz ausschließlich für Vergaben des Bundes, bundeseigener Unternehmen und von Institutionen, an denen der Bund beteiligt ist, gelten soll, steht die Bundesregierung mit dem Koalitionsvertrag in der Pflicht, Verbesserungen in der ÖPNV-Vergabepolitik der Länder abzusichern, und sie hat auch die Kompetenz dazu, dies durch Änderung bestimmter Bundesgesetze zu erreichen.

Deswegen fordern wir:

→ Der Bund sollte vorschreiben, dass bei Vergaben im ÖPNV und SPNV grundsätzlich repräsentative Tarifverträge angewendet werden müssen. Dabei darf nicht nur das Entgelt berücksichtigt werden, sondern das gesamte „Tarifgitter“, denn auch Zulagen, Urlaub, Arbeitszeitregelungen und sonstige Ansprüche der Beschäftigten gehören dazu. Die Regelung in einigen Landestariftreuegesetzen, diese repräsentativen Tarifverträge durch einen unabhängigen, paritätisch besetzten Tariftreuebeirat festlegen zu lassen, hat sich bewährt. Eine bundeseinheitliche Mindestvorgabe zu diesem Punkt würde die Beschäftigten auch bei grenzüberschreitenden Ver-



gaben und Verkehrsdienstleistungen besser absichern. Entsprechende Festlegungen könnten als Teil von qualitativen Vorgaben in das Regionalisierungsgesetz aufgenommen werden.

- Die seit 2016 geltende „Soll-Vorschrift“ zum Personalübergang im SPNV (§ 131 (3) GWB) muss auf den gesamten SPNV ausgeweitet und in eine klare „Muss-Vorschrift“ geändert werden. Das heißt: Der erfolgreiche Bieter muss alle Beschäftigten, die bei der/beim Vorbetreiber:in für den betreffenden Dienst tätig waren, zu mindestens den gleichen Bedingungen übernehmen. Eine Einschränkung auf einzelne Berufsgruppen oder Tätigkeiten darf es nicht geben. Hier ist eine entsprechende Klarstellung durch Gesetz oder Verordnung erforderlich. Ziel muss es sein, den Aufgabenträgern weniger Umgehungsmöglichkeiten zu bieten und auch bei tatsächlich oder vermeintlich „atypischen“ Vergabekontstellationen den Schutz der Beschäftigten sicherzustellen.
- Für den Busverkehr ist eine entsprechende Lösung zum Personalübergang erforderlich, um auch in diesem Verkehrsegment die Beschäftigten zu schützen, die Branche für Arbeitskräfte wieder attraktiv zu machen und die Stabilität dieses wichtigen Verkehrsangebotes wieder zu verbessern. Der Bund hat die Möglichkeit, dies ebenfalls in § 131 GWB festzulegen (oder als § 131a GWB, wie vom Bundesrat am 25.09.2015 gefordert). Dabei ist sicherzustellen, dass der Personalübergang auch beim Übergang zwischen eigenwirtschaftlichen Betreiber:innen sowie beim Übergang von eigenwirtschaftlichen zu bestellten Verkehren (und umgekehrt) vorgegeben wird.
- Alle Vorgaben müssen auch für Subunternehmen („Nachunternehmen“) gelten. Die Vorgabe des Personalübergangs muss auch für diejenigen Kolleg:innen gelten, die bei einem Unterauftragnehmer der/des bisherigen Betreiber:in beschäftigt waren.
- Bei allen Vergaben im SPNV und ÖPNV, einschließlich Instandhaltung, Reinigung, Sicherheit und Vertrieb, müssen Untervergaben auf maximal ein Nachunternehmen

begrenzt werden. Untervergaben müssen die Ausnahme bleiben und dürfen nicht zur Regel werden.

Die Vergabestellen müssen verpflichtet werden, die Umsetzung der Vorgaben regelmäßig zu kontrollieren.

Die Arbeitnehmer:innen müssen ein wirksames Klagerecht bekommen, um sicherzustellen, dass die Vorgaben zu Tarifreue und Personalübergang von den Vergabestellen beachtet werden. Da die Regelung des § 131 (3) GWB zum Personalübergang im Wettbewerbsrecht und nicht im Arbeitsrecht verankert sind, können Arbeitnehmer:innen ihr Recht aktuell nicht sicher einklagen (Klagerecht an Verwaltungsgerichten, Streitwert). Hier sollten Lösungen gefunden werden. Dabei ist es wichtig, dass der Übergang des Personals von vornherein im Vergabeverfahren vorgeschrieben wird. Wenn der Betriebsübergang gemäß § 613a BGB erst im Einzelfall im Nachhinein festgestellt wird, schafft das unnötige, i.d.R. mehrjährige Unsicherheit für die Beschäftigten und die Betreiber:innen.

- Es muss klargestellt werden, dass die Bundesländer Tarifreue- und Vergabegesetze mit weitergehenden Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmer:innen erlassen können.
- Die Vergabestellen sollen ausdrücklich und im Sinne des § 97 (3) GWB dazu verpflichtet werden, weitergehende Vorgaben zu machen, insbesondere in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien bei Ausschreibungen.
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) müssen als Vergabevoraussetzung bei der Beschaffung vorgeschrieben werden. Dies sind:
 - Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
 - Beseitigung der modernen Sklaverei und Zwangsarbeit
 - Abschaffung der Kinderarbeit
 - Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

3. DIREKTVERGABE ALS WEITERES (REGEL-) VERGABEVERFAHREN IM SPNV UND ÖPNV

Das deutsche Recht (§ 131 (1) und (2) GWB) lässt für den SPNV von wenigen Ausnahmen abgesehen nur europaweite Ausschreibungen und die Vergabe an eigene Unternehmen (In-House-Vergaben) zu. Dadurch werden Flexibilität und Entscheidungsfreiheit der Aufgabenträger unnötig eingeschränkt; die Vergabeverfahren werden z.T. sehr aufwändig und kaum noch steuerbar. Zumindest bislang lässt das EU-Recht Direktvergaben in größerem Umfang zu als das deutsche Recht. Die Spielräume, die das EU-Recht bietet (vgl. VO 1370/2007) sollten im vollen Umfang genutzt und in deutsches Recht übernommen werden. Direktvergaben sind ein genauso effizientes Verfahren wie Ausschreibungen (ggf. sogar effizienter) und sollten wieder als ein Regelverfahren (unter anderen) gesetzlich etabliert werden. Dafür sind das GWB und das Personenbeförderungsgesetz (PBefG) entsprechend zu ändern.

Neben den Nachteilen bei den eigentlichen Verkehrsdienstvergaben führt der Ausschreibungszwang z.T. zu absurden Ergebnissen und Nachteilen für die Reisenden. Beispiele dafür sind:

- der Zwang, Vertriebsdienstleistungen für Nahverkehrsfahrkarten auszuschreiben, ohne dass vorgegeben werden darf, Fernverkehrsfahrkarten zu vertreiben;
- der Zwang, vor dem Abschluss eines Vertrages zwischen Aufgabenträger und DB Fernverkehr über die Anerkennung von Nahverkehrsfahrkarten in bestimmten Zügen erst eine europaweite Ausschreibung durchzuführen;
- der Zwang, vor dem Abschluss eines Vertrages zur Kofinanzierung einer Fernverkehrsleistung (z.B. Verlängerung einer IC-Linie), erst eine europaweite Ausschreibung durchzuführen.

Auch für solche Fälle sollte wieder die Möglichkeit einer Direktvergabe geschaffen werden, wie sie sich in den ersten Jahren nach der Regionalisierung bewährt hatte.

4. QUALITÄTSMÄßIGE VORGABEN IM REGIONALISIERUNGSGESETZ

Eine weitere Option ist, Qualitätsvorgaben, einschließlich sozialer Vorgaben, im Regionalisierungsgesetz zu verankern. Hierzu käme z.B. ein neuer Paragraph oder ein zweiter Absatz im § 4 („Gemeinwirtschaftliche Verkehrsleistungen“) Regionalisierungsgesetz in Betracht. Im Dialog mit Fahrgastverbänden könnten einige gemeinsame, auch verkehrliche Kriterien aufgestellt werden, die insbesondere die bundesweite Funktionsfähigkeit des SPNV betreffen. Aus unserer Sicht sind mindestens die folgenden Qualitätsvorgaben essenziell:

- Tariftreue
- Personalübergang bei Betreiberwechsel
- Ausbildung sicherstellen
- Vorgabe verbindlicher Personalkonzepte

- Regelmäßige Kontrollen der Vorgaben sowie Sanktionen bei Verstößen
- Sicherstellen durchgehender Verbindungen in andere Bundesländer; Abstimmung auf bundesweiten Fahrplan (D-Takt)
- Durchgehende Fahrkarten und Fahrgastrechte

Zu den verbindlich zu fordernden Personalkonzepten sollte insbesondere gehören, dass eine plausible und robuste Personalplanung mit dem Angebot vorgelegt wird, die auch Reserven zur vollständigen Abdeckung des Personalbedarfs inkl. Urlaubs- und durchschnittlicher Krankheitsquote enthält. Es sollte zu den Pflichtaufgaben der Aufgabenträger gehören, den Personalbedarf im Vorfeld der Ausschreibung zu simulieren und die Umsetzung zu überprüfen – im Vorfeld der Betriebsaufnahme und dann regelmäßig im laufenden Betrieb.



5. BESCHÄFTIGTE ABSICHERN – SCHUTZNIVEAU BEI BETRIEBSÜBERGANG VERBESSERN

Der § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) schreibt vor, dass die Beschäftigten eines Betriebes übernommen werden müssen, wenn der/die Besitzer:in des Betriebes wechselt, z. B. durch Verkauf, Auslagerung o. ä. Die bisherigen Beschäftigungsbedingungen gelten als Mindestniveau für mindestens ein Jahr weiter, sofern kein Tarifvertrag gilt.

Die für solche Fälle maßgebliche EU-Richtlinie 2001/23/EG sieht aber vor, dass bei einem solchen Betriebsübergang die bisherigen Bedingungen unbefristet weitergelten. Der deutsche Gesetzgeber beschränkt leider bisher den Schutz der Arbeitnehmer:innen auf das im EU-Recht vorgesehene Mindestmaß, indem er von einer Ausnahmereglung in der Richtlinie Gebrauch gemacht hat.

Bei Verkehrsdienstleistungen (SPNV, ÖPNV) wurde § 613a BGB bei Neuvergaben bisher nur angewendet, wenn wesentliche Betriebsmittel wie Fahrzeuge oder Werkstätten von der/vom neuen Betreiber:in übernommen werden. Durch das jüngste EuGH-Urteil (C-298/18) vom 27.02.2020 zur Feststellung des Betriebsübergangs bei Betreiberwechseln im ÖPNV wird der § 613a BGB künftig an Bedeutung gewinnen. Durch dieses EuGH-Urteil ist klargestellt worden, dass der Übergang von Dienstleistungsaufträgen und -konzessionen in vielen Fällen als Betriebsübergang anzusehen ist, selbst wenn keine Betriebsmittel wie Fahrzeuge oder Werkstätten an die/den neuen Betreiber:in übergehen.

Da es sich beim deutschen § 613a BGB nur um eine Mindestumsetzung der RL 2001/23/EG handelt, sollten Ver-

besserungen für die Arbeitnehmer:innen erreicht werden. Speziell in Bezug auf den Personalübergang bei SPNV-/ÖPNV-Vergaben besteht bisher das Problem, dass ggf. erst im Nachhinein (arbeitsgerichtlich) festgestellt werden kann, ob ein Betriebsübergang vorliegt. Die betroffenen Beschäftigten sollten daher bereits während des Vergabeverfahrens, spätestens bei Veröffentlichung der Ausschreibungsbedingungen, eine Möglichkeit erhalten, auf Übernahme durch die/den ggf. neuen Betreiber:in zu klagen (Recht auf entsprechende Ergänzung der Ausschreibungsbedingungen).

Wir fordern daher:

- Klarstellung im § 613a BGB, dass bei Betreiberwechseln im SPNV und ÖPNV auch dann von einem Betriebsübergang auszugehen ist, wenn von der/dem neuen Betreiber:in dieselben Verkehrsdienste angeboten werden, auch wenn keine Betriebsmittel wie Fahrzeuge oder Werkstätten auf die/den neuen Betreiber:in übergehen.
- Unbefristete Absicherung der bisherigen Beschäftigungsbedingungen als Mindestbedingungen bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB. Dies wird sich auch positiv bei Vergabeverfahren mit vorgeschriebenem Personalübergang gemäß § 131 (3) GWB oder VO 1370/2007/EU auswirken, da dort regelmäßig auf die Schutzrechte des § 613a BGB für die Beschäftigten verwiesen wird.



6. RESPEKT FÜR UNSERE BUSFAHRER:INNEN – DAS PERSONENBEFÖRDERUNGSGESETZ (PBefG) FÜR BESCHÄFTIGTE SCHARF STELLEN

a) Gute Arbeit im ÖPNV: Tariftreue und Beschäftigtenübergang

Das Personenbeförderungsgesetz (PBefG) legt fest, dass eigenwirtschaftliche Anträge auf Busverkehrsdienste ohne Inanspruchnahme öffentlicher Zuschüsse grundsätzlich Vorrang vor Verkehrsdienstverträgen haben, die mittels Ausschreibung vergeben werden. Dadurch können aber Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten, z. B. zur Tariftreue oder zum Beschäftigtenübergang auf die/den neuen Betreiber:in, unterlaufen werden.

Wir fordern:

- Schließung dieser Gesetzeslücke und Beachtung aller entsprechenden Vorgaben des Aufgabenträgers auch bei eigenwirtschaftlichen Verkehren. Bereits im Februar 2017 hatte sich der Bundesrat für eine solche Regelung ausgesprochen. Auch im Koalitionsvertrag der ehemaligen Bundesregierung von 2018 war eine solche Regelung vereinbart, ist aber nicht umgesetzt worden.
- Beachtung der Sozialstandards, insbesondere von Personalübergang und Tariftreue im gesamten Busverkehr, auch bei eigenwirtschaftlichen Anträgen auf Verkehrsdienste.
- Einführung einer klaren „Muss-Vorschrift“ für den Beschäftigtenübergang bei Betreiberwechseln im Busverkehr. Dass die Arbeitsplätze in den Busunternehmen alle fünf bis acht Jahre aufgrund politischer Vorgaben bedroht sind, ist nicht akzeptabel. Die Übernahmeverpflichtung muss jeweils für alle Beschäftigten gelten und den Besitzstand bei Einkommen, Urlaub sowie allen übrigen Tarifregelungen unbefristet sicherstellen. Die Vorschrift muss auch gelten, wenn das Linienbündel zwischen eigenwirtschaftlichen Betreiber:innen wechselt oder von einem eigenwirtschaftlichen Betrieb zu einem öffentlich vergebenen Dienst übergeht und umgekehrt.

b) Klare Vorschriften zu Standards, Kontrollen und Sanktionen beim Fernbusverkehr

Im Fernbusverkehr sind Verstöße gegen Sozial-, Sicherheits- und Hygienevorschriften Alltag, wie auch Recherchen von mobifair e.V. belegen. Oft werden sie aber nicht aufgedeckt. Und wenn sie aufgedeckt werden, führen sie nicht zu entsprechenden Konsequenzen für die Unternehmen, die nachweislich oder systematisch gegen diese Vorschriften verstoßen.

Wir fordern daher:

- Für die Kontrollen der Fernlinienbusse ist eine Kontroll-dichte von mindestens 0,3 Prozent vorzuschreiben. Das bedeutet ungefähr eine Versechsfachung der Zahl der Kontrollen auf rund 2.000 pro Jahr.
- Bei wiederholten Verstößen müssen wirksame Sanktionen gegen die verantwortlichen Unternehmen verhängt werden. Dazu muss auch der Entzug der Genehmigung gehören. Der Genehmigungsinhaber muss grundsätzlich auch für Verstöße von Unterauftragnehmer:innen haften.
- Festgestellte Verstöße müssen der Genehmigungsbehörde von den Kontrollbehörden mitgeteilt werden. Die Verpflichtung der Genehmigungsbehörde, gemäß § 25 (1) PBefG die Genehmigung zu widerrufen, muss ggf. durch übergeordnete Behörden oder durch Klagen anderer Verkehrsteilnehmer:innen, der Fahrgäste oder der Sozialpartner durchgesetzt werden können. § 25 (1)

PBefG ist auf wiederholte Verstöße gegen arbeitsrechtliche oder sozialrechtliche Verpflichtungen auszudehnen.

- Die Zahl der amtlich festgestellten Verstöße ist jährlich zu veröffentlichen, mit namentlicher Zuordnung zum jeweiligen Genehmigungsinhaber.

Um zumutbare Arbeitsbedingungen zu erreichen und fairen Wettbewerb zwischen Eisenbahn und Fernbus wiederherzustellen, fordern wir außerdem:

- Mindestens an den Anfangs- und Endstationen der Fernbuslinien sowie an wichtigen Zwischenstationen sind ausreichende Sozial- und Ruheräume sowie sanitäre Einrichtungen für das Personal einzurichten, damit Pausen als Ruhezeiten genutzt werden können.
- Fernbusse müssen mindestens im gleichen Maße wie der Lkw-Verkehr in die Mauterhebung einbezogen werden.
- Zur Finanzierung von Pausen- und Sozialräumen sowie Hygieneeinrichtungen in den Busstationen fordern wir eine Sozialmaut für Fernbusse.
- Busfahrer:innen sollen als „Fachkraft im Fahrbetrieb“ mit einem Zusatzmodul „Fernbuslinienverkehr“ ausgebildet werden.

c) Striktere Vorschriften für Uber und Co („gebündelter Bedarfsverkehr“)

Mit der PBefG-Novelle vom März 2021 wurden der „Linienbedarfsverkehr“ und der „gebündelte Bedarfsverkehr“ als neue Bedienungsformen eingeführt. Während der Linienbedarfsverkehr durchaus eine gute Ergänzung des bestehenden regulären ÖPNV sein kann, wenn er von den Aufgabenträgern sinnvoll im Rahmen ihrer Nahverkehrsplanung gestaltet wird, hat der „gebündelte Bedarfsverkehr“ überwiegend negative Auswirkungen auf den übrigen ÖPNV, auf den Taxiverkehr und auf die Beschäftigten. Als EVG hatten wir daher schon in unserer Stellungnahme vom 4.12.2020 gefordert, die Abschnitte zum „gebündelten Bedarfsverkehr“ aus dem Gesetzentwurf zu streichen. An dieser Forderung halten wir weiterhin fest, denn: Diese Verkehrsart bietet für die Qualität der Verkehrsbedienung keine Vorteile gegenüber dem Linienbedarfsverkehr. Im Gegenteil: Da er keiner Bedienungs- oder Beförderungspflicht sowie nur einer eingeschränkten Regulierung der Beförderungsentgelte unterliegt, wurde hier ein Geschäftsmodell eingeführt und gefördert, mit dem bestehende Verkehrsangebote, darunter auch künftige Linienbedarfsverkehre, kannibalisiert werden. Die Bestimmungen laden geradezu dazu ein, ausschließlich lukrative Hauptmärkte zu bedienen; die Einnahmen aus diesen fehlen dann den übrigen Betreiber:innen

bei der Finanzierung verkehrlich sinnvoller Gesamtnetze der Daseinsvorsorge.

Im Interesse der Beschäftigten und der Fahrgäste muss das PBefG mindestens wie folgt nachgebessert werden:

- Genehmigungsbehörden müssen verpflichtet werden, „gebündelte Bedarfsverkehre“ nur dann zuzulassen, wenn diese keine Konkurrenz zu bestehenden oder geplanten Linien- und Taxiverkehren darstellen;
- Die Bestimmung, dass die Genehmigungsbehörden Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten auch bei „gebündelten Verkehren“ machen können, ist in eine „Muss-Vorschrift“ zu ändern.
- Es muss sichergestellt werden, dass die Beschäftigten bei den „gebündelten Bedarfsverkehren“ nicht schlechter bezahlt werden als ihre Kolleg:innen im Linienverkehr.

EISENBÄHNER:INNEN SCHÜTZEN – SICHERHEIT AUF DER SCHIENE DURCHSETZEN

Durch einige Praktiken von Eisenbahnunternehmen ist die Sicherheit und Zuverlässigkeit des Eisenbahnbetriebs gefährdet. In zu vielen Fällen werden die Vorschriften zu maximalen Fahrzeiten und Mindestruhezeiten nicht beachtet. Auch die erforderliche Streckenkenntnis ist nicht immer sichergestellt. Während bei den inländischen SPNV-Unternehmen die Einhaltung der Regeln durch die Betriebsräte weitgehend überwacht werden kann, sieht es damit bei vielen Güterbahnen sowie im Personenverkehr mit Charterzügen schlecht aus. Für die Kontrolle der Arbeitszeiten bei den nichtbundeseigenen Bahnen sind die Gewerbeaufsichtsämter am Sitz des Unternehmens zuständig. Es ist zweifelhaft, ob die Gewerbeaufsicht Kontrollen bei einem Zug eines ortsansässigen Unternehmens in einem weit entfernten Bahnhof durchführt oder überhaupt durchführen könnte. Ein besonderes Problem sind außerdem Triebfahrzeugführer:innen, die bei Personaldienstleistern „ausgeliehen“ werden und Selbständige, die einzelne Züge per Werkauftrag fahren.

Mehrere Unfälle haben in den vergangenen Jahren gezeigt, dass Übermüdung, mangelhafte Streckenkenntnis und zu viele Schnittstellen zwischen an der Zugfahrt beteiligten Unternehmen ein Sicherheitsrisiko darstellen.

Ein weiteres großes Problem ist, dass viele Eisenbahner:innen heute nicht mehr die solide dreijährige Berufsausbildung erhalten, z. B. zu Eisenbahner:innen im Betriebsdienst (EiB). Viele Triebfahrzeugführer:innen kommen heute bereits zum Einsatz, wenn sie eine nur wenige Monate dauernde „Funktionsausbildung“ abgeschlossen haben. Auch vielen Zugbegleiter:innen fehlt heute die betriebliche Ausbildung, weil sie die Züge nicht mehr selbst abfertigen. Diese Sparsamkeit führt leider oft zu Unregelmäßigkeiten im Bahnverkehr. Deshalb treten wir für ein umfassendes Eisenbahner:innenschutzgesetz ein, das folgende Punkte umfassen soll:

7. KONTROLLEN DURCH DAS EISENBAHNBUNDESAMT (EBA); FESTLEGUNG DER MINDESKONTROLLDICHTEN

Wir fordern, dass das Eisenbahnbundesamt (EBA) künftig für die Kontrolle aller Eisenbahn-Verkehrsunternehmen zuständig ist. Das gilt insbesondere für Kontrollen, die während der Fahrt notwendig sind, also z. B. ob Fahr- und Ruhezeiten eingehalten wurden, Triebfahrzeugführer:innen über die entsprechenden Ausweise und Kenntnisse verfügen oder die Ladung korrekt gesichert ist.

Es sollte eine Kontrolldichte vorgeschrieben werden, die so zu bemessen ist, dass jede:r Triebfahrzeugführer:in mindestens einmal pro Jahr kontrolliert wird. Das EBA muss dafür mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden. Bei wiederholten oder systematischen Verstößen durch ein und dasselbe Unternehmen sind Sanktionen zu treffen, ggf. auch der Entzug der Sicherheitsbescheinigung.

8. EINFÜHRUNG EINER ELEKTRONISCHEN FAHRER:INNENKARTE

Damit die Fahr- und Ruhezeiten auf dem Fahrzeug kontrolliert werden können, halten wir eine persönliche elektronische Fahrer:innenkarte und entsprechende Erfassungsgereäte auf dem Führerstand für notwendig. Eine europaweite Regelung ist jedoch bisher nicht zustande gekommen, weil die Arbeitgeberverbände (insbesondere die Gemeinschaft der Europäischen Bahn- und Infrastrukturunternehmen – CER) diese als zu teuer ablehnten. Wir halten das Kostenargument für vorgeschoben, da fast alle Triebfahrzeuge

bereits mit Fahrtenschreibern ausgestattet sind und die Zusatzfunktion zum Datenaustausch mit der Fahrer:innenkarte nur geringe Kosten bedeuten würde.

Falls in absehbarer Zeit keine Einigung auf europäischer Ebene zustande kommen sollte, sollte Deutschland diese Vorgabe dennoch einführen, wobei im Güterverkehr eine Verpflichtung zum Einsatz entsprechend ausgestatteter Lokomotiven besonders dringend geboten ist.

9. VERSCHÄRFUNG DER FAHR- UND RUHEZEITVORSCHRIFTEN

Die gesetzlichen Regelungen in Deutschland sowie im grenzüberschreitenden Verkehr sehen vor, dass ein:e Triebfahrzeugführer:in spätestens nach 6 Stunden eine Pause ma-

chen muss. Diese Arbeitszeit ohne Pause ist zu lang. Wir fordern, dass sie auf 4 ½ Stunden verkürzt wird – entsprechend den Regelungen für den Lkw-Verkehr.

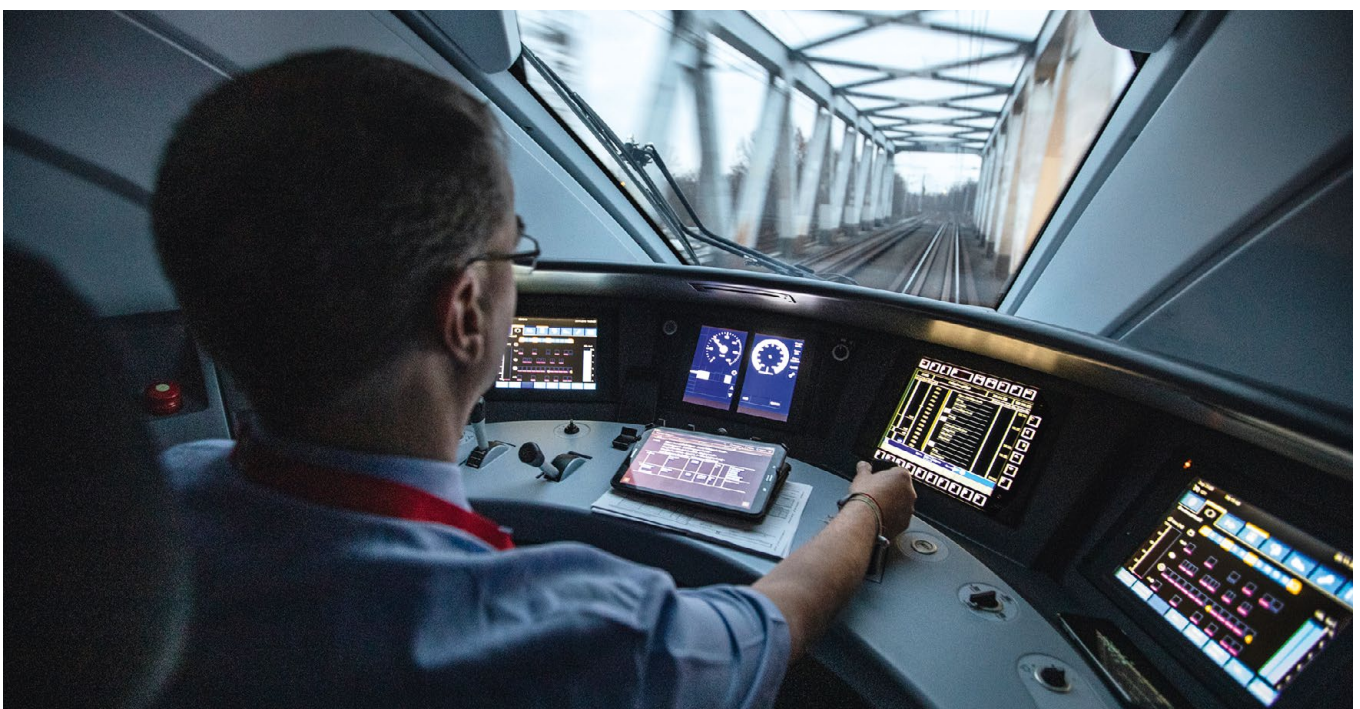
10. EINSCHRÄNKUNG VON WERKVERTRÄGEN (MISSBRAUCH VERHINDERN; SUBUNTERNEHMER-KETTEN STOPPEN)

Wenn ein Eisenbahnunternehmen (EVU) einen Verkehr bzw. ein Verkehrsnetz betreibt, sollte das Zugpersonal im Regelfall auch bei diesem Unternehmen fest angestellt sein. Leider kommt es vor, dass EVU Leihlokfahrer:innen einsetzen, einige sogar überwiegend oder ausschließlich. Sogar selbständige Lokführer:innen können angeheuert werden. Im SPNV lassen es Verkehrsverträge zu, dass das Zugpersonal von Personaldienstleistern kommt, statt festangestellt zu sein. Es kann also sein, dass auf ein- und demselben Zug Personal von mehreren verschiedenen Subunternehmen eingesetzt wird. Bei den Sicherheitsdiensten sind Subunternehmer-Ketten, bei denen ein Nachunternehmen ein weiteres unterbeauftragt und jenes dann noch ein weiteres etc., ein riesiges Problem. Sogar bei der DB Sicherheit wurden Unterauftragsketten mit bis zu fünf Unteraufträgen festgestellt. Das ist nicht akzeptabel.

Wir fordern daher:

→ Im SPNV soll eine Quote vorgeschrieben werden: Mindestens 90 Prozent des gesamten Personals der/des Betreiber:in muss beim Unternehmen fest angestellt werden.

- Dass sich EVU gegenseitig mit Personal aushelfen, kann im Einzelfall sinnvoll sein, z.B. vor oder nach einem Betreiberwechsel. Wichtig ist aber, dass das überlassene Personal von einem Unternehmen kommt, dessen Haupttätigkeit im Betreiben von Zügen besteht und nicht im Verleihen von Arbeitskräften.
- Subunternehmer-Ketten im ÖPNV und SPNV müssen gesetzlich auf maximal eine Unterebene begrenzt werden.
- Für Nachunternehmen müssen die gleichen Vorschriften zu Tariftreue und Personalübergang gelten wie die für die Hauptauftragnehmer.
- Aufträge an Nachunternehmen müssen durch gesetzliche Regelung mitbestimmungspflichtig gemacht werden.





11. VERPFLICHTUNG DER UNTERNEHMEN, DEN BESCHÄFTIGTEN ANGEMESSENE PAUSENRÄUME UND SANITÄRE EINRICHTUNGEN ZUR VERFÜGUNG ZU STELLEN

Pausen können nur dann als Pausen gelten, wenn es akzeptable Pausenräume, hygienische Toiletten und Waschgelegenheiten gibt. Im Öffentlichen Verkehr fehlen oft Pausen-, Sozial- und Waschräume, auch weil der Dienst in Bussen und Zügen nicht der Arbeitsstättenverordnung unterliegt. Viele Dienstgebäude wurden verkauft, werden vernachlässigt oder sind für das fahrende Personal nicht (mehr) zugänglich. Auf dem Schienennetz sind inzwischen Beschäftigte verschiedener Unternehmen auf denselben Strecken unterwegs. Diese dürfen in der Regel die (Pausen-) Einrichtungen der jeweils anderen Unternehmen – wenn solche Einrichtungen überhaupt vorhanden sind – nicht nutzen. Viele EVU verweisen auf die fehlende Regelung in der Arbeitsstättenverordnung und planen die Pausen auf den Fahrzeugen ein.

Wir fordern daher:

- Die Eisenbahn-Infrastrukturunternehmen (EIU) müssen dazu verpflichtet werden, die notwendigen Einrichtungen für das Personal aller EVU bereitzustellen.
- Das gilt nicht nur für Personenbahnhöfe oder größere Rangierbahnhöfe, sondern muss für alle Orte gelten, die regelmäßig für Pausen oder Ruhezeiten des Zugpersonals genutzt werden.
- Die Aufgabenträger des SPNV müssen verbindlich vorschreiben, dass der erfolgreiche Bieter Pausen-, Sozial- und Sanitär- bzw. Waschräume für das Personal bereitstellt. Ebenso wie das Personalkonzept ist die Umsetzung dieser Vorgabe vor Betriebsaufnahme durch den Aufgabenträger zu prüfen.
- Auch im Busverkehr muss sichergestellt werden, dass angemessene Pausenräume und hygienische Einrichtungen an allen Stellen zur Verfügung stehen, an denen die Busfahrer:innen häufig oder regelmäßig ihre Pausen verbringen.
- Die gesetzlichen Vorgaben sind einzuhalten. Ausreichend Toiletten, die nach Geschlecht getrennt nutzbar sind, müssen in der Nähe von Arbeits- wie auch Pausen- und Sozialräumen vorhanden sein.
- Auch für die Kolleg:innen auf Baustellen, im Außen- und Lieferdienst, im öffentlichen Verkehr und im Freien müssen sanitäre Anlagen wie Toiletten und Handwaschgelegenheiten oder Waschgelegenheiten zur Verfügung stehen, wie dies in den Vorschriften der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel festgelegt ist. Wir fordern, dass diese Maßnahmen auch nach der Pandemie bestehen bleiben.

12. SICHERUNG GUTER AUSBILDUNG UND DES RECHTS AUF FORTBILDUNG FÜR BESCHÄFTIGTE

Im Eisenbahnbetrieb arbeiten inzwischen häufig Kolleg:innen, die nicht über eine dreijährige Berufsausbildung verfügen. Es gibt in vielen Bereichen Beschäftigte, die nur angelehrt sind oder nur über eine mehrmonatige Funktionsausbildung verfügen. Dabei hat die grundlegende Berufsausbildung wichtige Vorteile:

1. Die Ausbildung ermöglicht den Blick für das Gesamtsystem Schienenverkehr und das Zusammenwirken seiner Teilbereiche.
2. Bei Eisenbahner:innen mit betrieblichen, insbesondere sicherheitsrelevanten Aufgaben sinkt das Risiko für Unfälle und gefährliche Ereignisse.
3. Eisenbahner:innen, die den Arbeitsort oder die Tätigkeit wechseln wollen oder müssen (z. B. wegen verlorengangener gesundheitlicher Tauglichkeit), haben bessere Perspektiven und Auswahlmöglichkeiten, wenn sie über eine breite Ausbildung verfügen, z. B. als Eisenbahner:in im Betriebsdienst oder Kaufmann/-frau im Verkehrsservice.

Es ist grundsätzlich nachvollziehbar, wenn Eisenbahnunternehmen beim aktuellen Personalmangel auf Beschäftig-

te mit reiner Funktionsausbildung zurückgreifen, aber das kann aus unserer Sicht nur eine vorübergehende provisorische Lösung sein. Alle Beschäftigten mit reiner Funktionsausbildung müssen das gesetzliche Recht erhalten, sich fortzubilden und einen entsprechenden Berufsabschluss nachzuholen. Die öffentliche Förderung von Funktionsausbildungen und ihre Berücksichtigung bei Ausbildungsquoten in Vergabeverfahren müssen davon abhängig gemacht werden, dass die beteiligten Unternehmen dieses Recht garantieren.

Insbesondere fordern wir eine echte Ausbildungsquote bei SPNV-Ausschreibungen. Die Eisenbahn-Verkehrsunternehmen müssen verpflichtet werden, vollwertige, dreijährige Berufsausbildungen durchzuführen, z. B. zum/zur Eisenbahner:in im Betriebsdienst, ggf. aber auch für andere, eisenbahnspezifische Berufe.

Für den Busverkehr fordern wir ebenfalls, dass die Busfahrer:innen i.d.R. einen Berufsabschluss als Berufskraftfahrer:innen haben sollten. Hier sind die Busunternehmen, aber auch die ÖPNV-Aufgabenträger gefordert, bei der Vergabe entsprechende Anforderungen zu stellen.

13. STRIKTERE VORSCHRIFTEN IN DER LOKFÜHRER:INNENAUSBILDUNG

Auch die Funktionsausbildung selbst muss verbessert werden. Dies gilt insbesondere bei den Triebfahrzeugführer:innen. Zur Umsetzung der europäischen Triebfahrzeugführerscheinrichtlinie dienen in Deutschland die Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) sowie die Triebfahrzeugführerscheinprüfungsverordnung (TfPO). Diese beiden Verordnungen müssen überarbeitet und ergänzt werden:

- Die Mindestdauer der Funktionsausbildung als Triebfahrzeugführer:in muss auf 12 Monate festgelegt werden; zusätzlich müssen bestimmte Module vorgeschaltet werden, um bei fehlenden Vorkenntnissen ein technisches Grundverständnis des Eisenbahnbetriebs abzusichern.
- Ein einheitlicher Rahmenlehrplan und eine verbindliche, zentrale Prüfungsdatenbank sind einzurichten.
- Sowohl die theoretische als auch eine praktische Prüfung müssen von einer Stelle durchgeführt werden, die unabhängig von der Ausbildungseinrichtung und von der/die Arbeitgeber:in des Prüflings ist.

→ Eine praktische Prüfung für mindestens eine Baureihe und eine Art von Infrastruktur vor unabhängigen Prüfer:innen muss abgeleistet werden, bevor der Triebfahrzeugführerschein ausgehändigt wird.

→ Nach der Ausbildung fordern wir den verwendungsmäßigen Einsatz in Begleitung einer/eines erfahrenen Lokführer:in für mindestens drei Monate.

→ Sollte es im Rahmen des geltenden EU-Rechtes nicht oder nicht vollständig möglich sein, diese Forderungen auf Bundesebene umzusetzen, so sollen die vorhandenen Spielräume dennoch konsequent genutzt werden. Wir fordern von der Bundesregierung, sich zusätzlich auch auf europäischer Ebene konsequent für entsprechende Änderungen einzusetzen.

Die Funktionsausbildung zur/zum Triebfahrzeugführer:in wird derzeit häufig von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Diese Förderung sollte künftig nur noch solchen Betrieben gewährt werden, die nachweislich mindestens 50 Prozent ihres Lokführer:innenbedarfes im Berufsbild Eisenbahner:in im Betriebsdienst Fachrichtung Lokführer:in und Transport (EiB L/T) ausbilden.



14. VERBESSERUNG DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES

Das zentrale Instrument für einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist und bleibt die Gefährdungsbeurteilung. In den Betrieben wird diese jedoch gar nicht oder nur unzureichend umgesetzt, da den Verantwortlichen ein zu breiter Spielraum eingeräumt wird. Obwohl das Problem seit Jahren bekannt ist, hat sich die Lage nicht gebessert. Hier muss die Gesetzgebung schärfere Vorgaben machen, so dass sich die Arbeitgeber:innen verpflichtet sehen, die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Eine Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes um eine Verordnung, die den aktuellen Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz berücksichtigt – eine Anti-Stress-Verordnung – ist notwendig. Das zentrale Manko ist seit Jahren, dass der Großteil der Betriebe die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen nicht durchführt. Das ist angesichts der hohen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ein Armutszeugnis.

Wie intensiv die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sind und ob diese zur Überlastung werden, hängt von mehreren Faktoren ab: Arbeitsmenge, Arbeitsdauer, Zeitsouveränität der Beschäftigten und Qualität der ausgeführten Tätigkeit. Gerät das Verhältnis dieser Faktoren in eine Schiefelage, steigt die Arbeitsintensität, und die Belastungen für die Beschäftigten nehmen zu. Ein Kriterium für gute Arbeitsbedingungen ist die Mitbestimmung. Dies gilt bei der Festlegung und Anpassung der Arbeitsmenge. Ein Mitspracherecht hinsichtlich der zu bewältigenden Arbeitsmenge kann daher ein Instrument sein, quantitative Überlastung zu vermeiden.

Die COVID-19-Erkrankung muss in mehr Berufsgruppen als Berufserkrankung anerkannt und diese explizit in die Aufzählung der Berufskrankheiten-Verordnung Nr. 3101 aufgenommen werden. Dazu zählen unter anderem Beschäftigte im Verkehrssektor.

15. BEKÄMPFUNG DER ÜBERGRIFFE GEGEN BESCHÄFTIGTE – IM VERKEHRSEKTOR UND ÜBERALL

Die EVG fordert eine stärkere Präsenz der Bundespolizei in Bahnhöfen und Zügen. Heute dauert es oft viel zu lange, bis Kolleg:innen der Bundespolizei nach einem gemeldeten Vorfall eintreffen. Dies liegt am ausgedünnten Netz von Dienststellen. Die EVG hat daher das Bundesinnenministerium in der letzten Legislaturperiode aufgefordert, Dienststellen der Bundespolizei flächendeckend in die Bahnhöfe zu integrieren.

Eine Ursache für die Ausdünnung der Dienststellen ist die Verknappung von nutzbaren Räumen an Bahnhöfen. Im Zusammenhang mit eigenen Sanierungsmaßnahmen veräußert die DB AG Teile ihres Immobilienportfolios oder vermietet Flächen im Bereich der Bahnhöfe an Gewerbetreibende. Dadurch besteht die Gefahr, dass es der DB AG nicht mehr in allen Fällen möglich ist, den Raumbedarf der Bundespolizei abzudecken.

Im Juni 2021 wurde das Bundespolizeigesetz (BPoLG) novelliert. Die vorherige Selbstkostenerstattung an die DB AG

für durch sie bereitgestellte Diensträume der Bundespolizei, die letztlich ein faktisches Nutzungsentgelt darstellte, entfiel. Der Bundespolizei werden Diensträume und Nebenflächen nun unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die Verpflichtung zur insoweit „nutzungsentgeltfreien“ Unterbringung der Bundespolizei ist auch auf Investoren ausgedehnt worden, an die die DB AG Bahnhofsliegenschaften veräußert.

Die EVG fordert:

- Neue Diensträume für die Bundespolizei müssen zügig geschaffen werden, um die Sicherheit an Bahnhöfen zu gewährleisten und einen reibungslosen Betrieb zu ermöglichen.
- Diese Räume sollen jeweils im Bahnhofsbereich eingerichtet werden. Wo dies nicht möglich ist, sollen Bundespolizeiwachen in unmittelbarer Nähe zu den Bahnhöfen liegen und gut sichtbar und erreichbar sein.

16. ILO-KONVENTION 190 GEGEN GEWALT UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG ENDLICH RATIFIZIEREN

Mit ihrer Konvention 190 hat die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) 2019 erstmals ein internationales Übereinkommen gegen Gewalt und sexuelle Belästigung beschlossen, das sich nicht allein auf den Arbeitsplatz, sondern auf die Arbeitswelt insgesamt bezieht. Alle Orte, an denen gearbeitet wird, müssen für alle Geschlechter gewaltfrei sein, und der/die Arbeitgeber:in trägt dafür die Verantwortung. Diese Übereinkunft ist ein klares Signal für die Nulltoleranz von Gewalt und sexueller Belästigung. Einige Länder haben das Übereinkommen bereits ratifiziert, darunter auch das EU-Mitglied Griechenland.

Die EVG fordert:

- Die im Koalitionsvertrag angekündigte Ratifizierung der Konvention durch die Bundesrepublik Deutschland muss schnellstmöglich umgesetzt werden.
- Die Arbeitgeber:innen müssen Maßnahmen umsetzen, um allen Geschlechtern einen Arbeitsplatz zu garantieren, der frei von Gewalt und sexueller Belästigung ist.





17. FESTLEGUNG HÖHERER MINDESTHAFTPFLICHTSUMME FÜR EISENBAHNUNTERNEHMEN

Es gab in den Jahren seit der Bahnreform mehrere Eisenbahnunfälle, bei denen die Schadenssummen (Entschädigungen für Personenschäden, Sachschäden an Gepäck, Ladung, Fahrzeugen, Infrastruktur etc.) sehr hoch war. Wenn diese Schäden nicht durch die Haftpflichtversicherung des Eisenbahnunternehmens gedeckt werden, kann dies dazu führen, dass das für den Unfall verantwortliche Unternehmen insolvent wird. Das führt ggf. dazu, dass Mitarbeiter:innen, die Unfälle verursacht haben, für die nicht gedeckten Schäden mit ihrem Privatvermögen in Anspruch genommen werden und die Schutzregeln zur Beschränkung der Arbeitnehmer:innenhaftung nicht greifen. Ggf. können außerdem weitere, durch Sachschäden vom Unfall betroffene Eisenbahnunternehmen in die Insolvenz geraten.

Das Problem entsteht bzw. verschärft sich als Folge der Bahnreform, da einerseits eine Vielzahl von Unternehmen mit geringer Kapitaldecke am Eisenbahnbetrieb teilnehmen und andererseits viele Schäden, die früher innerhalb eines Unternehmens (Bundesbahn bzw. Reichsbahn) entstanden, heute zwischen unterschiedlichen Unternehmen als Haftpflichtschäden reguliert werden müssen.

Daher fordert die EVG:

Die Pflichtdeckungssumme in § 14b des Eisenbahn-Regulierungsgesetzes (ERegG) ist deutlich zu erhöhen (von derzeit 20 Mio. Euro auf 75 Mio. Euro je Schadensereignis). Die Summe darf deutlich geringer sein (20 bis 25 Mio. Euro), wenn das Eisenbahnunternehmen ausschließlich unter sehr einfachen Betriebsverhältnissen fährt. Fährt das EVU im Hochgeschwindigkeitsverkehr (mehr als 189 km/h), muss die Deckungssumme deutlich höher sein als 75 Mio. Euro.

18. SICHERHEITSKULTUR IM EISENBAHNBETRIEB („JUST CULTURE“)

Eine angemessene Berichterstattungskultur über sicherheitsrelevante Informationen und Ereignisse sollte auch für den Eisenbahnbetrieb eingeführt werden. Im Gesundheitswesen und in der Luftfahrt gelten bereits solche Systeme, in Ansätzen auch bei einzelnen ausländischen Bahnen.

Im Kern geht es dabei darum, dass Beschäftigte im Eisenbahnbetrieb sicherheitsrelevante Informationen weitergeben bzw. Vorfälle melden können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen (z. B. wenn sie dabei eigene Fehler thematisieren müssen).

Mit dem Vierten Eisenbahnpaket der EU wurde eine allgemeine Vorgabe hierzu erlassen, die auch in Deutschland umgesetzt werden muss (Richtlinie über Eisenbahnsicherheit (2016/798) und CSM SMS-Anforderungen – Verordnung (EU) 2018/762).

Auf EU-Ebene fordern wir konkret:

Auch auf europäischer Ebene sind wichtige Verbesserungen bei den Regeln für die Beschäftigten dringend notwendig, z. B. durch verbindliche Vorgaben (Muss-Bestimmungen) zum Personalübergang bei Betreiberwechseln, zur Tariftreue, aber auch zum Schutzniveau bei Betriebsübergängen. Ebenso sollten Vorgaben zu Fahr- und Ruhezeiten sowie zur elektronischen Fahrerkarte für Triebfahrzeugführer:innen nach Möglichkeit europäisch geregelt werden.

Aktuell plant die EU-Kommission allerdings, z. T. unterstützt von den Arbeitgeberverbänden, Änderungen bei den Bestimmungen zu den Triebfahrzeugführerscheinen und bei den geforderten Sprachkenntnissen des Eisenbahnbetriebspersonals, die wir entschieden ablehnen. Die Änderungen würden zu einer Verschlechterung des Sicherheitsniveaus führen, Eisenbahnberufe unattraktiver machen und die Zuverlässigkeit des Eisenbahnverkehrs in Frage stellen. Daher fordern wir vom Bund, unsere – nun folgenden – Forderungen dazu auf EU-Ebene zu unterstützen.

19. KEIN „ENTSCHLACKEN“ DER TRIEBFAHRZEUGFÜHRERSCHEINVERORDNUNG (TFV)

Die EU-Richtlinie 2007/59/EC über die Zertifizierung von Triebfahrzeugführer:innen, die Lokomotiven und Züge im Eisenbahnsystem in der Gemeinschaft führen, wird derzeit durch die Europäische Kommission überarbeitet (geplant von der Kommission ursprünglich bis 2022, realistisch im Frühjahr 2023). Dazu hat die Eisenbahnsektion der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) Forderungen aufgestellt und an die Kommission übersandt. An diesen Forderungen halten wir fest. Die Beschäftigtenvertretungen und Eisenbahngewerkschaften müssen bei der Überarbeitung durch die Europäische Kommission einbezogen werden, und eine enge Kooperation und Priorität bei der Konsultation ist erforderlich. Wir fordern von der Kommission, die Transparenz über die Inhalte der Konsultationen herzustellen.

Für die Sicherheit des Betriebes, die oberste Priorität hat, müssen aus unserer Sicht folgende Punkte in der Überarbeitung der Richtlinie ergänzt werden:

- die Grundvoraussetzung für die Ausbildung vor der Beantragung des Führerscheins muss neu definiert werden;
- die Struktur des europaweit anerkannten Führerscheins und der spezifischen Zusatzbescheinigung muss entsprechend geändert werden;

- die Vorgaben für die Bescheinigungen der Klassen A und B müssen präzisiert werden;
- die Triebfahrzeugführer:innen und das übrige betroffene Betriebspersonal müssen unmittelbar nach Unfällen medizinisch-psychologisch betreut und für mindestens 72 Stunden vom Dienst freigestellt werden;
- das bestehende Sprachniveau B1 muss mindestens beibehalten und darf unter keinen Umständen abgesenkt werden;
- für eine effiziente Kontrolle der Kompetenzen müssen Arbeitsnachweise eingeführt werden;
- die Ausbildungskosten müssen zwischen den Unternehmen klar geregelt werden und dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer:innen gehen;
- bei der Entlohnung müssen für die Arbeitnehmer:innen im Zug die Bestimmungen der Entsenderichtlinie ab dem Zeitpunkt des Grenzübertritts gelten, und zwar unabhängig von der Art der Beförderung (Ausgangs-/Bestimmungsort/Transit/Personen-/Frachtverkehr);
- Kontrollen und Sanktionen müssen eingeführt und durchgesetzt werden.

20. KEIN ABSENKEN DER SPRACHANFORDERUNGEN FÜR TRIEBFAHRZEUGFÜHRER:INNEN IM GRENZÜBERSCHREITENDEN VERKEHR

Triebfahrzeugführer:innen und Fahrdienstleiter:innen müssen sich über alle Sachverhalte, die Zugfahrten, Zugbildung und Rangierarbeiten betreffen, miteinander und mit anderen Beteiligten verständigen können.

Dies gilt insbesondere auch in Stör- und Notfällen, z. B. gegenüber Notfallmanager:innen, Polizei, Rettungsdiensten und dem Personal anderer Züge.

Das gilt auch im grenzüberschreitenden Verkehr. Daher müssen Triebfahrzeugführer:innen, die in ein anderes Land fahren, die dortige Sprache mindestens mit dem Niveau B1 beherrschen.

Deshalb lehnt die EVG die Forderung ab, die Sprachanforderungen für das Fahrpersonal im grenzüberschreitenden Verkehr abzusenken.

Für Grenzbetriebsstrecken können abweichende Regelungen vereinbart werden, wenn sich diese in der Vergangenheit bewährt haben und eine sichere Verständigung wie oben beschrieben ermöglichen.

Elektronische Sprachübersetzungstools, die derzeit in europäischen Projekten entwickelt werden, können in außergewöhnlichen Situationen, z. B. bei Störungen des Zugfunks oder bei Unfällen, die direkte Verständigung auf Basis guter und ausreichender Sprachkenntnisse nicht ersetzen.

21. KEINE EINHEITLICHE VERKEHRSSPRACHE IM INTERNATIONALEN BAHNBETRIEB

Auf europäischer Ebene gibt es Vorschläge, Englisch als Hauptverkehrssprache im Eisenbahnbetrieb zu etablieren. Diese Vorschläge lehnen wir entschieden ab.

Anders als im Straßenverkehr fährt das Zugpersonal mit betrieblichen Aufgaben nicht tagelang durch das Ausland und/oder durch mehrere Länder. Nach spätestens sechs Stunden findet in der Regel ein Personalwechsel statt. Vorzugsweise passiert dieser Fahrpersonalwechsel am Grenzbahnhof. Dies geschieht im Regelfall in wenigen Minuten und an einigen Grenzen in Verbindung mit einem Wechsel des Stromsystems bei Stillstand oder bei Tausch des Triebfahrzeugs. Die Situation auf der Straße und der Schiene ist also nicht vergleichbar.

Während die einheitliche Verkehrssprache Englisch in der Luftfahrt üblich ist, ist sie bei der Eisenbahn weder sinnvoll noch notwendig. Weite Fahrten des Fahrpersonals in das benachbarte Ausland kommen bei der Eisenbahn zwar

vor, sind aber, u.a. aufgrund der Arbeitszeitvorschriften, begrenzt. Zudem fährt das Betriebspersonal im Regelbetrieb nur in wenigen Ausnahmefällen über mehr als eine Sprachgrenze.

Ein flexibler europaweiter Einsatz ist somit weder betrieblich notwendig noch in den meisten Fällen im Interesse der Beschäftigten. Eine einheitliche europäische Verkehrssprache Englisch als Voraussetzung für die Tätigkeit der Triebfahrzeugführer:innen und der Fahrdienstleiter:innen wäre eine unnötige zusätzliche Hürde bei der Berufswahl bzw. bei der Gewinnung von Fachkräften.

Das Erlernen der Sprache des Einsatzlandes und ggf. auch des Nachbarlandes, in dem der/die Betriebseisenbahner:in eingesetzt wird, ist aus unserer Sicht zwingend notwendig und die Finanzierung der jeweiligen Sprachausbildung ist auch für die Arbeitgeber:innen zumutbar.



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Vorstandsbereich Vorsitzender Martin Burkert
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin

Abteilung Grundsatz / Politik /
Unternehmensmitbestimmung
politik@evg-online.org



www.evg-online.org