



Begründung:

Die BEG hat inzwischen rund 400 Kriterien aufgestellt, die von potenziellen Betreibern bei einer Auftragsvergabe erfüllt werden müssen. Tarifliche oder soziale Mindeststandards gehören ausdrücklich nicht dazu!

Die BEG hält es für Sache der Sozialpartner, Tarifverträge auszuhandeln. Tatsache ist: Zwischen der Gewerkschaft TRANSNET und einer Vielzahl von Betreibern wurden bereits Tarifverträge abgeschlossen. Diese variieren aber erheblich bei den Entgeltvereinbarungen und bei sonstigen Vereinbarungen zu den Arbeitsbedingungen! Während die Tarifverträge mit den derzeit noch in Bayern beauftragten Eisenbahnverkehrsunternehmen für die dort Beschäftigten sehr gute Bedingungen aufweisen, liegen die Tarifverträge anderer Betreiber von außerhalb Bayerns z.B. beim Entgelt um bis zu 600 € darunter!

Im bislang vorwiegend preisbezogenen Wettbewerb um die größten Ausschreibungen konkurrieren sich die Betreibergesellschaften Schritt für Schritt nach unten – auf Kosten der im SPNV und den Regionalverkehren Beschäftigten!

- Um dieser Spirale nach unten – Niedriglöhne und schlechte Arbeitsbedingungen – endlich etwas entgegen zu setzen, erwarten wir von der BEG ein Ausschreibungskriterium, dass zwingend die Bindung an einen repräsentativen (vor Ort überwiegend angewendeten) Tarifvertrag vorsieht. Nur mit einer zwingenden Tariftreuerklärung können die Arbeitsplätze im SPNV/Regionalverkehr existenzsichernd und qualitativ hochstehend bleiben!

Die Ausschreibungen im SPNV/Regionalverkehr laufen regelmäßig über einen Zeitraum von 10 bis 15 Jahren. Nach Ablauf dieser Zeit steht häufig ein Betreiberwechsel auf dem Programm der BEG – Konkurrenz belebt in ihren Augen das Geschäft! Diese Praxis hat unter anderem dazu geführt, dass bisherige „gute“ Betreiber weite Teile ihres Unternehmens ausgliedern, um dann mit bei den Arbeitsbedingungen deutlich schlechteren Subunternehmerfirmen im Bieterwettbewerb bestehen zu können. Bei einem Betreiberwechsel verlieren die bisher in den Streckennetzen Beschäftigten heute entweder ihren Arbeitsplatz, oder sie werden vom neuen Betreiber zu meist deutlich schlechteren Entgelt- und Arbeitsbedingungen übernommen. Für die Betroffenen ist das eine Wahl zwischen Pest und Cholera.

- Um den mittelfristigen Absturz von Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit oder in deutlich verschlechterte Einkommens- und Arbeitsbedingungen zu vermeiden, erwarten wir von der BEG ein Ausschreibungskriterium, dass zwingend eine Übernahme der Beschäftigten zu gleichen Arbeitsbedingungen (wie sie die Regelungen der EU VO 1370/2007 beinhalten) bei einem Betreiberwechsel vorsieht.

Besonders erschreckend ist für uns, dass die BEG heute ohne Not Qualitätseinschnitte beim im SPNV/Regionalverkehr eingesetzten Personal hinnimmt. Die Akzeptanz von Kurzausbildungen z.B. beim Führen von Lokomotiven bzw. auch die fehlende Vorbereitung von Zugbegleitpersonal auf kritische und/oder Unfallsituationen bedeutet, dass die BEG damit schlichtweg auch eine höhere Gefährdung der Fahrgäste in Kauf nimmt!

- Wir erwarten von der BEG ein Ausschreibungskriterium, das ein hohes und standardisiertes Maß an Qualifikation bei den LokführerInnen und beim Zugbegleitpersonal vorsieht. Weiter soll in den Ausschreibungen eine Besetzungsquote mit betrieblich ausgebildetem Zugbegleitpersonal von 100 % die Regel sein. Das ist aus Sicherheitsgründen heutzutage unumgänglich.

BEG und Bayerische Staatsregierung bezweifeln aufgrund angeblicher rechtlicher Unsicherheiten zwischen europäischer und nationaler Gesetzgebung, dass zur Aufnahme von tariflichen und sozialen Mindeststandards in ihre Ausschreibungen „eine ausreichende Ermächtigungsgrundlage“ vorliegt.

Für die Bereiche der öffentlichen Personenbeförderung gelten allerdings wegen der Besonderheit dieser Branche sowohl europäische (VO EG Nr.1370/2007) als auch nationale Gesetze (§ 97 Abs. 4 GWB), die ausdrücklich die Bindung einer Auftragsvergabe an die Einhaltung tariflicher und sozialer Mindestkriterien zulassen!