Visionspapier

„Fair Transport Europe“

ETF-Vision für die Zukunft des europäischen Verkehrs

Juli 2015

„Die Digitalisierung hat die Welt revolutioniert, und vieles kann online erfolgen. Aber solange Waren und Personen nicht per E-Mail von einem Ort an einen anderen in Europa versandt werden können, spielen die Transportarbeiter aller Sektoren eine zentrale Rolle in der EU.

Der Binnenmarkt für Verkehr ist unser Arbeitsplatz. Seine Funktion darf sich nicht nur auf die Marktöffnung beschränken, sondern muss auch Nachhaltigkeit und faire Arbeitsbedingungen sichern.“

- Lars Lindgren, ETF-Präsident

Vorwort

Der Verkehr ist ein vitaler Bestandteil der europäischen Volkswirtschaft. Er schafft Wachstum und Arbeitsplätze zugleich. Der Transportsektor erzeugt nahezu fünf Prozent des europäischen BIP und zählt mehr als elf Millionen Direktbeschäftigte – fünf Prozent aller Arbeitnehmer in der EU[1].

Ein harmonisierter europäischer Verkehrsmarkt ist wichtig, um einen echten freien Warenverkehr und die Freizügigkeit der Personen in der EU zu erleichtern. Und die möglichen Vorteile eines integrierten europäischen Verkehrsmarktes sind nicht zu vernachlässigen: verbesserte Mobilität, größere ökologische Nachhaltigkeit, stärkerer interner Zusammenhalt und internationale Wettbewerbsfähigkeit der EU.

Allerdings kann dies nicht auf Kosten fairer Lohn- und Arbeitsbedingungen für Transportarbeiter, der Qualität von Verkehrsdienstleistungen sowie der Sicherheit von Passagieren, Beschäftigten und Waren erreicht werden.

Im Zuge der Öffnung der Waren- und Dienstleistungsmärkte wird der Arbeitsmarkt zu einer Drehscheibe für Arbeitnehmer unterschiedlicher Nationalitäten, Kulturen und mit verschiedenen Löhnen.

Nicht nur der Waren- und Dienstleistungsverkehr im europäischen Binnenmarkt braucht Umwelt- und Sicherheitsvorschriften sowie gemeinsame Normen. Letztere sind auch eine Notwendigkeit für gerechte Arbeitsbedingungen und Sozialrechte auf dem europäischen Arbeitsmarkt.

In dem vorliegenden Dokument werden maßgebliche Schritte auf dem Weg zu einem gerechten europäischen Verkehrsmarkt vorgeschlagen. Es leuchtet ein, dass die meisten der Herausforderungen nur durch eine Kooperation zwischen den einzelnen EU-Institutionen und den nationalen Ebenen bewältigt werden können. Mit dieser Vorlage will die Europäische Transportarbeiter-Föderation einen Beitrag zu einer besseren und konstruktiveren Debatte über die Frage nach dem Umgang mit den Herausforderungen der Transportarbeitnehmer in ganz Europa leisten.

Die ETF stellt die europäischen Arbeitgeberorganisationen vor die Herausforderung, sich zu einer gemeinsamen Suche nach raschen Lösungen zu verpflichten, um jene Unternehmen, die existierende Regeln umgehen bzw. dagegen verstoßen, die Sozialdumping praktizieren und ihre Aktivität auf unlauterem Wettbewerb aufbauen, aus dem europäischen Verkehrsmarkt auszusortieren.

Wir rufen die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und die Regierungen europaweit auf, eine Debatte mit den Transportarbeitern über den zukünftigen europäischen Verkehrsmarkt aufzunehmen, wobei letzterer ökonomisch, ökologisch und sozial auf nachhaltigen Prämissen aufbauen wird.

Lars Lindgren	Eduardo Chagas
ETF-Präsident	ETF-Generalsekretär

[1] Studie: *The Single Market in Transport and Tourism (Cost of Non-Europe)*, Forschungsdienst des Europäischen Parlamentes, 2014

Visionspapier

„Fair Transport Europe“

ETF-Vision für die Zukunft des europäischen Verkehrs

1. ETF-Vision: Fair Transport Europe

Auf dem Weg zur Schaffung eines harmonisierten Verkehrsmarktes in Europa hat die EU Meilensteine gesetzt. Mit Entschlossenheit hat die Verkehrspolitik das Ziel der Integration und der Abschaffung von Hindernissen technischer, administrativer bzw. ordnungspolitischer Art verfolgt.

Die Liberalisierung hat den Transportsektor neu geformt. Seit dem Beginn des Liberalisierungsprozesses vor 20 Jahren hat der Transportsektor einige drastische Veränderungen erlebt, die nach der EU-Erweiterung 2004 und 2007 ein noch stärkeres Ausmaß annahmen.

Allerdings ging der Liberalisierungsprozess nicht mit einer parallelen sozialen Harmonisierung der Beschäftigung und Arbeitsbedingungen einher. Ganz im Gegenteil: Für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen ist ein allgemeiner und deutlicher Abwärtstrend festzustellen[2], von dem alle Verkehrsträger betroffen sind.

In dem Weißbuch von 2011 zu einem einheitlichen europäischen Verkehrsraum wurde insbesondere der Ruf nach einem integrierten, nahtlosen Verkehrssystem in Europa laut, und es zeigte viele Herausforderungen auf, die zu diesem Zweck gemeistert werden müssen. Die Frage der sozialen Harmonisierung und der für einen Fairen Verkehr in Europa nötigen ordnungspolitischen Maßnahmen fehlten allerdings in dem Weißbuch.

In diesem ETF-Visionspapier werden die erforderlichen Schritte umrissen, um den Weg für einen Fairen Verkehr in Europa zu ebnen; diese reichen vom Bedarf neuer EU-Rechtsvorschriften und nicht-gesetzgeberischer Maßnahmen, über die Umsetzung von Rechtsvorschriften und die nationale Durchsetzung bis hin zu einer besseren Koordination zwischen den Mitgliedstaaten.

In der Vision von *Fair Transport Europe* schließen ein konkurrenzfähiger europäischer Verkehrsmarkt und qualitativ hochwertige Transportdienste einschließlich fairer Arbeitsbedingungen einander ***nicht*** aus.

Ganz im Gegenteil: Die Vision von *Fair Transport Europe* bietet konkrete Lösungen für die Vollendung eines harmonisierten europäischen Verkehrsmarktes und zur Vermeidung einer sozialen Abwärtsspirale bis zum kleinsten gemeinsamen Nenner. Sie liefert Vorschläge zur Gewährleistung fairer Löhne, fairer Arbeitsbedingungen und fairer Sozialrechte für Transportarbeiter in Europa.

Auf den folgenden Seiten haben wir konkrete Aktionsvorschläge aufgelistet, um Abhilfe für die aktuelle Situation in den verschiedenen Sektoren zu schaffen.

[2] Studie: „Sozial- und Arbeitsbedingungen der Güterkraftverkehrsunternehmer“, Europäisches Parlament, 2013

Doch vor dieser Auflistung ist ein Kapitel dem Sozialdumping gewidmet. Dieses Problem betrifft die am meisten harmonisierten Sektoren – Kraftverkehr, zivile Luftfahrt und Seeverkehr – denen bezüglich Arbeitsbedingungen, Löhnen und sozialer Absicherung düstere Aussichten drohen, was sich inzwischen auch in den anderen Transportsektoren abzeichnet.

2. Schluss mit Sozialdumping – Hin zu fairen Arbeitsbedingungen

Die politische Landschaft in ganz Europa und nicht zuletzt der Ausgang der Wahlen zum Europäischen Parlament lassen eine wachsende Euroskepsis erkennen. Seit dem Beginn der Öffnung der Verkehrsmärkte in Europa gewinnen Fragen wie Sozialdumping[3] und Arbeitsbedingungen zusehends an Bedeutung und reihen sich berechtigterweise in die politisch höchst kontrovers diskutierten Themen ein.

Probleme wie Sozialdumping haben echte Konsequenzen, wahre Abgründe tun sich auf – nicht nur für Transportarbeiter, sondern auch für den Zusammenhalt der EU. In vielen Ländern zählt Sozialdumping zu den Hauptargumenten euroskeptischer Bewegungen oder politischer Parteien, um die Nachteile einer weiter reichenden Integration des Binnenmarktes zu unterstreichen.

Falls diese Themen nicht angemessen und unverzüglich aufgegriffen werden, wird die Folge eine noch stärkere euroskeptische Haltung sein.

Grenzüberschreitendes Sozialdumping ist eine Bedrohung für den europäischen Zusammenhalt und das reibungslose Funktionieren der Arbeitnehmer-Freizügigkeit sowie des freien Dienstleistungsverkehrs. Jedes Jahr werden Wanderarbeiter im Bausektor, in der Fleisch verarbeitenden Industrie, im Transportwesen und in vielen anderen Branchen ohne soziale Absicherung, zu Hungerlöhnen und unter unmenschlichen Lebensbedingungen beschäftigt.

Das europäische Aufbauwerk ist von sozialer Kohärenz weit entfernt. Der Liberalisierungsprozess des europäischen Transportmarktes ging nicht mit der notwendigen Konvergenz des wachsenden Wettbewerbs und eines parallelen Prozesses der sozialen Harmonisierung in Bezug auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen in den EU-Mitgliedstaaten einher. Das entsprechende Augenmerk muss darauf gelegt werden, dass faire Arbeitsbedingungen und soziale Rechte für alle gelten.

Arbeitsmarkt- und Sozialstrukturen weichen in den EU-Ländern weiterhin stark voneinander ab. Diese Tatsache sowie dürftige und wirkungslose nationale Durchsetzungsmechanismen für aktuelle EU-Rechtsvorschriften schaffen gesetzliche Schlupflöcher, die weit verbreitete Praktiken wie unlauteren Wettbewerb und Sozialdumping ermöglichen. Das wiederum führt flächendeckend zu Scheinselbständigkeit, betrügerischer Entsendung, unrechtmäßiger Leiharbeit und ähnlichen Praktiken.

---

[3] Sozialdumping tritt auf, wenn Unternehmen die durch die Freizügigkeit im Binnenmarkt angebotenen Möglichkeiten missbrauchen, um bestehende Beschäftigungsnormen und Vorschriften zu unterwandern oder zu umgehen bzw. sich einen unlauteren Vorteil durch Schlupflöcher in der Gesetzgebung zu verschaffen, und gutgläubige Unternehmen so ausbooten. Einige Arbeitgeber stellen die am wenigsten geschützten Arbeitnehmer mit dem günstigsten Lohn und niedrigeren Arbeitsbedingungen ein, um die eigene Gewinnspanne zu vergrößern, während sie die gemeinschaftliche Vertretung der Arbeitnehmer verhindern oder reduzieren, was sich geografisch in dem Phänomen der Delokalisierung bzw. des Offshoring äußert. Auf sektoraler Ebene wird Sozialdumping sichtbar, wenn Arbeitgeber ihre Personalkosten reduzieren, indem sie u.a. Zeit-/Leiharbeiter, Fremdvergabe, Scheinselbständigkeit, nicht organisierte Arbeitnehmer und prekäre Arbeitsverträge einsetzen.

Die Praktiken des Sozialdumpings stellen nicht nur für die Arbeitnehmer ein Problem dar. Gesetzestreue Unternehmen werden von der Sozialdumping praktizierenden Konkurrenz ausgebootet, und nationale Sozialversicherungs- und Steuersysteme ernsthaft untergraben und umgangen.

Demnach wendet sich die ETF an die gutgläubigen Arbeitgeber und legt ihnen nahe, die Kräfte mit ihr zu bündeln, um effektive Antworten einzufordern, mit denen gerechte, gleiche Ausgangsbedingungen für Arbeitnehmer und Unternehmen festgelegt werden. Der Europäische sektorale Sozialdialog kann eine weitere Plattform auf dem Weg dorthin sein, unbeschadet der gesetzgeberischen Rolle, die von der Kommission übernommen werden muss.

Die Herausforderungen sind real und ernsthaft, aber nicht unüberwindbar. Die ETF schlägt neun allgemeine Lösungen vor, die eine erhebliche Auswirkung auf die Bekämpfung des Sozialdumpings hätten. In den Kapiteln zu den einzelnen Sektoren werden sektorenspezifische Vorschläge aufgezeigt.

Vorschlag #1
Eine Definition für Sozialdumping anerkennen und eine aufwärts strebende Harmonisierung der Sozialgesetzgebung im Transportsektor verfolgen
Damit der freie Dienstleistungsverkehr und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer funktionieren, muss die EU auch sozialen Zusammenhalt an den Tag legen. Eine nach oben orientierte Harmonisierung der Steuergesetzgebungen und der für den Transportsektor relevanten nationalen Gesetze für das Sozial- und Beschäftigungswesen sowie die Einhaltung der Arbeitnehmergrundrechte wären ein maßgeblicher Beitrag zur Schaffung gleicher, gemeinsamer Wettbewerbsvoraussetzungen in der Branche.

Vorschlag #2
Die Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie 96/71/EG überarbeiten
Revision der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern, um die Besonderheit höchst mobiler Transportarbeiter zu berücksichtigen.

Vorschlag #3
EU-Maßnahmen als Garantie für eine einheitliche Durchsetzung der Beschäftigungs- und Sozialgesetzgebung im Transport in allen Mitgliedstaaten
Es besteht die Notwendigkeit einer einheitlichen Implementierung und Durchsetzung der existierenden Beschäftigungs- und Sozialgesetzgebung, insbesondere in Bezug auf die Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie 96/71/EG und die Rom-I-Verordnung 593/2008/EG zu Themen wie Vergütung, Arbeitsbedingungen oder Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Es gilt, die Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen auszudehnen und effizienter zu gestalten, und gleichzeitig eine bessere Kooperation sowie Koordination zwischen den Mitgliedstaaten zu gewährleisten. Daher schlägt die ETF vor:

- **Europäische Plattform für Überwachung und Arbeitsaufsicht**
  Eine europäische Plattform der Gewerbeaufsicht mit einem Schwerpunkt auf illegaler Arbeit, um die grenzüberschreitende Kooperation zu stärken und Briefkastenfirmen sowie ähnliche Operationen zu identifizieren und zu eliminieren, sowie die Anwendung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu überwachen;
- **Das Streben nach einer besseren Harmonisierung der Sanktionen und Bußgelder bis zu einem abschreckenden Maß;**

- **Investitionen in den internationalen Austausch von Überwachungs- und Inspektionspersonal;**
- **Mehr Schulungsprogramme zur Unterstützung des Inspektions- und Vollstreckungspersonals.**

Vorschlag #4
EU-Maßnahmen verabschieden, um die Überwachung und Durchsetzung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für alle Verkehrsträger mit Blick auf bessere Arbeits- und Betriebssicherheit zu gewährleisten

Existierende Rechtsvorschriften vervollständigen bzw. neue Gesetzgebung verabschieden, um verbindliche Kontrollen und Durchsetzung der Arbeits- und Ruhezeit für alle Verkehrsträger insbesondere im grenzüberschreitenden Verkehr zu gewährleisten, einschließlich Rechtsvorschriften für Design und Ausstattung der Transportfahrzeuge/-geräte mit den nötigen digitalen Instrumenten, um eine tatsächliche Kontrolle zu ermöglichen. Eine effektive Information und einen entsprechenden Austausch unter Vollstreckungsbehörden über die Grenzen hinaus ermöglichen.

Vorschlag #5
Existierende Rechtsvorschriften abändern, damit die Ausschreibung von Dienstleistungen bei sämtlichen Verkehrsträgern nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und zu Entlassungen führt.
Die Gesetzgebung muss angepasst werden, damit ein Personaltransfer Vorschrift wird, während gleichzeitig die erworbenen Rechte der vom vorigen Betreiber beschäftigten Arbeitnehmer für die gesamte Laufzeit des Dienstleistungsvertrages garantiert sind. Die Leistungsverzeichnisse der Ausschreibung müssen alle Bieter verpflichten, mindestens die aktuell am Ort der Erbringung der Dienstleistungen geltenden Bedingungen in ihr Angebot aufzunehmen.

Vorschlag #6
Gesetzgebung gegen Scheinselbständigkeit verabschieden
Das Hauptmerkmal der Selbständigkeit ist die Unabhängigkeit. Arbeitgeber nutzen Selbständige als Mittel, um Sozialbeiträge, Tarifverträge, Sozialleistungen, usw. zu umgehen. Gleichzeitig leuchtet ein, dass diese Arbeitnehmer de facto als Mitarbeiter angestellt sind, weil sie keine bzw. nur geringe Unabhängigkeit besitzen und sich den strikten Vorgaben ihres Arbeitgebers beugen müssen. Daher herrscht dringender Bedarf zur Verabschiedung angemessener Gesetze, mit denen dieses Phänomen bekämpft werden kann.

Vorschlag #7
Europäische Sozialversicherungskarte
Eine europäische Sozialversicherungskarte einführen, um den Datenaustausch zu erleichtern, und ein europäisches Frühwarnsystem bezüglich Schwarzarbeit zu schaffen.

Vorschlag #8
Eine Klausel des sozialen Fortschritts zur Verknüpfung der Sozial- und Arbeitnehmerrechte mit den Grundsätzen der Freizügigkeit

Die Einführung einer den Europäischen Verträgen als Protokoll angehängten Klausel des sozialen Fortschritts könnte ein starkes Instrument zur Bekämpfung von Sozialdumping sein.

In diesem Protokoll sollte die vorrangige Stellung der Grundrechte klar gestellt werden, die in den täglichen Aktivitäten der Union eingehalten werden müssen. Die wirtschaftlichen Freiheiten der EU dürfen keinen Vorrang gegenüber Grundrechten und sozialem Fortschritt genießen.

Artikel 1 der Grundrechte-Charta der Europäischen Union besagt, dass die Würde des Menschen unantastbar ist und respektiert sowie geschützt werden muss. Artikel 31 der Charta sichert allen Arbeitnehmern das Recht auf Arbeitsbedingungen zu, die ihre Gesundheit, Sicherheit und Würde respektieren. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der maximal zulässigen Arbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten und auf bezahlten Jahresurlaub. Bei diesen Rechten handelt es sich um Grundrechte, die jederzeit eingehalten werden müssen. Die Grundsätze der Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Artikel 45 AEUV), der Niederlassungsfreiheit (Artikel 49 und ff. AEUV) sowie des freien Dienstleistungsverkehrs (Artikel 56 und ff. AEUV) sollten diesen Grundrechten nicht im Weg stehen.

Vorschlag #9
Anerkennung der Gewerkschaften und ihrer Fähigkeit, Tarifverträge auszuhandeln

Obschon alle EU-Länder die Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation gebilligt haben, erkennen einige Arbeitgeber die Gewerkschaften und das Recht der Arbeitnehmer, sich zu organisieren und ihre Arbeitsbedingungen auszuhandeln, weiterhin nicht an. Daher appelliert die ETF an die EU-Entscheidungsträger, die gewerkschaftliche Anerkennung in allen Sektoren zu stärken und das Streikrecht zu bewahren und zu respektieren.

3. Sektorale Herausforderungen und Lösungen

Eisenbahn

Problem

Der Eisenbahnsektor steht vor einer wachsenden Anzahl unlauterer Praktiken, die sich durch die Einrichtung eines Binnenmarktes und die wachsende Konkurrenz zwischen den Eisenbahnverkehrsunternehmen weiter ausbreiten und verschärfen. Bereits jetzt beobachtet man im Eisenbahnsektor die folgenden Sozialdumping-Praktiken auf europäischer grenzüberschreitender und nationaler Ebene.

1. Bei der **wettbewerblichen Ausschreibung öffentlicher Schienen-Personenverkehrsdienstleistungen** findet der Bieter-Wettbewerb oft auf der Grundlage der Arbeitskosten statt, und zuständige Behörden wählen in der Regel das preisgünstigste Angebot, was zu einer allgemeinen Absenkung der Sozialbedingungen, die auch vor den etablierten Unternehmen nicht Halt macht, und zu unsicheren Arbeitsplätzen führt.

2. Unlauterer Wettbewerb zwischen Eisenbahnverkehrsunternehmen erfolgt durch die **Missachtung der Arbeits-, Lenk- und Ruhezeitvorschriften**. Dadurch arbeiten die Lokführer länger und ohne richtige Ruhezeit, sie sind möglichem Missbrauch ausgesetzt, und es droht Gefahr für die Sicherheit. Dafür gibt es immer mehr Beweise. Derartige Praktiken des Sozialdumpings stellen aufgrund fehlender Regeln und Instrumente für die grenzüberschreitende Überwachung und Durchsetzung ein besonderes Problem im grenzüberschreitenden Verkehr dar.

3. **Lohndumping** wird im grenzüberschreitenden Verkehr immer häufiger beobachtet. Lokführer und Zugbegleitpersonal mit niedrigeren Löhnen arbeiten auf dem Netz von Ländern mit höheren Löhnen zu ihren Heimatland-Bedingungen. Das betrifft Güter- und Personenverkehr und setzt eine Abwärtsspirale in Gang, mit der die Löhne in dem Land „mit höheren Kosten“ unter Druck geraten. In einer nächsten Phase gründen die Eisenbahnverkehrsunternehmen Tochtergesellschaften bzw. kaufen Bahnen in einem „Niedrigkosten“-Land auf und betreiben dann Verkehre in ihrem Heimatland mit Personal aus einem „Niedrigkosten“-Land, das zu niedrigeren Bedingungen arbeitet und somit Arbeitsplätze gefährdet.

4. Die gängige Praxis der **Auslagerung** z.B. der Reinigungsdienste, des Caterings, des Zugbegleitpersonals in Nachtzügen, der Instandhaltung von Gleisen und rollendem Material, sowie die zunehmende Nutzung von **Zeit- und Leiharbeitern** auch auf dauerhafter Basis, z.B. Lokführer, Rangierpersonal, Schaffner oder Zugbegleiter, führt zu prekären Arbeitsverhältnissen, prekären Arbeitsverträgen und wird zunehmend zu eine Methode, um Kosten zu senken und Gewinne zu Lasten einer Qualitätsausbildung und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen zu steigern, was auch die Sicherheit gefährdet.

5. **(Schein-)Selbständige Arbeitnehmer** müssen sich um ihre soziale Absicherung, ihre Krankenversicherung usw. kümmern, und Tarifverträge gelten für sie nicht. Das Beschäftigungsrisiko liegt bei den Arbeitnehmern selbst. Im Eisenbahnsektor bieten selbständige Lokführer ihre Dienste

über das Internet einem oder mehreren Eisenbahnverkehrsunternehmen an. Diese Praxis, die den Erwartungen zufolge in der Zukunft zunehmen wird, kann nicht nur Probleme mit Blick auf das Sozialdumping, sondern auch in puncto Eisenbahnverkehrssicherheit darstellen. Abgesehen von dem Problem der Überwachung und Einhaltung der Lenk- und Ruhezeitvorschriften sowie anderer Arbeitsbedingungen gibt es auch das Problem hinsichtlich der Garantie, dass der Lokführer mit Blick auf das Sicherheitssystem des ihn einsetzenden Unternehmens richtig geschult ist. Die Ausstellung der zusätzlichen Lokführerbescheinigung muss von dem Eisenbahnverkehrsunternehmen ausgehen, für das der Lokführer arbeitet. Folglich treten Probleme auf, wenn der gleiche Lokführer für mehr als ein Unternehmen arbeitet.

6. In der so genannten **Lokführer-Richtlinie** 2007/59/EG gibt es keine Erwähnung einer Mindestdauer für die Lokführer-Ausbildung: Folgerichtig herrschen große Unterschiede zwischen den Ländern und Unternehmen, weil die Ausbildung von wenigen Wochen bis zu acht Monaten reichen kann. Alle Praktiker bestätigen, dass eine ernsthafte berufliche Ausbildung zum qualifizierten Lokführer binnen einiger Wochen bzw. einiger Monate nicht möglich ist. Einmal mehr wird die Sicherheit aus Gründen der Kostenreduzierung gefährdet, und geraten die guten Praktiken einiger Unternehmen, die in eine hochwertige Ausbildung ihrer Lokführer investieren, in Gefahr.

7. Mit der Einrichtung eines Binnenmarktes für Dienstleistungen der Instandhaltung des rollenden Materials über das ECM-System (d.h. den **mit der Instandhaltung beauftragten Stellen** [4]) sind erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen den Instandhaltungen der einzelnen ECM-Werkstätten zu beobachten. Die Unternehmen reduzieren die Kosten, indem sie die Instandhaltung in Niedriglohn-Ländern durchführen lassen, doch wird daraus de facto Sozialdumping, wenn niedrigere Kosten auf unzureichend ausgebildetem und qualifiziertem Personal in den Instandhaltungswerkstätten basieren.

8. Der Mangel an europäischen Regeln bezüglich Qualifizierung und Qualitätsausbildung für andere sicherheitsrelevante Eisenbahnberufe als den des Lokführers sorgt für einen unlauteren Wettbewerb zwischen den Unternehmen, die in hochwertige Ausbildung investieren, und jenen, die genau dort sparen. Es stimmt nicht, dass nur Unternehmen bei Unfällen haften und somit das Risiko tragen; auch betriebliches Bahnpersonal mit Sicherheitsaufgaben wie Zugbegleiter, Schaffner oder Fahrdienstleiter haftet und wird vom Gang vor das Strafgericht bedroht. Eine richtige Ausbildung ist grundlegend.

Ziel

- Existierende Rechtsvorschriften anpassen, um den verschiedenen Formen des Sozialdumpings im Eisenbahnsektor vorzubeugen und somit einen sicheren Betrieb, hochwertige Dienstleistungen und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die notwendigen Instrumente für eine strikte Implementierung und Nachbereitung einrichten.

[4] Siehe Verordnung EU/445/2011

Lösungen

1. Die Art. 4(5) und 4(6) der Verordnung 1370/2007 (die so genannte PSO-Verordnung) besagen, dass die Behörden bei einer **wettbewerblichen Ausschreibung** öffentlicher (Schienen-)Personenverkehrsdienste von den Bietern den Personaltransfer zu einem neuen Betreiber und/oder die Einhaltung bestimmter Sozialstandards, näher erläutert in den Erwägungsgründen 16 und 17, verlangen können, dazu jedoch nicht verpflichtet sind. Aus Sicht der ETF muss es für zuständige Behörden zur Vorschrift werden, in den Ausschreibungsspezifikationen den Respekt der Sozialstandards sowie den Personaltransfer zu verlangen, was gleiche Voraussetzungen für alle Bieter schafft (für Einzelheiten siehe Kapitel über den öffentlichen Nahverkehr).

2. Über die Neufassung der Eisenbahn-Sicherheitsrichtlinie (KOM(2013)31) sollten die EU-Rechtsvorschriften eine eindeutige Verpflichtung für die Mitgliedstaaten und die Nationalen Sicherheitsbehörden vorsehen, die Einhaltung der national oder auf Unternehmensebene tarifvertraglich und europaweit für grenzüberschreitende Verkehrsdienste in Richtlinie 2005/47/EG[5] festgelegten **Arbeits-, Lenk- und Ruhezeitvorschriften** zu überwachen und durchzusetzen und bei Verstößen Sanktionen zu verhängen. Nur strikte systematische und umfangreiche Kontrollen mit Sanktionen können Sozialdumping vorbeugen.

3. Die Technologie zur Vereinfachung der Kontrollen und der Durchsetzung ist verfügbar, aber keine gesetzliche Vorschrift: Die EU-Rechtsvorschriften (ERA-Verordnung und Richtlinie zur Interoperabilität) müssen vorschreiben, dass **digitale Fahrtenschreiber** in jeder Lokomotive (alt und neu) installiert werden. Solche Fahrtenschreiber sollten mit der Smart Card eines Lokführers funktionieren, auf der die Lenk- und Ruhezeit jedes einzelnen Lokführers aufgezeichnet wird.

4. Den Einsatz von mobilem Zugpersonal auf der Infrastruktur eines Aufnahmelandes zu den Lohnbedingungen des Heimatlandes, wenn diese niedriger sind, de facto eindeutig als Sozialdumping werten und die Bestimmungen der **Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie und/oder der Rom-I-Verordnung** strikt für diese Arbeitnehmer anwenden und durchsetzen. Beispielsweise ein Online-Instrument für Kontrollbehörden zur Überwachung der grenzüberschreitenden Nutzung von Bahnpersonal schaffen.

5. Die Richtlinie über **Zeitarbeit** (2008/104/EG) verbessern, um die Direktbeschäftigung zu fördern und sicheren Betrieb zu gewährleisten.

6. Rechtsvorschriften gegen **Scheinselbständigkeit** verabschieden. Der Einsatz **selbständiger Lokführer** sollte aus Sicherheitsgründen illegal sein.

7. Der Binnenmarkt sollte die Qualität der Dienstleistungen garantieren und keine Voraussetzungen schaffen, mit denen Ausbildungsdumping

[5] Die ETF und die Gemeinschaft der europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER) unterzeichneten 2004 eine Vereinbarung über „Bestimmte Aspekte der Arbeitsbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“. Diese Vereinbarung wurde 2005 als Richtlinie 2005/47/EG des Rates umgesetzt.

Vorschub geleistet wird. Bei der aktuellen Revision der so genannten **Lokführer-Richtlinie** 2007/59/EG sollte dieser Aspekt Berücksichtigung finden und eine gemeinsame Mindestdauer für die Ausbildung in allen Aspekten der Lokführerqualifizierungen festgelegt werden, die durch den Lokführerschein und die Zusatzbescheinigung zertifiziert werden. Die Kompetenzanforderungen an die nationalen Sicherheitsvorschriften, die Kenntnisse bezüglich Infrastruktur und rollendem Material müssen besser definiert werden und den Mitgliedstaaten die Option lassen, gemeinsame Anforderungen für die Schulung in nationalen Sicherheitsvorschriften zu definieren. Die Regeln der Zulassung von Ausbildungszentren und Ausbildern sollten ebenfalls strikt durchgesetzt werden, indem man die Nationalen Sicherheitsbehörden dafür verantwortlich macht.
Darüber hinaus eine **Smart Card für Lokführer** einführen, die den von den Nationalen Sicherheitsbehörden ausgestellten Führerschein mit der vom Bahnunternehmen erteilten zusätzlichen Bescheinigung kombiniert. Eine solche Smart Card erleichtert die Aktualisierung der Kompetenzen des Lokführers sowie die Überwachung der erforderlichen Kompetenzen.

8. Bei der anstehenden Bewertung des **ECM-Zertifizierungssystems für die Instandhaltung des rollenden Materials** sollte man Bestimmungen zu den Ausbildungsauflagen für das Instandhaltungspersonal aufgreifen. Mindestausbildungsanforderungen (Qualifizierungen, Ausbildungsqualität und -dauer) für Instandhaltungspersonal sollten Vorschrift für beide sein: eine verbindliche Zertifizierung der Instandhaltungswerkstätten und die Zertifizierung der ECM.

9. Festlegung harmonisierter europäischer Normen auf höchster Ebene für die Qualifizierung und Ausbildung aller sicherheitsrelevanten betrieblichen Eisenbahnberufe.

Öffentlicher Nahverkehr

Problem

Sozialdumping erfolgt im öffentlichen Nahverkehr bei wettbewerblichen Ausschreibungen, und/oder wenn Dienstleistungen fremdvergeben und ausgelagert werden. Mehr als 50 % – bis zu 70 % im Fall von Busunternehmen – der Gesamtkosten öffentlicher Verkehrsunternehmen sind Personalkosten, und der Bieterwettbewerb um öffentliche Dienstleistungsaufträge findet grundsätzlich auf der Basis der Personalkosten statt. Tendenziell wählen die zuständigen Behörden das günstigste Angebot. Das führt zu einer Abwärtsspirale bezüglich Löhnen und Arbeitsbedingungen wie auch Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Ausbildung, Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften. Die Auslagerung verursacht oft prekäre Arbeitsverträge, und ohne einen vorgeschriebenen Personaltransfer bei einem Betreiberwechsel drohen dem Personal öffentlicher Nahverkehrsbetriebe regelmäßig unsichere Arbeitsplätze, insbesondere älteren Arbeitnehmern. Folglich findet der Wettbewerb auf Kosten der Arbeitnehmer statt.

Man sollte bedenken, dass seit langem existierende öffentliche Verkehrsunternehmen und sozialverantwortliche Unternehmen Mitarbeiter mit langjähriger Erfahrung beschäftigen und oftmals Politiken einführen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen, wie etwa Politiken zur Förderung der Beschäftigung von Frauen und Chancengleichheit, Diversitätspolitiken für die Integration benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt, Politiken für den Ausgleich von Beruf und Privatleben bzw. Politiken für die Laufbahnentwicklung auch für geringqualifizierte Berufe und andere. Bei einem Wettbewerb ohne verbindliche hochwertige Sozialnormen droht den Unternehmen mit guten Tarifverträgen entweder das Aus oder sie sind gezwungen, Tochtergesellschaften ohne bzw. mit minderwertigen Tarifverträgen zu gründen. Das steht im Widerspruch zu allen Zielen der EU-Sozialpolitik.

Ziel

Beschäftigte des öffentlichen Nahverkehrs, ihre Arbeitsplätze und ihre Arbeitsbedingungen dürfen nicht von einer politischen Entscheidung zur Organisation des öffentlichen Personennahverkehrs auf Wettbewerbsbasis beeinträchtigt werden. Hochwertige Arbeitsbedingungen sind grundlegend für die Erbringung einer hochwertigen Dienstlistung für die Öffentlichkeit und die Bürger.

Lösung

Die EU-Verordnung 1370/2007 zum öffentlichen Personenverkehr auf Straße und Schiene muss für alle Bieter bei einer wettbewerblichen Ausschreibung für öffentliche Verkehrsdienstleistungsverträge gleiche Voraussetzungen in Bezug auf Sozialbedingungen und Personalkosten gewährleisten. Zu diesem Zweck müssen Artikel 4(5) und Artikel 4(6) der so genannten PSO-Verordnung dahingehend abgeändert werden, dass zuständige Behörden verpflichtet sind, in die Ausschreibungsunterlagen verbindliche Sozialkriterien und/oder den Personaltransfer bei einem Betreiberwechsel aufzunehmen.

Die folgenden Elemente müssen respektiert werden:

- Alle Bieter müssen den am Erbringungsort der Transportdienstleistung geltenden Tarifvertrag einschließlich aller Betriebsvereinbarungen anwenden. Das bedeutet im Fall eines existierenden nationalen Branchentarifvertrages auch, dass alle existierenden, üblicherweise vorteilhafteren Betriebsvereinbarungen angewandt werden müssen.

- Bei einem Personaltransfer müssen alle vom vorigen Betreiber beschäftigten Mitarbeiter auf den neuen Betreiber übertragen werden; alle erworbenen Rechte einschließlich der Rentenansprüche müssen vom neuen Betreiber während der gesamten Laufzeit des öffentlichen Dienstleistungsvertrages respektiert werden.

- Die Anzahl der von gleich welchem Betreiber beschäftigten Mitarbeiter, insbesondere Fahrzeugführer, muss eine gute Dienstleistung hinsichtlich Tempo und Häufigkeit garantieren, während gleichzeitig die Arbeits-, Lenk- und Ruhezeitvorschriften der Fahrzeugführer eingehalten werden, insbesondere die richtige Ruhezeit am Ende der Linienstrecke.

- Lohn- und Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer des öffentlichen Verkehrs in fremdvergebenen Dienstleistungen müssen die gleichen sein wie für die Beschäftigten im Unternehmen des Hauptvertragsnehmers. Der Umfang der Fremdvergabe muss eingeschränkt werden.

- Für ausgelagerte Dienstleistungen wie Reinigung, Instandhaltung, Sicherheitsdienste, Kundendienste usw. muss der Vertragsnehmer die Verantwortung tragen und sicherstellen, dass die bei dem Dienstleistungserbringer beschäftigten Mitarbeiter von den in dem repräsentativen Tarifvertrag des jeweiligen Sektors festgelegten Lohn- und Arbeitsbedingungen bzw. – falls zutreffend – von der am Ort der Erbringung der öffentlichen Transportdienstleistung geltenden Betriebstarifvereinbarung profitieren.

Binnenschifffahrt

Problem

Der Facharbeiter- und Kompetenzmangel entwickelt sich zu einem Faktor, der die weitere Marktexpansion der Binnenschifffahrtsleistungen einschränkt. Laut Prognosen wird sich der Facharbeitermangel in Zukunft weiter verschärfen. Gründe dafür sind alternde Belegschaften in Verbindung mit einer wachsenden Transportnachfrage für die Binnenschifffahrt. Überdies gibt es mehrere zusätzliche Engpässe bezüglich Bildung und Verordnungen, die einer Lösung zugeführt werden müssen. Ausbildungsnormen für die Binnenschifffahrt werden national festgelegt und offenbaren ziemlich große Unterschiede von einem Mitgliedstaat zum anderen. Das erschwert folglich die **grenzüberschreitende Anerkennung beruflicher Qualifizierungen** umso mehr.

Der Vertrag über die **Soziale Sicherheit** für Rheinschiffer wurde durch die ZKR und die IAO veranlasst und am 27. Juli 1950 unterzeichnet. Es handelt sich um das erste multilaterale europäische Instrument für die Koordinierung der nationalen Gesetzgebungen hinsichtlich sozialer Sicherheit für mobile Arbeitnehmer. Am 1. Mai 2010 trat die neue EU-Verordnung 883/2004/EG zur Harmonisierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Kraft. Nichtsdestotrotz schenkte die neue Verordnung der Realität von Millionen mobiler Arbeitnehmer keine Beachtung. Die Unterzeichner des ursprünglichen Vertrages nutzten die sich ihnen in Artikel 16 von Verordnung 883/2004/EG bietende Ausnahmeregel und räumten den bereits seit 1950 angewandten Regeln die klare Priorität ein.
Allerdings gilt diese Vereinbarung nur für die Rheinschiffer in Diensten eines Arbeitgebers, der auf dem Gebiet einer der Unterzeichnerparteien niedergelassen ist. Für alle anderen Besatzungsmitglieder an Bord von Schiffen der Binnenschifffahrt gilt Verordnung 883/2004/EG.
Tatsächlich **gelten also zwei verschiedene Systeme für ein und denselben europäischen Binnenschifffahrtssektor**. Diese Situation kann nur von begrenzter Dauer sein und bedarf schnellstmöglich einer dauerhaften Lösung.

Die **Wirtschaftskrise** hatte verheerende Auswirkungen auf die europäische Binnenschifffahrt. Der Sektor stand vor einer enormen Überkapazität – viele unfertige neue Schiffe liefen vom Stapel und rosten seither vor sich hin. Versuche zur Einführung einer neuen Abwrackregelung für die europäische Binnenschifffahrt verliefen ergebnislos, weil sich die Krise in den einzelnen betroffenen Mitgliedstaaten unterschiedlich auswirkte. Die überwältigende Mehrheit des Sektors besteht aus Partikulieren, denen der Verlust ihrer ganzen Daseinsgrundlage drohte – ihre Arbeit, aber auch ihr Zuhause. Sie griffen zu extremen Mitteln, um ihr Überleben und das ihrer Familien zu sichern. Viele flüchteten sich in **nicht kostendeckende Arbeit und fingen somit an, die Sozialbedingungen der Besatzungsmitglieder an Bord herauszufordern**, und nahmen ernste Sicherheitsrisiken in Kauf.

Ziel

- Um die Probleme des Facharbeitermangels in der Binnenschifffahrt zu behandeln, die Mobilität des Personals zu verbessern und die Berufe der Binnenschifffahrt auch für Quereinsteiger attraktiver zu machen, müssen Maßnahmen vorgeschlagen werden, deren Ziel die Schaffung rechtlicher

Voraussetzungen ist, die eine EU-weite **gegenseitige Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Ausbildungsnormen** in der Binnenschifffahrt ermöglichen.

- In ihrem Streben will die ETF sicherstellen, dass an Bord ein und desselben Schiffes nur **eine Regelung der sozialen Sicherheit** gilt. Das fördert das Zusammenleben verschiedener Nationalitäten an Bord des gleichen Schiffes für lange Zeiträume und garantiert eine gerechte Behandlung aller, auch jener Besatzungsmitglieder, die nicht in der Europäischen Union leben.
- Mehr als 80 % aller Aktivitäten der Binnenschifffahrt in Europa finden auf dem Gebiet der sechs CASS-Mitgliedstaaten (CASS: Verwaltungsrat für die Sozialdienste) statt, davon 70 % auf dem Rhein. **Eine enge Kooperation mit allen betroffenen Behörden/Organen** ist von vitaler Bedeutung, um auf dem Laufenden zu bleiben und individuelle/kollektive Probleme auf koordinierte Weise lösen zu können.
- Die Entwicklung von Instrumenten und Mitteln für den Sektor zur Eigenkontrolle des Mindestpreis- bzw. des Mindestkostenniveaus.
- Menschenwürdige Bedingungen und eine stetige Verbesserung in den Vordergrund stellen.

Lösungen

1. Die Schaffung eines neuen europäischen Rechtsinstrumentes, mit dem die Harmonisierung der Berufsqualifikationen der Binnenschifffahrt in Bezug auf Betrieb und Geschäftsführung reguliert wird, was eine bessere Arbeitsmobilität in Europa sowie eine allgemeine Aufwertung der Beschäftigung in dem Sektor ermöglicht.

2. Die Ausdehnung des Systems der sozialen Sicherheit der Rheinschiffer, in dem letztere mit der sozialen Sicherheit des Landes mit dem Hauptsitz des Betreibers verknüpft sind, auf alle europäischen Binnenschiffer.

3. Die absolute Garantie, dass CASS in seiner jetzigen Form und mit seiner aktuellen Zuständigkeit und Autorität als zentrales europäisches Organ für sämtliche Sozialsicherheitsfragen der europäischen Binnenschifffahrt gebilligt wird.

4. Einrichtung einer „neutralen Kosten-Beobachtungsstelle“ – ein europäisches Organ als Garant für faire Handelsrechte und faire Preisgestaltung aller Verkehrsträger. Diese Beobachtungsstelle muss Instrumente, Maßnahmen und Informationen für alle Verkehrsträger bereitstellen, um das Mindestpreis- bzw. Mindestkostenniveau selbst zu überprüfen.

5. Einrichtung eines unabhängigen europäischen Organs, das die allgemeine Fairness der verschiedenen Verkehrsträger bewerten und die Auszeichnung *Fair Transport Mark* vergeben kann, um menschenwürdige Bedingungen und stetige Verbesserung hervorzuheben.

6. Die Entwicklung eines „digitalen Fahrtenschreibers“ oder eines intelligenten Fahrtenschreibers für die Binnenschifffahrt, mit dem nicht nur die Fahrzeit eines Schiffes gemessen wird, sondern auch Arbeits- und Ruhezeiten jedes einzelnen Besatzungsmitglieds an Bord. Das Gerät muss branchengerecht und manipulationssicher konzipiert sein.

Straßentransport

Problem

Der ziemlich regulierte Sektor leidet an systematisch mangelhafter Durchsetzung

Gemeinschaftsrechtliche Regeln und Durchsetzungsinstrumente regulieren den Sektor in Bereichen wie den Intelligenten Transportsystemen und dem digitalen Fahrtenschreiber, Berufszulassung als Kraftverkehrsunternehmer (die so genannte 'Kabotage'-Verordnung). Die Arbeitnehmer-Entsenderichtlinien (Richtlinie 96/71/EG und Richtlinie 2014/67/EU) sowie die Rom-I-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 593/2008) sollen sicherstellen, dass sich alle Kraftverkehrsunternehmer im Binnenmarkt einen lauteren Wettbewerb liefern, ohne Verzerrungen mit Blick auf Arbeitskräfte und Inlandsmärkte des Kraftverkehrs hervorzurufen.

DENNOCH gilt: Die gesetzliche Durchsetzung im Kraftverkehr liegt gewaltig im Hintertreffen.

- **Digitaler Fahrtenschreiber:** Ein Teil der an gemeinschaftlichen Verkehrsoperationen beteiligten Lkw-Flotte ist noch immer mit analogen Fahrtenschreibern ausgestattet. Die neuste Fahrtenschreiber-Generation – so genannte intelligente Fahrtenschreiber – ist nur für neu zugelassene Fahrzeuge Vorschrift. Fahrtenschreiberbetrug und -manipulation sind immer noch weit verbreitet.
- **„Briefkastenfirmen":** Obschon gemeinschaftliche Vorschriften den Güterkraftverkehrsunternehmern seit Dezember 2011 eine Reihe von Bedingungen vorschreiben, um die Echtheit ihrer registrierten Unternehmen zu gewährleisten, sind Briefkastenfirmen in den letzten Jahren auf dem Vormarsch.
- **Entsendung von Arbeitnehmern und Rom-I-Verordnung:** Obschon Kraftverkehr in den Geltungsbereich dieser gemeinschaftlichen Regeln fällt, sind diese in der Branche nie durchgesetzt bzw. kontrolliert worden.
- **ERRU (Europäisches Register der Kraftverkehrsunternehmen):** Trotz seines immensen Wertes als Instrument für grenzüberschreitenden Datenaustausch zwischen Mitgliedstaaten über den guten Leumund von Kraftverkehrsunternehmen sind heute nur 19 von 28 Mitgliedstaaten miteinander verknüpft, obschon ERRU ab Dezember 2011 betriebstüchtig sein sollte.

Die Sozial- und Beschäftigungsverhältnisse im Kraftverkehrssektor – ein Paradebeispiel moderner Sklaverei

In Europa weist der Straßentransport eine der schlechtesten Bilanzen in Bezug auf die Einhaltung der Sozial- und Beschäftigungsgesetze auf. Durch Systeme wie Briefkastenfirmen werden Berufskraftfahrer von EU-Mitgliedstaaten mit niedrigeren Lohn-, Arbeits- und Sozialnormen eingestellt und dann auf andere europäische Länder verteilt, von wo aus sie gemäß der Entlohnung und der Bedingungen ihres Herkunftslandes arbeiten, was illegal ist ,beträchtliche Verzerrungen auf dem EU-Arbeitsmarkt verursacht und den lauteren Wettbewerb in dem Sektor sowie die Sicherheit auf den europäischen Straßen bedroht. Diese Systeme versetzen Unternehmen in die Lage, ihre Lohn- und Sozialverpflichtungen zu umgehen, während es gleichzeitig schwer wird, den tatsächlichen Arbeitgeber ausfindig zu machen und zur Rechenschaft zu ziehen, wenn Fahrer ihre Ansprüche und Leistungen wie unbezahlte Löhne, Arbeitslosengeld oder Krankenversicherung geltend machen.

Ziel

Die EU-Sozialpartner im Kraftverkehr, IRU und ETF, haben gemeinsam die Notwendigkeit einer voll umfänglichen Durchsetzung der existierenden EU-Rechtsvorschriften zum Ausdruck gebracht – kraftverkehrsspezifisch, sozial- oder arbeitsrechtlich. Die Durchsetzung und die effektive Kontrolle dieser Regeln bergen ein enormes Potenzial, um Sozialdumping, Sklaverei und Sozialbetrug im Kraftverkehr abzuschaffen.

Lösung

1. **Durchsetzung der sozialen und kraftverkehrsspezifischen Gemeinschaftsregeln, insbesondere der Arbeitnehmer-Entsenderichtlinien (Richtlinie 96/71/EG, Richtlinie 2014/67/EU) und die Rom-I-Verordnung (Verordnung 593/2008/EG) und die Kabotagevorschriften (Verordnung 1072/2009/EG).**

   1.1. **Den Zugang zuständiger Kontrollbehörden – gleich ob Gewerbe- oder Kraftverkehrsaufsicht – zu den für die Kontrolle der Einhaltung der EU-Sozial-, Arbeits- und Kraftverkehrsregeln erforderlichen Daten zulassen. Diese Maßnahmen müssen folgende Punkte enthalten:**
   - Den Zugang der Kontrollbehörden zu den in den nationalen elektronischen Registern der Mitgliedstaaten für Kraftverkehrsunternehmen registrierten Daten, sowie zu den in ERRU registrierten Angaben öffnen;
   - Die Mindestanforderungen an die in das nationale elektronische Register der Kraftverkehrsunternehmen (Kommissionsbeschluss vom 17. Dezember 2009) einzugebenden Daten ausdehnen, um verbindliche Informationen z.B. über Fahrer und Fahrzeug aufzunehmen, wie – im Fall des Berufskraftfahrers – die Erwähnung des Mitgliedstaates, in dem die Sozialabgaben entrichtet werden, und – im Fall des Fahrzeugs – die registrierten Kennzeichen aller von einem Kraftverkehrsunternehmen genutzten Fahrzeuge.

   1.2. **Die sichere Aufzeichnung und Speicherung (Standort des Unternehmens und Datenbank der Mitgliedstaaten) der Geopositionsdaten von Fahrer und Fahrzeug zulassen**
   Auf diese Weise könnten zuständige Kontrollbehörden die Einhaltung der Kabotage-Regeln prüfen und zudem zentrale Elemente bzgl. des Fahrerstatuts festgelegt werden, d.h. anwendbares Arbeitsrecht für die Situation des Fahrers (der übliche Arbeitsplatz, Lohnansprüche, usw.). Die genaue Geopositionierung von Fahrer und Fahrzeug wäre mit Hilfe der neuen Generation von Fahrtenschreibern und/oder der IST-Plattform möglich. Die Verordnung zum digitalen Fahrtenschreiber (Verordnung 165/2014/EU) schreibt schon die automatische Aufzeichnung des Fahrzeugstandorts alle 3 Stunden der kumulierten Fahrzeit vor (Art. 8). Allerdings ist diese Bestimmung bedauerlicherweise nur für neu zugelassene Fahrzeuge Vorschrift. Eine 15-jährige Frist ist für die Nachrüstung von im Binnenmarkt tätigen Nutzfahrzeuge zulässig.

   1.3. **Güterkraftverkehrsunternehmen, denen ein Verstoß gegen gemeinschaftliche Regeln nachgewiesen wird (Soziales,**

Beschäftigung, Straße), vorschreiben, ihre Lkw-Flotten mit der neuen Generation der Fahrtenschreiber nachzurüsten. Das würde eine bessere und raschere Ausstattung der Flotten mit dem intelligenten Fahrtenschreiber und somit größere Kontrollmöglichkeiten zur Folge haben.

1.4. Die Arbeitnehmer-Entsenderichtlinien durchsetzen (Richtlinie 96/71/EG und Richtlinie 2014/67/EU)/ verbindliche Voranmeldung jeder Entsendung einzelner Berufskraftfahrer

- Richtlinie 2014/67/EU: Bei einer richtigen Anwendung wird diese Richtlinie sicherstellen, dass die administrativen Anforderungen und Kontrollmaßnahmen (Artikel 9) vorhanden sind, um die Einhaltung des Aufnahmeland-Prinzips zu gewährleisten, und dass die gesamte Nachunternehmerkette bei Betrugs- und Missbrauchsfällen mit Entsendesituationen (Artikel 12) zur Rechenschaft gezogen wird.
- Voranmeldung jedes entsandten Fahrers: Die bereits von mehreren Mitgliedstaaten verabschiedete vorherige Meldepflicht für jede Entsendung eines einzelnen Berufskraftfahrers ist eine Maßnahme, mit der alle Kraftverkehrsunternehmen formal vorab die Entsendung irgendeines Fahrers in einen Mitgliedstaat (ein anderer als das Herkunftsland des Fahrers) angeben müssen. Es handelt sich um ein zentrales Element in der Durchsetzung der beiden Arbeitnehmer-Entsenderichtlinien und der Rom-I-Verordnung. Um effektive grenzüberschreitende Kontrollen und Überprüfungen der Einhaltung der oben erwähnten Gemeinschaftsregeln in der Vergangenheit zu ermöglichen, sollten die Voranmeldungen so aufgezeichnet werden, dass sie den Kontrollbehörden des Aufnahme-Mitgliedstaates und denen des Fahrer-Herkunftslandes vorliegen. Gleichermaßen muss der Kraftverkehrsunternehmer jeden Fahrer mit einer Kopie der Voranmeldung ausstatten, damit der Fahrer diese bei Straßenkontrollen vorlegen kann.

1.5. Kabotage durchsetzen (Verordnung 1072/2009/EG) / die verbindliche und einheitliche Einführung des elektronischen Frachtbriefs CMR und einer Voranmeldung jeder Kabotage-Aktivität

- Einen elektronischen Frachtbrief einführen, um Betrug vorzubeugen und die Durchsetzung sowie Kontrolle der Regeln zu erleichtern. Um effektive grenzüberschreitende Kontrollen und auch Kontrollen bezüglich der Einhaltung der oben erwähnten gemeinschaftlichen Vorschriften in der Vergangenheit zu ermöglichen, sollten Daten des elektronischen CMR-Formulars sowohl am Standort des Unternehmens als auch in den relevanten Aufzeichnungen der Mitgliedstaaten gespeichert werden.
- Eine verbindliche Voranmeldung für jede Kabotage-Operation einführen. Um effektive grenzüberschreitende Kontrollen und auch Kontrollen bezüglich der Einhaltung der oben erwähnten gemeinschaftlichen Vorschriften in der Vergangenheit zu ermöglichen (im Unternehmen und Straßenkontrollen), sollten Voranmeldungen so registriert werden, dass sie den Kontrollbehörden des Aufnahme-Mitgliedstaates vorliegen. Genauso muss der Kraftverkehrsunternehmer jeden Fahrer

mit einer Kopie der Voranmeldung ausstatten, damit er diese bei Straßenkontrollen vorzeigen kann.

1.6. Richtlinie 92/106/EWG über den kombinierten Verkehr aufheben

Die Kommission sollte die Aufhebung der Richtlinie 92/106/EWG über den kombinierten Verkehr in Erwägung ziehen. Von der Warte des Straßentransportes ist sie überholt und wird heute hauptsächlich zur Verschleierung illegaler Kabotage-Operationen genutzt, die massiv zum Sozialdumping im Transportsektor beitragen und sich auch äußerst negativ auf die Umwelt auswirken. Je nach Machbarkeit werden Transportunternehmen und Spediteure kombinierte Verkehre nutzen, ob mit oder ohne Richtlinie. Neue Vorschriften mit einem Augenmerk auf sozialen Bedingungen und einem starken Umweltschwerpunkt könnten mitunter Anreize schaffen.

1.7. Artikel 8.8 der gemeinschaftlichen Lenk- und Ruhezeitvorschriften durchsetzen (Verordnung 561/2006/EG) / Verbindliche Rückkehr in das Heimatland der Fahrer während der ordentlichen wöchentlichen Ruhezeit

Die Fahrer, die ihre wöchentliche Ruhezeit systematisch– von jeweils 45 bzw. 66 Stunden – im Fahrzeug verbringen, sind besonders jene, die ihre Aktivität für 3, 6 oder mehr aufeinander folgende Monate im Ausland durchführen (außerhalb ihres eigenen Wohnsitzlandes) und somit buchstäblich in ihren Lastwagen arbeiten und leben. Gemäß Artikel 8.8 von Verordnung 561/2006/EG ist das Einlegen der wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug illegal, und für die Bereitstellung angemessener Infrastrukturen zum Verbringen der Ruhezeit ist der Güterkraftverkehrsunternehmer verantwortlich. Nichtsdestotrotz ist es eine weit verbreitete Praxis von Güterkraftverkehrsunternehmern mit illegalen Dumpingpraktiken, Fahrer zu zwingen, aufeinanderfolgende wöchentliche Ruhezeiten im Lastwagen zu verbringen. Diese Praxis verstößt nicht nur gegen die Lenk- und Ruhezeitvorschriften, sondern sie wirkt sich auch brutal auf den Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben der Fahrer aus, da letztere für lange Zeit fernab der Heimat sind. Daher fordert die ETF die richtige Durchsetzung von Artikel 8.8 der oben erwähnten Verordnung in allen EU-Mitgliedstaaten sowie die Einführung einer verbindlichen regelmäßigen Rückkehr für alle Berufskraftfahrer in ihr Heimatland auf EU-Ebene.

2. Die Briefkastenfirmen abschaffen, indem die Auflagen für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers angezogen werden (Verordnung 1071/2009/EG)

2.1 Als Teil der Serie von Auflagen für „angemessene finanzielle Leistungsfähigkeit“ (Art. 7, Verordnung 1071/2009/EG) eine verbindliche Vorschrift für einen verbindlichen Mindest-„Sozialgarantiefonds“ hinzufügen

Kraftverkehrsunternehmen, die Fahrer aus Niedriglohn-Mitgliedstaaten mit geringen Standards über Schein-Tochtergesellschaften einstellen, werden nur äußerst selten für

Sozialbetrug zur Rechenschaft gezogen. Sie registrieren ihre Tochtergesellschaft mit wenig Kapital – so wenig wie 50 € – während sie ihre Vermögenswerte (Lkw-Flotten) in anderen Mitgliedstaaten melden. Folglich sind Urteilssprüche zu Kompensationen für unbezahlte Löhne, Sozialleistungen, Kosten der Gesundheitsfürsorge in den meisten Fällen nicht durchsetzbar gegenüber inexistenten Unternehmensvermögenswerten bzw. dem niedrigen registrierten Kapital. Dennoch wird in Verordnung 1071/2009/EG die „angemessene finanzielle Leistungsfähigkeit“ als eine der Voraussetzungen festgelegt, damit sich ein Unternehmen in einem Mitgliedstaat registrieren lassen kann. Um diese Situation aufzugreifen, um sich an dem Geist der oben erwähnten Verordnung auszurichten und letztere effektiv durchzusetzen, fordert die ETF die EU-weite Einführung eines Sozialgarantie-Fonds als obligatorische Voraussetzung für die Aufnahme des Berufs als Kraftverkehrsunternehmer, im Geiste von Artikel 6 der Verordnung 1071/2009/EG als Teil der Auflagen der „angemessenen finanziellen Leistungsfähigkeit“. Die Abgabe an den Sozialgarantiefonds erfolgt pro registriertem Unternehmen gemäß der Anzahl eingestellter Berufskraftfahrer.

2.2 Als Teil der Serie von Auflagen für eine „tatsächliche und dauerhafte Niederlassung“ (Art. 5, Verordnung 1071/2009/EG) eine verbindliche Vorschrift für ausreichend Parkflächen zur regelmäßigen Nutzung durch seine Fahrzeuge hinzufügen

Briefkastenfirmen öffnen den Praktiken des Sozialdumpings im Kraftverkehr Tür und Tor, doch sind sie seit Dezember 2011 illegal! Seit diesem Stichtag müssen alle Kraftverkehrsunternehmen, die sich in einem Mitgliedstaat registrieren lassen wollen, die Bedingungen erfüllen, um ihre tatsächliche und dauerhafte Niederlassung zu beweisen. Dennoch gibt es weiterhin Scheinniederlassungen, die sogar expandieren. Das Bild eines Wohnungsblockeingangs mit einer ganzen Reihe von Briefkastenschildern fiktiver Kraftverkehrsunternehmen ist inzwischen symptomatisch für den Sektor. Ursprünglich enthielt der Verordnungsentwurf der Europäischen Kommission über die Berufszulassung (heutige Verordnung 1071/2009/EG) als eine der Voraussetzungen für eine ‘tatsächliche Niederlassung’ die Auflage einer ausreichenden Anzahl von Parkflächen für die regelmäßige Nutzung durch die Unternehmensfahrzeuge. Diese Bestimmung kam im Mitentscheidungsverfahren abhanden und befindet sich nicht mehr in dem verabschiedeten Verordnungstext. Die ETF fordert die Wiederaufnahme dieser Anforderung für alle EU-Mitgliedstaaten.

2.3. Die Liste der Verstöße konsolidieren, die zum Verlust des guten Leumunds von Kraftverkehrsunternehmen führen (Verordnung 1071/2009/EG), indem u.a. illegale Kabotage und die Missachtung der gemeinschaftlichen Sozial- und Beschäftigungsrechtsvorschriften aufgenommen wird

Die Liste der Einordnung der Verstöße ist Bestandteil der Verordnung 1071/2009/EG und umfasst Übertretungen mehrerer EU-Richtlinien und -verordnungen. Bei wiederholten und systematischen

Verstößen droht dem Kraftverkehrsunternehmer der Entzug seines Rechtes, weiterhin Kraftverkehrsoperationen im Binnenmarkt durchzuführen. Die Mitgliedstaaten müssen die Missetäter in ERRU eingeben und diese Angaben den Durchsetzungsbehörden in der ganzen EU als Teil der grenzüberschreitenden Durchsetzungskomponente der im so genannten „Straßenpaket“ verabschiedeten rechtlichen Maßnahmen zur Verfügung stellen. Die Liste der Verstöße muss auch Zuwiderhandlungen in folgenden Bereichen enthalten: Kabotage-Regeln, Arbeitnehmer-Entsenderichtlinien und die Rom-I-Verordnung sowie die Drittland-Fahrerbescheinigung. In Bezug auf Lenk- und Ruhezeit muss das Einlegen der ordentlichen wöchentlichen Ruhezeit im Lkw auch in die Liste der Verstöße aufgenommen werden.

Zivile Luftfahrt

Problem

Die Liberalisierung des Luftverkehrs zu Beginn der 1990er Jahre bedeutete Vorteile für die Fluggäste hinsichtlich Demokratisierung, günstigeren Flugtarifen und Angebotsvielfalt – nicht aber für die Arbeitnehmer. Aus aktuellen EUROSTAT-Statistiken geht hervor, dass es in den letzten zehn Jahren kaum eine Zunahme der Beschäftigung in der Luftfahrt gegeben hat. Zusätzlich hat sich die Qualität der Arbeitsplätze in der Luftfahrt verschlechtert. Stellen, die mit Prestige und hoher Qualität verbunden waren, verschwinden und werden ausgelagert bzw. durch günstigere Arbeit ersetzt. Diese Entwicklung kann der Liberalisierung des Sektors ohne Sozialverordnung zugeschrieben werden, was zu Sozialdumping führt: Die Fluggesellschaften sind einem harten Wettbewerb ausgesetzt, die Gewinnspannen sind niedriger als in irgendeiner anderen Branche, und die Arbeitgeber suchen nach Möglichkeiten der Kostenreduzierung, um konkurrenzfähig zu bleiben. Während einige Kosten (wie Kraftstoff oder Eigentümerschaft der Flugzeuge) bis zu einem bestimmten Punkt feststehen, glauben die Fluggesellschaften, dass die Lohnkosten in einer endlosen Abwärtsspirale gekürzt werden können. Aufgrund des gestiegenen Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, Null-Stunden-Verträge oder sogar (Schein-)Selbständigkeit sind prekäre Stellen in der Luftfahrt auf dem Vormarsch. Neben dem unlauteren Wettbewerb auf dem Rücken der Arbeitnehmer in der EU sind wir auch mit der Verbreitung neuer Geschäftsmodelle (vor allem durch Billigflaggen) und dem Druck nicht-europäischer Fluggesellschaften, die Arbeitnehmerrechte nicht respektieren, konfrontiert.

Ziel

Die ETF-Sektion Zivile Luftfahrt verpflichtet sich, Sozialdumping zu bekämpfen und für hochwertige Arbeitsplätze in der europäischen Luftfahrt einzutreten. Daher unterstützt sie die Schaffung gleicher Rahmenvoraussetzungen sowie lauteren Wettbewerb für Fluggesellschaften, die aus, in Richtung von und in der Europäischen Union arbeiten. Hier gilt es, die Binnenmarktaspekte und die externe EU-Luftfahrtpolitik zu berücksichtigen.

Lösungen

Die Sektion Zivile Luftfahrt hat 12 Vorschläge zur Bekämpfung von Sozialdumping und Billigflaggen in der europäischen Luftfahrt erarbeitet:

- Vorschlag Nr. 1 - Anerkennung der Gewerkschaften und ihrer Fähigkeit, Tarifverträge auszuhandeln (einschließlich der transnationalen Ebene);
- Vorschlag Nr. 2 - Verbesserung der Verordnung 1008/2008/EG über gemeinsame Regeln für Flugverkehrsdienste, um für die richtige Durchsetzung der nationalen Sozialgesetzgebung zu sorgen;
- Vorschlag Nr. 3 - Verbesserung der Verordnung 868/2004/EG über den Schutz vor Schädigung der Luftfahrtunternehmen der Gemeinschaft durch Subventionierung und unlautere Preisbildungspraktiken bei der Erbringung von Flugverkehrsdiensten von Ländern, die nicht Mitglied der Europäischen Gemeinschaft sind;
- Vorschlag Nr. 4 - Verbesserung der Verordnung 987/2009 über die Koordination der sozialen Sicherheit;
- Vorschlag Nr. 5 - Verbesserung der Verordnung 805/2011/EU zur Festlegung detaillierter Vorschriften für Fluglotsenlizenzen;

- Vorschlag Nr. 6 - Verbesserung der Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG) zur Förderung einer Direktbeschäftigung;
- Vorschlag Nr. 7 - Verbesserung der Richtlinie des Rates 2000/79/EG über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt;
- Vorschlag Nr. 8 - Verbesserung der Richtlinie 2011/98/EU (Richtlinie zur Einheitserlaubnis), um sie auf die Flugbesatzung auszudehnen;
- Vorschlag Nr. 9 - Verabschiedung von EU-Rechtsvorschriften gegen Scheinselbständigkeit;
- Vorschlag Nr. 10 - Aushandlung einer Vereinbarung zwischen den EU-Sozialpartnern der Zivilluftfahrt über Arbeitsbedingungen und soziale Rechte der Arbeitnehmer in der zivilen Luftfahrt;
- Vorschlag Nr. 11 - Verabschiedung einer neuen Verordnung zur Bodenabfertigung, die eine soziale Absicherung für die Arbeitnehmer vorsieht;
- Vorschlag Nr. 12 - Schaffung einer EU-Beobachtungsstelle für Arbeitsplätze und -bedingungen in der Zivilluftfahrt.

Seeverkehr

Problem

Die positive Leistung des Seeverkehrs und sein Wachstumspotenzial schaffen nicht genügend Arbeitsplätze für Seeleute in der EU. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, insbesondere unter den Jugendlichen, ersetzen die Reeder weiterhin europäische Offiziere und Schiffsleute durch eine Besatzung von außerhalb Europas zu niedrigen Kosten. Der markante und anhaltende Rückgang der Anzahl von EU-Seeleuten – insbesondere Offiziere und Schiffsleute aus europäischen Ländern mit höheren Kosten – und die daraus resultierende Erosion des europäischen Know-hows im Seeverkehr sind teilweise einer Verknappung der Reeder geschuldet, die bereit sind, die nächste Generation der EU-Seeleute auszubilden und zu beschäftigen, und hängen zum Teil auch mit der unregulierten Charakter der europäischen Seeverkehrsmärkte zusammen.
Die rückläufige Zahl erfahrener Schiffsleute und Offiziere wird unweigerlich zu einem Mangel an Fachkenntnissen im EU-Seeverkehrscluster führen, obschon letzteres Fachwissen im Seeverkehr voraussetzt.

Die europäische Seeverkehrspolitik steht inzwischen für unregulierten und verzerrten Wettbewerb, der jene begünstigt, die ihre Tätigkeit zum kleinsten gemeinsamen Nenner ausüben wollen. Zusätzlich hat man den Mangel qualifizierter europäischer Seeleute, Offiziere und Schiffsleute gleichermaßen, in den Mitgliedstaaten und EU-weit sträflich vernachlässigt, was sich letztlich negativ auf Sicherheitsstandards, Schiffsbetrieb und -instandhaltung sowie Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Beziehungen und Maßnahmen zum Schutz des Seeverkehrs und des weiteren Umfelds auswirkt.

Sozialdumping im Seeverkehr entfaltet eine verheerende Wirkung: Um den Kontext des Seeverkehrsbetriebs nachzuvollziehen, muss daran erinnert werden, dass Schiffe unter Billigflaggen (FOCs), die EU-Häfen anlaufen sowie der Handel zwischen EU-Ländern nicht der gleichen Regulierung unterliegen wie europäische Staatsflaggen, die durch EU-Richtlinien gebunden sind und lächerlicherweise von Reedern als *Goldplating* bezeichnet werden (d.h. EU-Rechtsvorschriften, deren Erfüllung durch die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung „übertrieben“ wird). Nur allzu oft flaggen Reeder aus und nutzen zur Kürzung der Bemannungskosten und auf Kosten der europäischen Seeleute eine Billigflagge. Dieser Mechanismus kommt den Interessen der führenden Reeder zupass, um ihre Arbeitskosten durch eine Absenkung der Standards zu minimieren und gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber Seeleuten unter nationaler Flagge, wie soziale Sicherheit, aus dem Weg zu gehen. Den kurzfristigen Wettbewerbsvorteil aus deregulierten FOC-Registern hat die ETF wiederholt angeprangert, was sie auch in Zukunft tun wird. Diese Praktiken unterwandern den ausgewogenen Wettbewerb und fördern Sozialdumping zum Leidwesen der EU-Reeder unter nationalen Registern, die sich zur Beschäftigung von EU-Seeleuten verpflichten, von den Seeleuten selbst ganz zu schweigen.

Zudem ist landläufig bekannt, dass zu den letzten Hochburgen der Beschäftigung von EU-Seeleuten jene Schiffe zählen, die regelmäßige Passagier- und Fährdienste durchführen. Aber auch in diesem Sektor bedrohen billige Arbeitskräfte die europäischen Seeleute. Insbesondere die Diskriminierung bei den Lohnsätzen setzt sich sogar unter EU-Seeleuten in bestimmten Mitgliedstaaten fort; und seit ein Richtlinienentwurf über die Bemannungsbedingungen 2004 von der Europäischen Kommission zurückgezogen wurde, ist ein Rechtsinstrument zur Behandlung der

Sozialdumping-Problematik im europäischen Fährsektor längst überfällig und von kritischer Bedeutung.

Ziel

Keineswegs ist die Lösung eine Kompensation des zahlenmäßigen Rückgangs der EU-Seeleute durch Arbeitsplätze an Land in anderen Sektoren, sondern vielmehr eine Frischzellenkur an der Basis unserer Seeverkehrskompetenz in Europa durch die Regulierung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Seeverkehr für EU-Gebietsansässige und entsprechende Investitionen. Diese Herausforderung ist von beträchtlicher Größe, jedoch muss eine Lösung gefunden werden, mit der man die Wettbewerbsfähigkeit mit der sozio-ökonomischen Notwendigkeit für mehr und bessere Arbeitsplätze zur See für EU-gebietsansässige Seeleute in Einklang bringt.
Die EU muss die Einstellung und Bindung qualifizierter, in Europa ansässiger Seeleute fördern, andernfalls droht ihr die Gefahr, die Fähigkeit für Betrieb und Unterhalt einer facettenreichen Handelsmarine einzubüßen.
Es herrscht dringender Handlungsbedarf, um aus dem Seeverkehrssektor von morgen eine Triebfeder für Wohlstand und Arbeitsplätze in der Schifffahrt für EU-gebietsansässige Seeleute zu machen.

Lösungen

Die ETF fordert die Akteure der europäischen Politik und alle relevanten Interessenvertreter im Seeverkehr auf, die folgenden zehn Vorschläge zu billigen:

1. Interessenvertreter im EU-Seeverkehr und europäische Institutionen werden gebeten, die Kräfte in einer **EU-weiten Kampagne zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen zur See für europäische Seeleute, Offiziere und Schiffsleute** zu bündeln. In diesem Zusammenhang herrscht die Notwendigkeit zur Schaffung der Voraussetzungen für ein Umflaggen der EU-kontrollierten Tonnage – weg von FOC und Zweitregistern – zurück zu EU-Staatsflaggen (Erstregister), um die verheerenden Konsequenzen einer rasanten Abwärtsspirale, unlauteren Wettbewerb und Sozialdumping zu verhindern. Ein ähnlicher Ansatz wie der *US Jones Act* gilt als Beispiel dafür, wie dies über die Regulierung des gesamten innergemeinschaftlichen Seeverkehrs und die Einführung von Sozial- und Beschäftigungsauflagen für alle betroffenen Seeleute erreicht werden könnte. Das wäre eine Garantie für die Vorrangigkeit europäischer Standards und würde den in Europa ansässigen Seeleuten Ausbildungs- und Laufbahnmöglichkeiten im Seeverkehr ermöglichen.

2. **Eine überarbeitete Richtlinie über die Bemannungsbedingungen für regelmäßige Passagier-, Fähr- und Frachtdienste zwischen Mitgliedstaaten** muss vom EU-Gesetzgeber vorgelegt werden, um gleiche Rahmenbedingungen für alle in exklusiven und regelmäßigen Verkehren in der EU arbeitenden bzw. eingebundenen Seeleute zu gewährleisten, und um die Lohn-Abwärtsspirale und die diskriminierenden Praktiken aufgrund der Nationalität und/oder des Wohnsitzes bzw. der registrierten Flagge zu stoppen. Die derartige lang erwartete Gesetzgebung sollte sicherstellen, dass die Beschäftigungsbedingungen an Bord eines zwischen verschiedenen Staaten verkehrenden Schiffes zu jenem Land gehören, das die günstigsten Standards anwendet – ein Wettlauf an die Spitze sozusagen. Zusätzlich empfiehlt die ETF die dringende Verabschiedung einer Rechtsgrundlage, die den Mitgliedstaaten das Recht verleiht, die Bemannungsbedingungen auf Schiffen vorzuschreiben, die in ihren Gewässern Offshore-Dienste erbringen.

3. **Das Schließen von Schlupflöchern in den Staatsbeihilfen für den Seeverkehr:** Ziel der bewilligten staatlichen Beihilfen war keineswegs der Kollaps der EU-registrierten Tonnage bzw. der Anzahl der EU-Seeleute, ganz zu schweigen vom stetigen Anstieg der Verwendung von Billigflaggen. Das Geld der EU-Steuerzahler subventioniert die Beschäftigung und Ausbeutung von Nicht-EU-Seeleuten, wobei die Reeder von der niedrigen Bezahlung, der unsicheren Beschäftigung und schlechter werdenden Arbeitsbedingungen profitieren, allesamt Kennzeichen des Niedrigkosten-Bemannungsmodells. Schlupflöcher müssen geschlossen werden, z.B. Unternehmen, die eine doppelte Registrierung nutzen, um von der Tonnagesteuer, gecharterten Schiffen und der Verwendung unehrenhafter Bemannungsagenturen zu profitieren, einschließlich solcher von außerhalb der Staatengemeinschaft der EU28. Zudem sollte die Bewilligung zukünftiger staatlicher Beihilfen strikt mit der Beschäftigung von EU-Staatsangehörigen unter jedem einzelnen nationalen Flaggenregister verknüpft sein. Zweitregister dürfen nur zulässig sein, wenn es klare Vorteile für die Beschäftigung von EU-Seeleuten gibt.

4. Bemühungen, **um dem weit verbreiteten aktuellen Trend einer Kriminalisierung der Seeleute entgegenzuwirken**, und die Suche nach einem Weg für die Durchsetzung der Idee einer gemeinschaftsrechtlichen Umsetzung der IMO/ILO-Leitlinien für die faire Behandlung von Seeleuten bei einem Seeverkehrsunfall sowie des IMO-Codes für die Untersuchung von Todesfällen und Zwischenfällen im Seeverkehr.

5. **Hochwertige Aus- und Fortbildungs- sowie Zertifizierungsstandards weiter oben auf der Tagesordnung ansiedeln**, während gleichzeitig die Möglichkeiten einer Revision der aktuellen Aus- und Fortbildungslehrpläne für den Seeverkehr und artverwandte Sektoren ausgelotet werden. Die Ausbildung, Einstellung, Jobchancen und Bindung europäischer Seeleute verbessern, während man gleichzeitig sicherstellt, dass die Reedereien eine angemessene Anzahl von Ausbildungsliegeplätzen für Auszubildende vorsehen, damit die Vollendung ihrer Ausbildungszeit und der Zugang zum Arbeitsmarkt für Seeleute erleichtert werden.

6. **Sicherere Beschäftigungsbedingungen an Bord der in europäischen Gewässern verkehrenden Schiffe** erreichen, indem die Verpflichtungen hinsichtlich höchstzulässiger Arbeitszeiten bzw. der Mindestruhezeiten für Schiffsleute und Offiziere respektiert werden, und durch die Implementierung **transparenter und verbindlicher angemessener Bemannungstabellen** für die erforderlichen Aufgaben eines sicheren Schiffsbetriebs, über nationale territoriale Grenzen hinaus.

7. Das **Recht auf soziale Sicherheit und gesetzliche Rentenansprüche für alle Seeleute an Bord von Schiffen mit EU-Beflaggung** – unabhängig ihrer Nationalität und ihres Wohnsitzes – anerkannt durch die EU und die Regierungen der Mitgliedstaaten.

8. **Dem Sektor bei größeren Anstrengungen zur Reduzierung seines ökologischen Fußabdrucks helfen**, wobei sichergestellt wird, dass jegliche Verordnung auf dem flaggenblinden Prinzip aufbaut. Zudem sollte man die Nutzung des SAG-Systems in Betracht ziehen, um die EU-Flotte zu modernisieren und sie umweltfreundlicher zu machen, auch mit Blick auf die Exposition der Seeleute gegenüber Partikeln (SOx- und NOx-Emissionen), von denen eine potenzielle Gesundheitsgefahr ausgeht, obschon jegliche

staatlichen Fördermittel zumindest von den Reedern aufgewogen und mit der Beschäftigung von EU-Seeleuten an Bord der betroffenen nachgerüsteten Schiffe verknüpft werden sollten.

9. **Anwendung des Konzeptes für Fairen Transport auf den Schiffsverkehr**. Dieses Konzept sollte man als Mittel betrachten, um den Seeleuten in der Versorgungskette einen fairen Deal hinsichtlich Beschäftigungsgarantien, besserer Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord der Schiffe einzuräumen, und um die EU-Reeder, die sich zu der Unterstützung der spezifischen Kriterien bekennen, mit dem Anrecht auf das Tragen eines Fair-Transport-Abzeichens zu belohnen.

10. **Das sektorale Image der reinen Männerdomäne herausfordern.** In einer Zeit, in der alle Verkehrsträger Gleichstellungsfragen ernst nehmen, und sich infolgedessen verstärkt an Frauen wenden, bildet der Seeverkehr die Ausnahme mit einem allgemein niedrigen Frauenanteil in der Belegschaft. Jegliche Initiativen, mit denen die Branche für Frauen attraktiver gestaltet werden soll, verdienen Unterstützung. In diesem Zusammenhang sollte ein besonderes Augenmerk auf folgenden Elementen liegen: berufliches Image des Seeverkehrs; Ausbildungs-, Einstellungs- und Laufbahnpolitiken; die Notwendigkeit eines Arbeitsplatzes frei von Belästigung und Mobbing; die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach dem Abbild einiger Länder in Europa, in denen die Beteiligung weiblicher Seeleute schon signifikant ist.

Häfen

Problem

Die europäischen Häfen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht sehr stark voneinander, z.B. in Bezug auf Größe, vorhandene Technologie, Art des Frachtumschlags, Arbeitsorganisation, Eigentümerschaft. Daher fällt es schwer, den gemeinsamen Nenner für die Behandlung auf EU-Ebene zu identifizieren, ohne einen Pauschalansatz aufzuzwingen. Das ist auch einer der Gründe, warum die bislang auf EU-Ebene unterbreiteten Gesetzesvorschläge von einem Teil des Sektors nicht begrüßt wurden.

Traditionell kennzeichnet die Hafenarbeiter ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, und da Häfen in der Transportkette ganz entscheidende Punkte sind, haben sie im Vergleich zu Arbeitnehmern anderer Verkehrsträger in der Regel ein stärkeres Verhandlungsgewicht erreicht. Allgemein bescherten die Bekämpfung der Aushilfsarbeit und die Schaffung von Strukturen für die Beschäftigungssicherheit den Hafenarbeitern in den letzten Jahrzehnten in mehreren EU-Häfen faire Arbeitsbedingungen. Allerdings kam es in den 1990er Jahren zu einer Trendwende, als viele EU-Länder mit der Liberalisierung und/oder Privatisierung ihrer Häfen begannen. Neben der Liberalisierung des Frachtumschlags, die in der großen Mehrheit der Häfen in Europa eine Realität ist und beträchtliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte hatte, wurde der Schwerpunkt auf die Liberalisierung der Hafenarbeit gelegt. Vor diesem Hintergrund sind auch die jüngsten und aktuellen Versuche zum Abbau der Hafen-Personalsysteme (oftmals als Arbeitsreserve ‘Labour Pool’ bezeichnet) zu betrachten. Solche Versuche kommen als Rechtssetzungsvorschläge auf EU-Ebene, als nationale Hafenreformen und Vertragsverletzungsverfahren zum Ausdruck. Überall dort, wo diese Versuche bis zum Ende durchgeführt wurden, haben sich die Arbeitsbedingungen für die Hafenarbeiter verschlechtert, und allgemein kehrt die Gelegenheitsarbeit zurück. Bislang orientierte sich die europäische Hafenpolitik hauptsächlich an einem dogmatischen Ansatz, der Liberalisierung mit gesteigerter Effizienz gleichsetzt und dabei die Berücksichtigung sozialer Elemente auslässt.

Derzeit bilden Themen wie Automatisierung, Überkapazität und Wettbewerb von Nicht-EU-Häfen aufgrund ihrer potenziell negativen Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen ein Hauptanliegen für die Hafenarbeiter. Zudem müssen sie gegen die häufige Beeinträchtigung durch das negative stereotype Image ihrer Arbeit sowie ihrer Arbeitsbedingungen ankämpfen.

Ziel

- Die Rückkehr der Gelegenheitsarbeit umkehren;
- Dogmatische Liberalisierung, die sozialen Elementen keinerlei Berücksichtigung schenkt, abschaffen;
- Negative Auswirkungen durch Automatisierung, Überkapazität und Wettbewerb von Nicht-EU-Häfen auf die Arbeitsbedingungen der europäischen Hafenarbeiter vermeiden.

Lösungen

- Jegliche Versuche aufgeben, eine Marktzugangsgesetzgebung auf EU-Ebene zu formulieren, und insbesondere das Marktzugangskapitel in dem Verordnungsentwurf (2013) 296 endg. zurückziehen;
- Politiken und Investitionspläne formulieren, mit denen die Koordination zwischen Häfen und hafenintern sichergestellt wird, um eine unkontrollierte Hafenexpansion zu vermeiden: Dadurch würden die Überkapazität und deren soziale und ökologische Folgen minimiert;
- Abstand nehmen von der Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren gegen EU-Mitgliedstaaten mit Blick auf die Organisation der Hafenarbeit und bei erforderlichen Anpassungen die Verhandlungen der Sozialpartner fördern;
- EU-Häfen, die im Wettbewerb mit Nicht-EU-Häfen stehen, die Möglichkeit geben, Maßnahmen zum Erhalt ihrer Konkurrenzfähigkeit zu treffen und daher Arbeitsplätze zu sichern, wie die Einrichtung besonderer Steuerregelungen und besonderer Wirtschaftsräume;
- Die Anwendung der Richtlinie 2001/23/EG zur Vorschrift bei einem Wechsel des Dienstleistungsanbieters machen;
- Sozialklauseln zur Bestimmung der Sozialkriterien in die Mindestanforderungen an Konzessionäre und Nachunternehmen, die Hafendienste bzw. Teile davon erbringen, aufnehmen;
- Sozialklauseln in Investitionspläne und Fonds zur Finanzierung der Hafeninfrastrukturen und -anlagen aufnehmen;
- Rigorose Ex-ante-Folgenabschätzung mit Studien zu den sozio-ökonomischen Folgen direkter und indirekter EU-Investitionen in Nicht-EU-Nachbarhäfen für EU-Häfen durchführen;
- Mit den Gewerkschaften über die Modalitäten für die Einführung automatisierter und halb-automatisierter Terminal-Anlagen verhandeln;
- Das IAO-Übereinkommen 137 über die Hafenarbeit in den EU-Rechtsvorschriften umsetzen.

Logistik

Problem

Vertikale Fragmentierung
Den Logistiksektor betrachtet die Europäische Kommission als vitales Element für die effiziente Funktionsweise des Binnenmarktes, da ein reibungsloser Logistiksektor Dreh- und Angelpunkt für den freien Warenverkehr ist. Der Logistiksektor trägt maßgeblich zum BIP und zur Beschäftigung in den Mitgliedstaaten bei. Auf den ersten Blick schneidet der Sektor gut ab, doch wird die Leistung, noch immer laut Europäischer Kommission, in gewisser Weise gehemmt. Folgende Gründe hat man identifiziert: die wachsenden Logistikkosten, von denen der Transport noch immer den Löwenanteil ausmacht; die negativen Umweltauswirkungen, da die Emissionen tatsächlich weiter zulegen, und der Sektor daher einen enormen CO_2-Fußabdruck hinterlässt; und schließlich die relevante Frage des Personalmangels. Letzterer ist sowohl quantitativer als auch qualitativer Art.

Indes setzt der wachsende Preiswettbewerb die Gewinnmargen unter Druck, und die Anbieter kämpfen um Marktanteile. Geschäftsmodelle & Strukturen sind vertikal fragmentiert, und die Arbeits-/Beschäftigungsverhältnisse sowie die dazu gehörigen Bedingungen unterscheiden sich grundlegend je nach Ebene der Dienstleistungserbringung, auf der sich die Arbeitnehmer befinden. An der Spitze der Lieferkette findet man die transnationalen Großkonzerne, die Aufträge an Dienstleistungspartner vergeben – diese zweite Ebene besteht aus KMU, die Verträge direkt aushandeln. Während sie formal unabhängige Akteure sind, hängen sie von dem transnationalen Unternehmen ab. Auf der dritten Ebene findet man die Selbständigen bzw. eine weitere, noch kleinere Subunternehmer-Struktur. Je weiter man sich unten in dieser Kette befindet, desto mehr nehmen die prekären Verhältnisse zu, und die Arbeitnehmer am unteren Ende sind am wenigsten durch Tarifverträge, Beschäftigungsgesetze und Arbeitssicherheitsbestimmungen geschützt.

Informelle Verhältnisse gepaart mit wachsender Arbeitsintensität
Die Arbeitsbedingungen haben in allen Segmenten der Logistikarbeit die gleichen Merkmale:

- Hohes Maß informeller Praktiken in Arbeitsprozessen;
- Wachsende Arbeitsintensität (qualitativ und quantitativ);
- Zunehmende Überwachung/Aufsicht des Arbeitsprozesses.

Die Logistikarbeiter finden sich selbst in einer schwachen Position wieder, wenn es um das nötige Gewicht geht, um ihre Arbeitsbedingungen auszuhandeln bzw. zu regulieren. Mit Leichtigkeit werden Arbeitsverhältnisse üblicherweise ausgenutzt, indem die Arbeitsverträge zum Vorteil des Arbeitgebers ‘ausgelegt’ werden. Während die Beschäftigten grundsätzlich weiterhin durch die Beschäftigungsgesetzgebung abgesichert sind, hängt selbständiges Personal vollständig von den vertraglichen Bedingungen ab, die vom Erbringer der Dienstleistung und vom Generalunternehmer diktiert werden.

Oft wird in der Logistik nach Leistung bezahlt, d.h. man leistet in der Praxis unendlich lange Arbeitstage von 10 bis 15 Stunden, und zwar ungeachtet der Bestimmungen (des Arbeitsgesetzes) hinsichtlich Arbeits- und Ruhezeit,

Überstunden und Zulagen. Die gleichen Bedingungen gelten für die Selbständigen, doch tragen sie die zusätzliche Last bzw. das Risiko ihrer eigenen Firma. In einigen Fällen drohen ihnen sogar Strafzahlungen, wenn bestimmte Leistungskriterien nicht erfüllt werden.

Die informellen Verhältnisse entwickeln sich in beide Richtungen – von oben, da die Dienstleistungsanbieter ihr vertragliches, ökonomisches und soziales Gewicht ins Spiel bringen, um Risiken zu externalisieren und Kosten zu sparen, und von unten, da Arbeiter zum Überleben selbst aktiv nach Mechanismen zur Aushebelung der Arbeitsgesetzgebung, nicht registrierten Bezahlungsformen und Möglichkeiten zur Unterwanderung der Kontrolle suchen.

Die Arbeitsintensität nimmt zu. Die Arbeit ist weitaus komplexer, als man oft annimmt. Sie stellt nicht nur eine körperliche Belastung dar, sondern verursacht auch ein hohes Maß an psychischem Stress, da die Betroffenen eine ganze Menge widersprüchlicher Forderungen in Einklang bringen müssen.

Und als würde das nicht schon reichen, steht das Leistungsniveau der Arbeiter unter dem Druck analoger und technologischer Überwachung. Jeder einzelne Schritt und Halt kann verfolgt werden. Durch elektronische Kontrolle können Arbeit- und Auftraggeber die Leistung der Arbeiter überwachen und die vorhandene Arbeit auf Kosten des Arbeiters rationalisieren.

Facharbeitermangel

Der Facharbeitermangel wird weitgehend dem schlechten Image der Logistikberufe zugeschrieben, zusammen mit unzureichenden Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung. Diese Mangelerscheinung stellt eine echte Bedrohung für die Zukunft des europäischen Logistiksektors dar. Das Phänomen hat bereits signifikante Ausmaße erreicht und gibt nun wirklichen Anlass zur Sorge. Wachsende Verantwortlichkeiten und neu auftauchende Herausforderungen (neue Vorschriften auf internationaler Ebene) bringen neue Kompetenzanforderungen mit sich und setzen eine Aktualisierung der Fortbildungsprogramme voraus, um sich dem Wandel der fachspezifischen Umgebung anzupassen. Außerdem schafft es der Logistiksektor oftmals nicht, eine annehmbare Grundlage für eine erfüllte und zufriedenstellende lebenslange Laufbahn zu bieten.

Die europäische Logistikbranche erlebt viele Schwierigkeiten mit Blick auf die sich anbahnenden demografischen Herausforderungen. Dieser beunruhigende Trend verschärft sich noch weiter mit dem aktuellen Ruf nach mehr kombiniertem und allgemein nachhaltigem Verkehr. Es droht sogar die Gefahr eines Verlustes der kritischen Personalmasse, mit der die Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten wird. Dieses Argument spricht für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, unerlässlicher Faktor für eine größere Attraktivität der Logistikberufe, und für eine Aufwertung der Kompetenzen durch modernisierte und aktuelle Fortbildungsprogramme sowie bessere Laufbahnaussichten.

Aus- und Fortbildung sind nicht nur Ecksteine für die Anwerbung, sondern auch die Bewahrung der Belegschaft, da die Gefahr eines schleichenden Know-how-Verlustes in Europa zur Realität wird. Man sollte über einen besseren Abgleich zwischen den sektoralen Kompetenzanforderungen und dem Angebot flexibler und bezahlbarer Aus- und Fortbildungskurse nachdenken.

Ziele

1. Um der vertikalen Fragmentierung Einhalt zu gebieten, sollte es klare Definitionen geben, die für eine eindeutige und gesetzliche Unterscheidung zwischen Lohnempfängern und Selbständigen sorgen. Scheinselbständige sind die anfälligsten Personen für den Druck von oben und unten und werden zum Überleben höchstwahrscheinlich versuchen, gesetzliche Bestimmungen zu umgehen.

2. Ein sozialeres Arbeitsumfeld für den Sektor der Paketzustellungen schaffen – zunächst einmal, indem man dafür sorgt, dass dieser Transport-Subsektor Arbeits- und Ruhezeiten einhält.

3. Gleiche und nachhaltige Grundvoraussetzungen sowie lauterer Wettbewerb sollten im Logistiksektor eingeführt werden. Viele Abenteurer betreten den Sektor auf der Suche nach schnellen Gewinnen und hinterlassen verheerende Zustände durch die Missachtung der Sozial- und Beschäftigungsgesetzgebung.

4. Kompetenzbasierte Aus- und Fortbildungssysteme einführen, um den Logistiksektor für die jüngeren Generationen attraktiver zu machen. Diese Systeme werden die Mobilität der Arbeitskräfte weiter stärken und so mehr Möglichkeiten bieten. Es sollte auch ein System aus periodischer und ständiger Fortbildung eingerichtet werden, um den Logistikarbeitern so eine Laufbahnentwicklung aufzuzeigen.

Lösungen

1. Eine europäische Definition und Kiterien für die Selbständigkeit erstellen, um der Scheinselbständigkeit einen Riegel vorzuschieben. Wenn man als Selbständiger arbeitet, es jedoch nur einen Kunden gibt, der vorschreibt, was man wem zu welchem Zeitpunkt und zu welchen Kosten zu liefern hat – und einen auch seine Fahrzeuge/Lieferwagen nutzen und seine Uniform tragen lässt – dann ist man kein Selbständiger, sondern ein Beschäftigter. Die Kriterien müssen Forderungen nach mehr als einem Kunden beinhalten (zumindest 5 verschiedene Kunden) und die Tatsache berücksichtigen, dass man in der Rangfolge niemandem unterstellt sein kann. Wenn man nicht dafür verantwortlich ist, was man tut, kann man auch nicht als Selbständiger betrachtet werden.

2. Der Sektor der Paketzustellungen sollte mehr Regulierung und Kontrolle bezüglich der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften und sicherer Praktiken unterliegen. Der Paketsektor sollte genau wie der Kraftverkehr in den Geltungsbereich der Vorschriften zum digitalen Fahrtenschreiber fallen (Fahrzeuge unter 3,5 t aufnehmen), und Arbeits- sowie Ruhezeiten sollten zwingend aufgezeichnet und kontrolliert werden.

3. Man sollte einen europäischen Rahmen bzw. eine Verordnung zum Marktzugang für Subunternehmer entwickeln. Praktisch jeder kann in dem Bereich Unternehmer werden, was zu einem Wettbewerb mit harten Bandagen führt. Weder Fertigkeiten, noch Kompetenzen oder Qualifikationen müssen nachgewiesen werden. In einem Bereich, in dem

alle Beschäftigten multiple Fertigkeiten/Kompetenzen besitzen und bescheinigen müssen, sollten auch Unternehmer dazu verpflichtet werden und umfassend belegen, dass sie wissen, wie sie ein Unternehmen gründen, organisieren und leiten, und dass sie alle einzuhaltenden Gesetze und Vorschriften des Sektors, in dem sie aktiv werden wollen, kennen. Würde dies Wirklichkeit, könnte zumindest jeder Unternehmer bei einem Fehltritt zur Verantwortung gezogen werden.

4. Eine europäische Bildungsplattform muss nach dem Abbild von Edinna für die europäische Binnenschifffahrt eingerichtet werden. In enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern müssen kompetenzbasierte Aus- und Fortbildungssysteme entwickelt werden, die eine weitere Aufwertung der Arbeitnehmermobilität bedeuten. Es sollte auch ein System aus periodischer und ständiger Fortbildung eingerichtet werden, um den Logistikarbeitern so eine Laufbahnentwicklung aufzuzeigen.

EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION

Die ETF vertritt mehr als 3,5 Millionen Transportarbeiter aus über 230 Transportgewerkschaften und 41 europäischen Ländern in den folgenden Sektoren: Eisenbahn, Straßentransport und Logistik, Seeverkehr, Binnenschifffahrt, zivile Luftfahrt, Häfen & Docks, Tourismus und Fischerei.