

Schleswig-Holsteinischer Landtag ☐
Umdruck 16/1130



Fachbereich 11
Karin Hesse
Landesfachbereichsleiterin

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di • Hansestraße 14 • 23558 Lübeck

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Der Vorsitzende
Postfach 7121

24171 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag				
30.08.2006 08:17				
Expl.:		Anl.: 1		
LP	L	L1	L2	L3

Landesbezirk Nord

Hansestraße 14
23558 Lübeck

Telefon: 0451/8100-6
Telefax: 0451/8100-777

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur
tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen
(Tariftreuegesetz)
Gesetzentwurf der Abgeordneten des SSW
Drucksache 16/604
hier: Stellungnahme**

Datum	28. August 2006
Unsere Zeichen	he/de
Tel.-Durchwahl	0451/8100-712
Handy	0160-97244412
E-Mail	karin.hesse@verdi.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

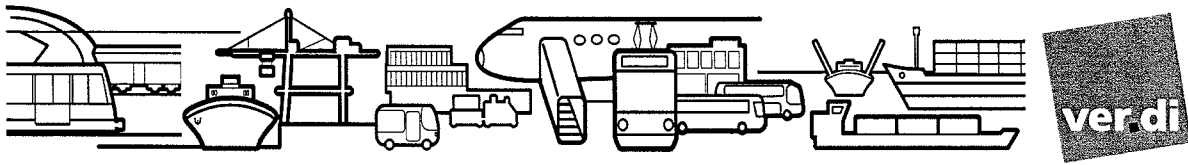
beiliegend übersenden wir Ihnen unsere Stellungnahme zu dem o. g. Gesetzentwurf.

Mit freundlichen Grüßen

Karin Hesse
Karin Hesse
Anlage

SEB Filiale Lübeck
Konto: 1094769700
BLZ: 230 101 11

Der Landesbezirk liegt
ca. 300 m rechts neben
dem Hauptbahnhof



S t e l l u n g n a h m e

**der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Nord
Fachbereich 11 - Verkehr**

**zum Gesetzentwurf der Abgeordneten des SSW
zur Änderung des Gesetzes zur tariflichen Entlohnung
bei öffentlichen Aufträgen (Tariftreuegesetz)
Drucksache 16/604**

ver.di Landesbezirk Nord
Fachbereich 11 - Verkehr
Karin Hesse, Fachbereichsleiterin
Hansestr. 14, 23558 Lübeck
Tel.: 0451/8100-734
Fax: 0451/8100-777/888
Handy: 0160/97244412
E-mail: karin.hesse@verdi.de

Inhaltsübersicht:

1.0	Einleitung	Seite 3
2.0	Eine Bestandsaufnahme der derzeitigen Arbeitsbedingungen im ÖPNV	Seite 4
2.1	Risikoerhöhung im Straßenverkehr durch Kostendruck	Seite 4
2.2	Hetzen ein Arbeitsleben lang- ein kurzes Arbeitsleben	Seite 6
3.0	Verschärfung eines Missstandes durch Reduzierung der Einkommen von Beschäftigten im ÖPNV	Seite 7
3.1	Personalkosten im Fahrdienst	Seite 7
3.2	Geringere Löhne - Ausgleich durch Mehrarbeit	Seite 8
3.3	Die Folgen für Sicherheit und Qualität	Seite 8
4.0	Billiger Anbieter = Kostenersparnis beim Aufgabenträger und anderen?	Seite 11
5.0	Einschlägiger und repräsentativer Tarifvertrag	Seite 13
6.0	Zum Thema Konnexitätsprinzip	Seite 13
7.0	Wäre Schleswig-Holstein die Insel der glückseligen Busfahrer?	Seite 14
8.0	Wichtige Fürsprecher	Seite 14
9.0	Befristung oder Entfristung?	Seite 15
10.0	Fazit	Seite 15
11.0	Literatur- und Quellenverzeichnis	Seite 16

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di befürwortet sowohl die im Gesetzentwurf vorgesehene Einbeziehung des straßengebundenen ÖPNV in den Geltungsbereich des Tariftreuegesetzes als auch die Entfristung dieses Gesetzes ausdrücklich.

Noch in diesem Jahr wird es im Landkreis Stormarn zu weiteren Ausschreibungen von ÖPNV Leistungen kommen und im Jahre 2007 werden diese u. a. in Neumünster und Flensburg erwartet. Daher ist Eile geboten. Nur durch die Einbeziehung des straßengebundenen ÖPNV in den Geltungsbereich des Tariftreuegesetzes lassen sich Dumpinglöhne für Busfahrer sicher vermeiden und die regionalen Busunternehmen haben eine Chance, sich im Wettbewerb zu behaupten.

1.0 Einleitung

Den Wettbewerb im Öffentlichen Personennahverkehr gibt es seit geraumer Zeit. Es bleibt allerdings die Frage, von welcher Art dieser Wettbewerb letztlich sein wird, welche Konsequenzen er für die Fahrgäste, die Qualität, die Sicherheit im Straßenverkehr und die Beschäftigten der ÖPNV-Unternehmen nach sich ziehen wird.

Der Wettbewerb auf dem ÖPNV-Markt ist in Bezug auf Möglichkeiten zur Kostensenkung und regulierende Kräfte des Marktes durch Angebot und Nachfrage (¹*Bundeskartellamt 2002*) nicht vergleichbar mit z. B. dem Wettbewerb von Automobilherstellern oder Herstellern von Kühlschränken. Es gibt kein derartiges Automatisierungspotential für die ÖPNV-Unternehmen, wie es in anderen Bereichen der Wirtschaft vorhanden ist.

Als sehr personalintensive Branche bleibt den Unternehmen vorwiegend nur das Drehen an der Personalkostenschraube, um sich für den Wettbewerb fit zu machen. Die Lohnschraube nach unten birgt aber ungeahnte Risiken für die Verkehrssicherheit und die Qualität im ÖPNV.

Auch die zweite beliebte Alternative zur Kostensenkung im Busgewerbe, die Umlafoptimierung, kann schnell in den sehr sensiblen Bereich der Verkehrssicherheit eingreifen und wird gravierende Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten im Fahrdienst und auf die Qualität des ÖPNV im Allgemeinen haben:

„Vor diesem Hintergrund kommt den Beschäftigten in den Unternehmen eine besondere Bedeutung zu; und dies zudem in doppelter, durchaus konträrer Hinsicht, nämlich als Kostenfaktor und als Leistungserbringungsfaktor. Zum einen ist die Reduzierung von Personalkosten beispielsweise über Vorruhestandsregelungen und der Verzicht auf Neueinstellungen eine Antwort auf den Sparzwang, mit der möglichen Folge, dass sich der Arbeitsdruck auf die verbleibende Belegschaft erhöht. Zum anderen sind insbesondere die Fahrerinnen und Fahrer im ÖPNV diejenigen, an denen die Dienstleistungsqualität eines Unternehmens vom Kunden im wesentlichen festgemacht wird, denn sie sind die Schnittstelle zwischen Kunde und Unternehmen“(²Brinkmann 1998)

Bevor man sich nun ausführlich mit den Wirkungszusammenhängen der Faktoren im Wettbewerb wie Leistung, Qualität, Sicherheit, Lohn und Preisgestaltung der Dienstleistung im Hinblick auf die Tariftreue beschäftigt, ist es unabdingbar, die bisherigen Zustände im ÖPNV zu analysieren. Um Wettbewerbsfähigkeit herzustellen, werden derzeit insbesondere die Parameter „Umlafoptimierung“ und „Lohnhöhe“ verändert, was in der Regel eine Ausdehnung der Arbeitszeiten und eine Erhöhung der „Schlagzahl“ pro Zeiteinheit zur Folge hat. Durch die Veränderung dieser beiden Parameter zu Ungunsten des Fahrpersonals werden den Fahrern

¹ „Der Fahrgast hat [...] im Gegensatz zu der sonst üblichen Marktbeziehung zwischen Anbietern und Nachfragern eines Produktes keinen unmittelbaren Einfluss auf den Angebotsumfang.“ (*Bundeskartellamt 2002*)

² Brinkmann, A., Fidorra, J. (1998). Arbeitszeitflexibilisierung im Spannungsfeld zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitwünschen in: ARBEIT, Heft 2, Seite 134.

enorme, nicht mehr zu schulternde Belastungen mit den entsprechenden Konsequenzen aufgebürdet.

2.0 Eine Bestandsaufnahme der derzeitigen Arbeitsbedingungen im ÖPNV

2.1 Risikoerhöhung im Straßenverkehr durch Kostendruck

Die Erhöhung des Arbeitsdrucks auf die Beschäftigten wird an dem Beispiel der Kostenreduzierungsmaßnahme „Umlaufoptimierung“ deutlich:

Die Umlaufoptimierung läuft nicht nur darauf hinaus, dass die Busse möglichst ununterbrochen im Einsatz sind, um eine Linie mit möglichst wenigen Bussen bei geforderter maximaler Taktung zu bedienen, sondern auch darauf, dass die Fahrzeiten **nicht** der Verkehrslage, dem Fahrgastaufkommen und der Streckenkondition angepasst werden.

Gesetzlich vorgeschriebene Pausen und Lenkzeitunterbrechungen werden immer häufiger „am Schreibtisch“ so geplant, dass die gesetzlichen Anforderungen der Fahrpersonalverordnung (FPersVO), der EU-Richtlinie 3820/85 und des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) bestenfalls theoretisch erfüllt werden. Die Schichtlängen werden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt. Forderungen der Arbeitgeber nach 14 Stunden langen Schichten sind Realität. Die Folge von ausgedehnten Schichtlängen sind enorm erhöhte Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten.

Im Grunde genommen handelt es bei der „Umlaufoptimierung“ inzwischen nicht selten um eine krasse Fehldisposition, die aber mit steigender Tendenz in immer mehr Unternehmen hingenommen wird:

„Oft kalkulieren die Unternehmen die Fahrten so knapp, dass der Fahrer unter erheblichen Zeitdruck kommt; infolgedessen erhöht sich das Risiko eines Fehlverhaltens.“ (³Casualty Risk Consulting, Münchener Rück 2005)

„Dann spielt auch der Kostendruck im Busverkehr eine große Rolle. Die Disposition wird knapp gefasst, große Pufferzeiten sind kaum möglich.“
(⁴Jürgen Bente, Fachreferent Deutscher Verkehrssicherheitsrat)

Die Verschärfung dieser fehl disponierten Umlaufoptimierung wurde durch den einsetzenden Wettbewerb erreicht. Die Auswirkungen für die Beschäftigten, die unter diesen Bedingungen arbeiten müssen, sind fatal. Jeder Arbeitstag muss **durchgehend und dauerhaft** unter einem **enormen Zeitdruck** absolviert werden. Diese Tatsache zeigte sich bereits vor längerer Zeit durch die Ausrufung des Wettbewerbs im britischen ÖPNV:

„Since deregulation in Great Britain there is considerable pressure to keep to timetables due to fierce competition.“ (⁵Kirk, A, 2001.) (Übersetzung s.u.)

Der Busfahrer steht dabei in einem Spannungsfeld der Gegensätze: Zum einen verlangt sein Arbeitgeber die Einhaltung des Fahr- und Dienstplanes und die Durchführung von weiteren Nebentätigkeiten während des Fahrdienstes (z.B. die Fahrkartensichtkontrolle zur Steigerung der Fahrgeldeinnahmen und die Fahrgastinformation). Zum anderen sind dem Fahrer die sinnvollen engen Grenzen der EU-Verordnung 3820/85, der FPersV⁶ und des ArbZG in Bezug auf maximale

³ Schmid, G., Casualty Risk Consulting – Munich Re (2005). Risikomanagement von Omnibussen; S. 14, München.

⁴ Schneider, F., TÜV-Hessen (2005). Das Sichere in: Sicherer Busbetrieb. Seite 26.

⁵ Kirk, A., Grant, R., Bird, R. (2001) Passenger Casualties in Non-Collision Incidents on Buses and Coaches in Great Britain. Vehicle Safety Research Centre, Loughborough University, UK, Paper No. 296, p.6.

Übersetzung Nr. 2: „Seit Beginn der Freigabe (des ÖPNV-Marktes) in Großbritannien besteht wegen eines scharfen Wettbewerbs ein beträchtlicher Druck Fahrzeiten/Fahrpläne einzuhalten.“
(Kirk, 2001)

⁶ Anmerkung: Dass innerhalb dieses Spannungsfeldes die Auseinandersetzungen inzwischen absurde Formen annehmen, wird daran deutlich, dass gesetzestreue Fahrer zunehmend mit Androhungen und Vollzug von Ermahnungen und Abmahnungen konfrontiert werden, wenn sie beispielsweise nach 4 ½ -Stunden Lenkzeit die vorgeschriebene

Lenkzeiten, Lenkzeitunterbrechungen und Ruhezeiten und natürlich auch die StVO vorgegeben. Außerdem ist er sich seiner steigenden Lebenshaltungskosten bei sinkendem Einkommen stets gegenwärtig. Durch die wettbewerbsbedingt auf niedrige Kosten getrimmte enge Planung mit minimalsten bis gar keinen Zeitreserven für die gesetzlich vorgeschriebene Lenkzeitunterbrechung sowie die unrealistischen Fahrzeiten wird ein Automatismus des offensiven Fahrens in Gang gesetzt, der im ÖPNV fehl am Platze und der Verkehrssicherheit absolut abträglich ist:

“When it comes to being late, basically, the only effective way to handle it is to do the job faster, which may include taking less time to answer questions, braking and accelerating harder, but also driving faster, i.e., using a higher mean speed. Many of these driving behaviours have the same consequences: the limits become lower and the risks higher.”
(⁷Af Wählberg, 1997)

„The element of time pressure as discussed, is an integral part of the bus driver's role. There appears to be a positive correlation between time pressure and accidents for bus driver.”(⁸Greiner, 1998) (Übersetzung: s.u.)

In vielen einschlägigen Internetforen kann die Besorgnis von Fahrgästen bundesweit um ihre Sicherheit nachgelesen werden. Ob aus München, Wuppertal, Heilbronn oder Flensburg, in teils drastischen Bemerkungen kann nachvollzogen werden, welche Gefühle bei den Fahrgästen in zunehmenden Maße mitschwingen, wenn sie in einen Bus im ÖPNV einsteigen. Vereinzelt sehen und verstehen Fahrgäste allmählich die Hintergründe und Zusammenhänge dieser Missstände im ÖPNV. Der O-Ton eines Schülers:

„...denn was die teilweise für Zeiten einhalten sollen, ist utopisch, ich möchte mal einen sehen, der nicht Busfahrer ist und eine 2 km lange Strecke mit 3 Ampeln und ohne grüne Welle in der fahrplanmäßigen Zeit von 2 Minuten mit einem Bus schafft, ich denke, da sollte man den Leuten unseres ÖPNV mal Respekt aussprechen...”

Der Respekt wäre angebracht, aber aus der Erkenntnis dieses Schülers zum Missstand der Fehldisposition sollten andere Konsequenzen erwachsen:

„Die Planung von Fahrstrecken und Fahrplänen im öffentlichen Personenverkehr ist eine verantwortungsvolle und schwierige Tätigkeit, die sich trotz aller betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten in erster Linie an den Anforderungen der Verkehrssicherheit orientieren sollte.“ (⁹ Müller, D.)

Genau an dieser Stelle würde nun im Regelfall der Betriebsrat ins Spiel kommen und gemäß § 80 BetrVG die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften u.s.w. einfordern. Dazu ist er verpflichtet. Dass immer mehr Betriebsräte trotz der Gefahr, nach § 23

Unterbrechung einfordern oder wenn sie sich weigern, Fahrgäste an unübersichtlichen und gefährlichen Stellen oder entgegen der StVO zwischen den Haltestellen in einer Stadt aussteigen zu lassen.

⁷ Af Wählberg, A. E. (1997). Time pressure, age and driving speed among bus drivers: A pilot study. Report to the National Board of Road Administration – unpublished manuscript. Uppsala, Sweden: Uppsala University.

Übersetzung Nr. 3: *„Im Falle einer Verspätung ist im Grunde genommen der einzig wirksame Weg, damit umzugehen, die Arbeit schneller zu vollziehen. Dieses würde bedeuten, auf Fragen kurzangebunden zu antworten, härter zu bremsen und zu beschleunigen, aber auch schneller zu fahren, z.B. durch eine höhere Durchschnittsgeschwindigkeit. Viele dieser Variationen des Fahrverhaltens haben die gleichen Folgen: Die Grenzen werden gesenkt und die Risiken erhöht.“* (Af Wählberg, 1997)

⁸ Greiner, B. A., Krause, n., Ragland, D. R., Fisher, J. M. (1998). Objective stress factors, accidents, and absenteeism in transit operators: A theoretical framework and empirical evidence. In: Journal of Occupational Health Psychology, 3, p. 130 – 146.

Übersetzung Nr. 4: *„Das beschriebene Element des Zeitdrucks ist ein wesentlicher Bestandteil im Beruf des Busfahrers. Für den Busfahrer konnte eine eindeutige Wechselbeziehung zwischen Zeitdruck und Unfällen festgestellt werden.“* (Greiner, 1998)

⁹ Prof. Dr. jur. Dieter Müller vom Institut für Verkehrsrecht und Verkehrsverhalten Bautzen, IVV Bautzen. Dieter Müller ist Hochschullehrer für Straßenverkehrsrecht an der Fachhochschule für Polizei Sachsen in Rothenburg / Oberlausitz.

BetrVG aus Gründen der Pflichtverletzung abgesetzt zu werden, in zunehmenden Maße untätig bleiben, hat etwas mit dem Dilemma zu tun, in dem sie sich auch und gerade aus Gründen des niedrigen Lohnes des Fahrdienstes befinden.

2.2 Hetzen ein Arbeitsleben lang – ein kurzes Arbeitsleben

Das Arbeiten innerhalb dieses oben geschilderten Spannungsfeldes hat enorme Auswirkungen auf die Gesundheit des Fahrpersonals. Derartige Belastungen durch Stress, wie es sie in keinem anderen Berufszweig¹⁰, nicht einmal im Speditions- und Taxigewerbe gibt, führen frühzeitig und **dreimal häufiger**¹¹ zu Herzkreislauferkrankungen¹² der großen Masse der Fahrer. Erhöhte Blutdruckwerte¹³ und gesundheitsgefährdende Ausschüttungen von Stresshormonen (Adrenalin, Kortisol) wurden im Vergleich zu anderen Berufsgruppen mehrfach festgestellt. Nach einer, alle im Zeitraum von 1981 bis 1991 erwerbstätigen dänischen Männer zwischen 20 und 59 Jahren einbeziehenden, auf verschiedenen nationalen Datenregistern basierenden Erhebung¹⁴ fand sich für Busfahrer die über **alle** Berufsgruppen hinweg **höchste** Rate an Krankenhauseinweisungen aufgrund ischämischer Herzerkrankungen.

Den kardiovaskulären Erkrankungen im Vordergrund folgen muskuloskeletale und gastrointestinale Beschwerden, die häufige Krankheitsbilder in dieser Berufsgruppe sind. So erklärt sich auch die Tatsache, dass Busfahrer, die ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen aufgeben müssen, deutlich jünger sind als Berufs- und Erwerbsunfähige anderer Berufsgruppen. In einer umfangreichen deutschen Studie bei 120 Verkehrsunternehmen wurde nachgewiesen, dass die Fahrer im Durchschnitt nach rund 21 Dienstjahren ihre Fahrdiensttauglichkeit einbüßen. Im Mittel dieser Studie sind fahrdienstuntaugliche Fahrer 49 Jahre alt¹⁵. **Nur etwa 10 %** der Busfahrer in Verkehrsunternehmen erreichen das gesetzliche Rentenalter in ihrer ursprünglichen Tätigkeit¹⁶. Einer Untersuchung in einem Nahverkehrsunternehmen zufolge erreichten dort überhaupt nur noch 5 % das **vorgezogene** Ruhestandsalter von 63 Jahren im Fahrdienst¹⁷. In einem Vortrag von Dr. Dipl. Psych. Peter Stadler vom Bayrischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit vom 20.10.2005 werden ähnlich lautende Zeiten vorzeitiger Fahrdienstuntauglichkeit veröffentlicht: Bei Eintritt vorzeitiger Fahrdienstuntauglichkeit sind die Fahrer 50 bis 54 Jahre alt, nach Dienstzeiten von 20 bis 24 Jahren.

Die umfangreiche Forschung zur Arbeitsbelastung von Busfahrern und zu den gesundheitlichen Folgen dieser Belastung dokumentiert eindeutig bereits seit über 50 Jahren einen Missstand, der nun auch noch verschärft werden soll, obwohl...

¹⁰ Winkleby, M. A., Ragland, D.R., Fisher, J.M. & Syme, S.L. (1988), Excess Risk of Sickness and Disease in Bus Drivers: A Review and Synthesis of Epidemiological Studies. International Journal of Epidemiology, 17: 255-262. (22 epidemiologische Studien aus 14 Ländern)

¹¹ Rosengren, A., Anderson, K. & Wilhelmsen, L. (1991). Risk of Coronary Heart Disease in Middle-aged Male Bus and Tram Drivers Compared to Men in Other Occupations: A Prospective Study. In: International Journal of Epidemiology, 20: 80-87.

¹² Tüchsen, F. (2000). High-Risk Occupations for Cardiovascular Disease. Occupational Medicine: State of the Art Reviews, 15 (1): 57-68

¹³ Kompier, M.A.J. & Di Martino, V. (1995). Review of Bus Drivers' Occupational Stress and Stress Prevention. Stress Medicine, 11: 253-262. (32 Studien in 13 Ländern)

¹⁴ Tüchsen, F. & Endahl, L.A. (1999). Increasing Inequality in Ischaemic Heart Disease Morbidity among Employed Men in Denmark 1981-1993: The Need for a new Preventive Policy. In: International Journal of Epidemiology, 28: 640-644.

¹⁵ Haas, J., Petry, H. & Schühlein, W. (1990). Zur Verringerung berufsbedingter Gesundheitsrisiken im Fahrdienst des öffentlichen Personennahverkehrs. In: Der Betriebsarzt, 25: 332-334. - Anmerkung: Gleichlautendes dazu auch von Giesser-Weigl (1989).

¹⁶ Tränkle, U. & Bailer, H. (1996). Aufgabengestaltung im Fahrdienst. Überlegungen und Untersuchungen zur Verbesserung der Arbeitssituation von Linienbusfahrerinnen und Linienbusfahrern im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Bremerhaven: Wissenschaftsverlag NW. - Anmerkung: Gleichlautendes dazu auch von Pikus (1975), Mulders (1982) und Kompier (1990).

¹⁷ Giesser-Weigl, M., Schmidt, G. (1989). Verbesserung der Arbeitssituation von Fahrern im öffentlichen Personennahverkehr. Bremerhaven.

„... the physical and psychological health of the bus driver is a critical factor in driving performance. Any impairment can have undesirable consequences for passengers and bus operating companies alike.“ (18Tse, 2006; s.u.)

3.0 Verschärfung eines Missstandes durch Reduzierung der Einkommen von Beschäftigten im ÖPNV

3.1 Personalkosten im Fahrdienst...

...sind und bleiben, wie es typisch für den Dienstleistungssektor ist, der größte Posten mit dem größten Einsparpotential für die Busunternehmen. Und als Vorbereitung auf den Wettbewerb wird die Senkung der Personalkosten der Beschäftigten als einfachste und effizienteste Variante klar bevorzugt. Der Großteil des Personals gehört dem Fahrdienst an, also der Gruppe von Arbeitnehmern, die die Leistung auf die Straße bringen.

Wie die Vergangenheit gezeigt hat, ist gerade die Kostensenkung durch Lohnkürzung der am häufigsten gewählte Weg, um das günstigste Gebot in einer Ausschreibung abgeben zu können.

„Durch knappe öffentliche Mittel und den damit verbundenen Kostensenkungsdruck, die europäische Marktöffnung und durch den Markteintritt neuer Anbieter wird das Entgeltniveau für die Beschäftigten in den Verkehrsunternehmen absinken.“¹⁹

*„Fast alle kommunalen Unternehmen in Hessen haben inzwischen solche Tochtergesellschaften gegründet bzw. aufgekauft. Diese wurden zunächst nur dazu genutzt, Fahrleistungen für die Muttergesellschaft zu erbringen und günstig neues Personal einstellen zu können, während der Mutterbetrieb Personal abbaut.“
(²⁰WBO, 2003)*

„Hinzu kommt, dass in den Regionen, in denen ausgeschrieben wurde, die Löhne der Omnibusfahrer real im zweistelligen Prozentbereich reduziert wurden. Omnibusfahrer verdienen dort teilweise weniger als 8 EUR pro Stunde!“ (²¹Bezugnahme auf das Bundesland Hessen, Bagdahn, 2006)

[...] mit dem Ziel, Wettbewerbsfähigkeit zu erlangen, sind sie (die Unternehmen) deshalb gezwungen, ihr Angebot mit immer sparsameren Ressourceneinsatz zu erbringen. Dies betrifft vor allem den Personaleinsatz und die Lohnkosten, da das Personal den weitaus größten Anteil an den Gesamtkosten ausmacht.“ (²²Werner, J., 2003)

Ein aktuelles Beispiel, wie in Schleswig-Holstein versucht wurde, über die Lohnschraube den Ausschreibungswettbewerb zu gewinnen, lieferte die AUTOKRAFT GmbH durch die Implementierung eines ostdeutschen Tarifvertrages Anfang diesen Jahres im Kreis Stormarn.

¹⁸ Tse, J. L. M., Flin, R., Mearns, K. (2006) Bus driver well-being review: 50 years of research. Transportation Research Part F 9, Industrial Psychology Research Centre, School of Psychology, College of Life Sciences and Medicine, University of Aberdeen, U.K..

Übersetzung Nr. 6: *„Die physische und psychologische Gesundheit ist der kritische Faktor der Fahrleistung/ des Fahrkönnens. Jedwede Verschlechterung kann unerwünschte Folgen für Fahrgäste wie für Busunternehmen haben.“*

¹⁹ Lasch, R. (2005). Endbericht zur Delphi-Studie „ÖPNV-Markt der Zukunft“. Summary. Deutsches Verkehrsforum. S. 2

²⁰ WBO (Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmer e.V. (2003). Jahresbericht. S.26.

²¹ Peter Bagdahn, (2006), Unternehmensberatung f+b Forschungs- und Beratungsgesellschaft Personenverkehr mbH, Böblingen. Dozent Universität Heilbronn.

²² Werner, J., Schaafkamp, C., (2003). Daseinsvorsorge im Wettbewerb – quo vadis öffentlicher Personennahverkehr? In Libbe, J., Tomerius, S., Trapp, J. H. (Hrsg. 2003) Liberalisierung und Privatisierung kommunaler Aufgabenerfüllung. Soziale und umweltpolitische Perspektiven im Zeichen des Wettbewerbs. Difu-Beiträge zur Stadtforschung, Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin; S. 127 ff

Die dort veranschlagten 8,32 €/Std. für Busfahrer in Stormarn werden nicht der letzte Versuch sein, im Wettbewerb zu bestehen. Die Schleswig-Holsteinischen Arbeitgeberverbände OVN (Ex-SHO) und KAV selbst beklagen Stundenlöhne im Bundesgebiet in Höhe von 7,06 € bis 7,62 €. Sie befürchten das „Überschwappen“ nach Schleswig-Holstein.

Heute stellt sich die Frage, ob der Gesetzgeber nicht besser die Notbremse zieht und den freien Fall durch das Tariftreuegesetz verhindert. Wie oben erwähnt, haben die Arbeitgeber bereits den Tarifvertrag des Zeitarbeitsgewerbes ins Spiel gebracht. Es ist bereits die Rede von sogenannten „Fahrerpools“, die dann zu Stundenlöhnen zwischen 7,06 € und 7,62€ kreuz und quer durchs Land verliehen werden könnten.

Ob dafür qualifiziertes Personal zu haben sein würde, ist mehr als fraglich.

Zur Personenbeförderung gehört nicht nur Fähigkeit, einen Bus zu lenken. Die Kosten für den Führerschein sind hoch und der Fahrer befördert schließlich keine Paletten mit Kühlschränken sondern Fahrgäste. Er/sie sollte also besonders gut (fahrgastfreundlich, sicherheitsbewusst) fahren können, der deutschen Sprache nicht nur mächtig sondern auch sozialkommunikativ kompetent sein, flexibel mit den unterschiedlichsten Personengruppen unserer Gesellschaft umgehen können, ein Gespür für sie mitbringen, freundlich, zuvorkommend, diplomatisch und höflich sein. Er/sie muss gesundheitlich fit und ausgesprochen belastbar sein. Er/sie muss eine schnelle Reaktionszeit an den Tag legen und sämtliche Sinne müssen vollständig funktionieren. Er/sie muss sich mit der Technik des Busses, zahlreichen Verordnungen und Gesetzen auskennen. Er/sie muss eine gute Orts-, Tarif- und Fahrplankenntnis haben, in größeren Städten und in Feriengebieten kommen Aspekte des Fremdenverkehrs hinzu. Polyglotte Fahrer wären in diesem Zusammenhang der Idealfall. Er/sie muss einen guten Orientierungssinn und geographische Kenntnisse besitzen. Er/sie muss auch den Seelentröster spielen. Er/sie muss als Mediator in der Lage sein Konflikte friedlich zu lösen, zu entspannen und auch bereit sein, einen schwächeren Fahrgast zu schützen. Er/sie muss bei weit über Hundert unterschiedlichen Fahrkarten in Bruchteilen einer Sekunde entscheiden können, ob diese gültig ist oder nicht usw.

3.2 Geringere Löhne - Ausgleich durch Mehrarbeit

Ein so niedriges Lohnniveau wie oben genannt gilt es mit dem Tariftreuegesetz zu verhindern, denn es würde verheerende Folgen auf das Arbeitspensum der Busfahrer haben, die bereits jetzt auf dem ohnehin niedrigen Niveau des SHO-Tarifvertrages auf die Leistung von Mehrarbeit angewiesen sind.

Jede weitere Absenkung des Einkommens im Fahrdienst würde die Fahrer zwingen, noch mehr als bisher zu arbeiten. Entweder wird dann die Mehrarbeit im bisherigen Busunternehmen abgeleistet, oder die Fahrer sehen sich wahrscheinlich nach Zweitjobs als Taxifahrer, Kurierfahrer oder im Gütertransport um.

Da wer weniger verdient, weil sein Einkommen ohne den Schutz des Tariftreuegesetzes weiter sinkt, **mehr arbeiten muss**, um eine Kompensation bei steigenden Lebenshaltungskosten zu erreichen, bleibt die Frage, welche Folgen dies für den ÖPNV an der entscheidenden Schnittstelle zwischen dem Unternehmen und dem Kunden haben wird:

3.3 Die Folgen für Sicherheit und Qualität

Vor dem Hintergrund der Belastungen der besonderen Lage der Arbeitszeit der Busfahrer (²³Schichtarbeit, Wechselschicht) und der Tatsache, dass die praktizierten Dienstpläne im ÖPNV eine höhere Komplexität als andere Schichtpläne der Industrie aufweisen, ist die durch den Wettbewerb einsetzende Erosion der Normalarbeitszeit in einem Bereich, in dem bis dato von

²³ Ergänzend dazu ein weiterer, oft vernachlässigter Belastungsfaktor: „So sind z.B. die Scheidungsquoten von Schichtarbeitern über denen von Beschäftigten, die im normalen Tagdienst liegen.“
Wagner, N. L., (2005) Untersuchung zur Sterblichkeit bei Feuerwehrbeamten der Berufsfeuerwehr Hamburg, Dissertation Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Hamburg. S. 26.

„Normalarbeitszeit“²⁴ nie die Rede sein konnte, mit einer gleichzeitigen Risikoerhöhung im ÖPNV verbunden:

„Besonders Last- und Busfahrer leiden unter Übermüdung. Bei einem Teil der schweren Busunfälle des vergangenen Sommers waren die Fahrer übermüdet.“ (²⁵Schlafapnoe Aktuell, 2004)

„Am weitesten verbreitet ist das Schlaf-Apnoe-Syndrom, [...], vorwiegend bei Männern. Hinzu kommen die Schichtarbeiter, von denen nach Hajaks Angaben 95% Schlafstörungen beim Schichtwechsel haben, die zum Großteil auch nach Ende der Schichtarbeit bestehen bleiben.“ (²⁶Schlafapnoe Aktuell, 2004)

„Menschen mit Schlafstörungen haben fünfmal häufiger als die Normalbevölkerung schwere Unfälle im Haushalt, Beruf oder Verkehr, hieß es beim 28. Interdisziplinären Forum der Bundesärztekammer. Ein Viertel aller Verkehrsunfälle in Bayern passieren, weil die Fahrer am Steuer eingeschlafen sind.“ (²⁷Schlafapnoe Aktuell, 2004)

Schichtarbeit, überlange Dienste, Wechselschicht, verpasste Pausen, unregelmäßige Nahrungsaufnahme, die ohnehin den Fahrdienst in Mitleidenschaft ziehen, werden sich ausweiten und ebenso die Folgen dieser Belastungen:

„Fatigue for drivers is usually apparent ‘when an individual cannot meet self-imposed or externally imposed performance goals but is forced to continue working under adverse conditions by a sense of duty and/or the need to safeguard the lives of others’ (Brown, 1994, p. 299). According to Brown, four main mechanisms hinder attainment of goals for drivers. Firstly, duty periods and shifts are too long cause an individual to take longer time to respond to simple tasks. For more complicated perceptual-motor skills, responses become mistimed (right action but at the wrong moment). Secondly, missed rest pauses and missed meal breaks are apt to fuel feelings of fatigue. Deficient food intake further impairs driving performance (Lisper & Eriksson, 1980). Thirdly, sleep deprivation promote tiredness, and this can be dangerous where ‘microsleep’ (a period of a few seconds) may occur on-the-job. This phenomenon coupled with degraded signal discrimination means that accidents can occur due to the detection failure of critical signals. Finally, circadian rhythms dictating the daily cycle of activity in organisms, may be disturbed by rotating shift patterns, which will aggravate fatigue symptoms. Despite European Law prescribing the arrangement of working shifts, Brown (1994) points out that commercial pressure to retain maximal flexibility in the scheduling of haulage operations, may lead to rule breaking. Such pressures when applied to passenger services may well encourage drivers to drive even when they feel tired, which can increase driver stress and lead to greater accident risk.“ (²⁸Tse, 2006, Übersetzung s.u.)

²⁴ Brinkmann, A., Fidorra, J. (1998). Arbeitszeitflexibilisierung im Spannungsfeld zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitwünschen in: ARBEIT, Heft 2, Seite 135.

²⁵ Schlafapnoe Aktuell, 19, (2004). Fachzeitschrift für Apnoiker, Ärzte, Schlaflabore, Krankenkassen und Hilfsmittelhersteller, VdK – Fachverband Schlafapnoe chronische Schlafstörungen. S. 8.

²⁶ Schlafapnoe Aktuell, 19, (2004). S. 17.

²⁷ Schlafapnoe Aktuell, 19, (2004). S. 16.

²⁸ Tse, J. L. M., Flin, R., Mearns, K. (2006) Bus driver well-being review: 50 years of research. Transportation Research Part F 9, Industrial Psychology Research Centre, School of Psychology, College of Life Sciences and Medicine, University of Aberdeen, U.K..

Übersetzung Nr. 7: „Die Übermüdung der Fahrer tritt für gewöhnlich dann ein, wenn ein Individuum seine selbst gesetzten oder fremdbestimmte Leistungsziele nicht erfüllen kann, aber dennoch durch ein Pflichtgefühl und/oder die Notwendigkeit des Schutzes von Anderen gezwungen ist, unter ungünstigen Bedingungen weiter zu arbeiten“ (Brown, 1994, p.299). Brown zufolge verhindern für die Fahrer vier Hauptmechanismen das Erreichen der Ziele. Erstens, da die Dienstlängen und Schichten zu lang sind, benötigt ein Individuum mehr Zeit um einfache Aufgaben zu erfüllen. Für kompliziertere perzeptiv-motorische Fertigkeiten, erfolgen die Antworten (Reaktionen) zeitversetzt (richtige Aktion, aber zur falschen Zeit, [verlängerte Reaktionszeit]). Zweitens, verpasste Pausen und verpasste Mahlzeiten sind prädestiniert dafür, dass Gefühl der Übermüdung zu erzeugen. Des Weiteren führt

Die Feststellung eines größeren Unfallrisikos für stark belastete Busfahrer wird mehrfach in verschiedenen Studien belegt:

„Accidents were also higher for the strained bus drivers. Again, the transportation of people is a business where safety must be a priority and therefore the link between strain and accidents should warrant attention. So from this particular analysis, past research has been confirmed.“ (²⁹Tse, 2004)

Dass die bevorstehende Erhöhung der Belastung ihre Folgen haben wird, kann nicht geleugnet werden. In einer sehr jungen Studie der University of Massachusetts konnte abermals eindeutig belegt werden, dass Mehrarbeit einen erheblichen Einfluss auf Arbeitsunfälle und Krankheit der Beschäftigten hat. An hand der Dienstpläne, der Krankheitsfälle und Arbeitsunfälle einer repräsentativen Auswahl von 10.793 US-amerikanischen Erwachsenen während der Zeit von 1987 bis 2000 konnte der Beweis geführt werden:

„...working in jobs with overtime schedules was associated with a 61% higher injury hazard rate compared to jobs without overtime. Working at least 12 hours per day was associated with a 37% increased hazard rate and working at least 60 hours per week was associated with a 23% increased hazard rate.“ (³⁰Dembe, A. E. u.a., 2005)

Im Besonderen trifft diese Erkenntnis auf Tätigkeiten im Fahrdienst zu:

“However, there does seem to be cause for concern for a link between long hours and accidents, particularly within the driving occupations. It is likely that fatigue associated with working long hours will have a strong impact on safety and accidents.“ (³¹Beswick, J., 2003)

unzureichende Nahrungsaufnahme zu einer Verschlechterung der Fahrleistung / des Fahrkönnens (Lisper & Eriksson, 1980). Drittens, der Schlafentzug fördert Ermüdung, welche gefährlich werden kann, wenn während der Arbeit Sekundenschlaf auftritt. Dieses Phänomen verbunden mit einer verminderten Fähigkeit Signale zu unterscheiden bedeutet, dass Unfälle infolge von Aufmerksamkeitsfehlern gegenüber kritischen Anzeichen geschehen. Abschließend kann der 24-Stunden-Tagesrhythmus, der den Tagesablauf des Organismus diktiert, durch Wechselschichtsysteme gestört werden, was zur Verschlimmerung der Symptome der Ermüdung führt. Brown stellt heraus, dass, unabhängig von den europäischen gesetzlichen Vorschriften zur Schichtarbeit, der kommerzielle Druck, ein Höchstmaß an Flexibilität von Transporttätigkeiten zu erhalten, dazu führt, dass Gesetze gebrochen werden. Ein derartiger Druck auf den Personenverkehr wird den Fahrer sehr wohl darin bestärken, selbst dann zu fahren, wenn er übermüdet (ausgelaugt) ist. Dieses kann die Belastung des Fahrers erhöhen und führt zu einem größeren Unfallrisiko.“

²⁹ Tse, J. L. M., Flin, R., Mearns, K. (2004) ‘Bus-ting’ a gut – the strains of an urban bus driver. The Industrial Psychology Research Centre, University of Aberdeen, UK. p. 7

Übersetzung Nr. 8: *“Die Unfallhäufigkeit bei belasteten Busfahrern war höher. Abermals, die Beförderung von Personen ist ein Geschäft, in dem Sicherheit an aller erster Stelle stehen muss und deshalb sollte der Verbindung zwischen Arbeitsbelastung und Unfällen Aufmerksamkeit gewidmet werden. Was dieses besondere Ergebnis betrifft, haben sich frühere Forschungen bestätigt.*

³⁰ Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G., Banks, S. M. (2005) The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. Occupational and Environmental Medicine. p. 588.

Übersetzung Nr. 9: *“...im Vergleich zu Berufen/Tätigkeiten ohne Mehrarbeit ist das Arbeiten in Berufen mit Überstunden mit einer um 61 % erhöhten Unfallgefahr verbunden. Das Arbeiten an mindestens 12 Stunden pro Tag korreliert mit ein um 37 % erhöhten Unfallgefahr und wer mindestens 60 Stunden die Woche arbeitet, setzt sich einer um 23 % erhöhten Unfallgefahr aus.“*

³¹ Beswick, J., White, J. (2003) Working Long Hours. Health & Safety Laboratory, Sheffield. p. 37.

Übersetzung Nr. 10: *„Jedoch gibt es insbesondere in Fahrdienstberufen einen Grund zur Beunruhigung, da es eine Relation zwischen langen Arbeitszeiten und Unfällen gibt. Es ist wahrscheinlich, dass Übermüdung in Verbindung gebracht mit langen Arbeitszeiten einen starken Einfluss auf Sicherheit und Unfälle hat.“*

Die negativen Auswirkungen der steigenden Belastungen eines ganzen Berufszweiges beschränken sich aber nicht nur auf ein erhöhtes Sicherheitsrisiko, sondern auch auf die Servicequalität³² im ÖPNV:

“...higher strain promoting poorer service...”⁽³³⁾Tse, 2004)

Auch dieser Zusammenhang zwischen Fahrgastbeschwerden im Verhältnis zum Ausmaß der Belastung konnte nachgewiesen werden:

“...,there were higher levels of passenger complaints for drivers under strain. This compromise in service levels is also critical in an industry where high levels of service quality must be maintained.”⁽³⁴⁾Tse, 2004)

Wichtig ist auch ein Blick auf den Bereich der Schülerverkehre unter Berücksichtigung der o.g. Folgen durch ein nicht vorhandenes Tariftreuegesetz.

Die Anzahl der Schulbusunfälle hat sich - auch durch die Wiedervereinigung - nahezu verdoppelt. Als Gegenmaßnahme wählte man bundesweit das Modell der sogenannte „Busschulen“, um den Schülern die Gefahren in und um den Bus bewusst zu machen. Auch gab es verstärkt Anstrengungen, die Bereiche von Schulbushaltestellen durch bauliche und polizeiliche Maßnahmen sicherer zu machen. Es lässt sich wohl mit Fug und Recht behaupten, dass die Maßnahmen durchaus von Erfolg gekrönt waren – bis zu einem gewissen Punkt jedenfalls: Auffällig ist, dass sämtliche Unfallarten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Schülerverhalten stehen und somit mit den Schulungsmaßnahmen korrelieren, entweder tendenziell sinken oder zumindest konstant bleiben. Der Anteil der Unfallarten hingegen, der zusätzlich noch mit der Fahrtätigkeit des Busfahrers in Zusammenhang steht, kennt nur eine Richtung: nach oben!

Mit immer größerer Nähe zum Wettbewerb ist dieser Anteil jährlich stetig gestiegen, startend bei 40 % und liegt nach 6 Jahren inzwischen bei ca. ³⁵60 %.

4.0 Billiger Anbieter = Kostenersparnis beim Aufgabenträger und anderen?

Setzt man das derzeitige Brutto-Einkommen der Busfahrer im privaten Omnibusgewerbe in Schleswig-Holstein, Lohnstufe III > 50 Tausend Einwohner, auf der Basis von 165 Stunden pro Monat in Höhe von ca. 1750,00 € in Relation zu dem eingangs im Zusammenhang mit der Stormarner Ausschreibung erwähnten MVO-Tarif von 1370,00 € pro Monat (entspricht 8,32 €/Std.) und schleust die Daten unter der Annahme einer zutreffenden Single-Haushalt-Quote von 35,6% für Schleswig-Holstein gemäß Angaben der Bundesregierung durch den Abgabenrechner der Bundesregierung, ergeben sich am Ende bei 4000 Busfahrern (5644 Beschäftigte in ÖPNV-Unternehmen, 1999) im Land Einnahmeverluste von:

³² Anmerkung: Zum Einfluss des Fahrpersonals auf die Dienstleistungsqualität siehe auch: Schippe, C. (1996). Was Fahrerinnen und Fahrer zur Dienstleistungsqualität beitragen. Entwicklung und Anwendung eines Messinstruments zur Erhebung der Zufriedenheit von Kunden mit dem Fahrpersonal. In: Der Nahverkehr, 12/96, S. 12-16.

³³ Tse, J. L. M., Flin, R., Mearns, K. (2004) ‘Bus-ting’ a gut – the strains of an urban bus driver. The Industrial Psychology Research Centre, University of Aberdeen, UK. p. 3.

Übersetzung Nr. 11: *“...höhere Belastung fördert schlechten Service...”*

³⁴ Tse, J. L. M., Flin, R., Mearns, K. (2004). p. 7.

Übersetzung Nr. 12: *“..., es wurde eine höheres Maß an Fahrgastbeschwerden bei Fahrern unter Belastung festgestellt. Diese Gefährdung von Dienstleistungsniveaus ist zudem kritisch in einem Wirtschaftszweig, in dem eine hohe Qualität erhalten werden muss.”*

³⁵ Bundesverband der Unfallkassen, (2004). Statistikinfo zum Schülerunfallgeschehen 2003. München. S. 26. (und)

Schmid, G., Casualty Risk Consulting – Munich Re (2005). Risikomanagement von Omnibussen. München.

- ca. -7,7 Mio. € Sozialversicherung/Jahr
- ca. -2,6 Mio. € Lohnsteuer/Jahr

Bei einer angenommenen Miete von 550,- € inklusive Heiz- und Nebenkosten, Wohngeldstufe IV (Husum), dem Einkommen von 1370,00 €/ Monat und der obigen Single-Quote ließen sich über einen Internet-Wohngeldrechner Mehrausgaben veranschlagen in Höhe von:

- ca. + 7,5 Mio. € für Wohngeld/Jahr

Allerdings ist diese Berechnung des Wohngeldes im Vergleich zu anderen Möglichkeiten geradezu unspektakulär, da das Einkommen bereits so niedrig wäre, dass der gesamte Fahrdienst gleich auf Arbeitslosengeld II und Sozialgeld zurückfallen würde. Der Internet-ALG-II-Rechner berechnet dann bei 4000 Haushalten, 35,6 % Single-Quote und 64,4 % Familien (ungefähr vierköpfig bei einer durchschnittlichen Fertilitätsrate von 1,4 im Bundesschnitt, Abdeckung der fehlenden 0,6 Fertilität durch hohe Singlequote) und den einer öffentlich geförderten Wohnung entsprechenden oben genannten Wohndaten:

- ca. +25 Mio. € ALG-II-Sozialgeld/Jahr

Natürlich würde man noch die Bedürftigkeit prüfen und so den einen oder anderen herausfiltern können. Außerdem geht man sicherlich noch davon aus, dass bei so einem geringen Einkommen der jeweilige Lebens-/Ehepartner versuchen würde, durch ein eigenes Einkommen die Verluste einer drastischen Lohnsenkung aufzufangen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass im ländlich strukturierten Raum in den alten Bundesländern traditionell derzeit nur 28 % der Partner von Busfahrern in Vollzeit tätig sind (³⁶Brinkmann, A., 1998).

Dieses Beispiel mag generalisierend anmuten und in der Realität wäre wohl mit weitaus komplexeren Szenarien zu rechnen. Dennoch wird deutlich, welches Wagnis man einginge, würde man Lohndumping für Busfahrer in Schleswig-Holstein nicht durch ein Tariftreuegesetz verhindern, sondern einfach hinnehmen.

Besonders deutlich wird dies auch, wenn man die erhofften Einsparungen der Kommune als Aufgabenträger des ÖPNV in Relation zu den Mehrausgaben und Mindereinnahmen setzt. Unter der Annahme der Übertragbarkeit der oben genannten Daten in Bezug auf Wohnen, Anteil der Singles / Familien u.s.w. und einer Anzahl von 32 Busfahrern auf Bad Oldesloe würden den erwarteten Einsparungen in Stormarn-Nord in Höhe von 250.000,00€/Jahr Mehrausgaben gegenüberstehen in Höhe von:

- ca. 202.000,00 € für Sozialgeld/Jahr

Noch nicht mit eingerechnet sind die Steuerausfälle und die geringeren Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgeber in Höhe von:

- ca. - 62.000 € Sozialversicherung /Jahr
- ca. - 20.000 € Lohnsteuer / Jahr

Mehrausgaben und Mindereinnahmen für die öffentliche Hand und die Sozialversicherungsträger beliefen sich also in Stormarn-Nord zusammen auf theoretische:

- ca. 284.000,00 €/Jahr

Dieser Summe steht nun die Einsparung im ÖPNV in Stormarn-Nord in Höhe von 250.000,00 € gegenüber. Was insgesamt also zusätzliche Ausgaben und Einbußen in Höhe von 34.000,00 €/ Jahr bedeuten würde. Noch nicht eingerechnet sind weitere Kosten wie Kinderbetreuung in KITAs, die an Bedeutung gewinnen würden, wenn die jeweiligen Lebenspartner / Ehepartner der

³⁶ Brinkmann, A., Fidorra, J. (1998) Arbeitszeitflexibilisierung im Spannungsfeld zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitwünschen, in: Arbeit, Heft 2, Jg. 7, Seite 138.

Busfahrer versuchen sollten, die drastische Lohnsenkung zu kompensieren. Eine KITA-Betreuung über lediglich 8 Stunden beispielsweise schlägt je nach Gemeinde mit mehreren Hundert bis über 1000 Euro pro Monat und Kind zu Buche. Diese Kosten würden ebenfalls voll auf die Kommunen zurückfallen. Sollte dann noch weiteres Personal eingestellt werden, da eine Unterdeckung zu Engpässen führt, würde zwar wieder mehr Geld an die Sozialversicherungen und ein kleines bisschen mehr Lohnsteuer durch die Singles an den Fiskus gehen, diese Mehreinnahmen „kondensieren“ allerdings gleich wieder durch ALG II/Sozialgeld.

Da nun das Lohnniveau der Bad Oldesloer Busfahrer aufgrund der Rücknahme der ursprünglichen Pläne der AUTOKRAFT GmbH vorerst nicht so stark sinkt, sind Kommune und Allgemeinheit noch einmal mit einem blauen Auge davon gekommen. Nun gilt es, Lohn- und Sozialdumping per Tariftreuegesetz zu verhindern!

5.0 Einschlägiger und repräsentativer Tarifvertrag

Bei dem Tarifvertrag welcher der Tariftreue am Ort der Leistungserbringung zu Grunde liegen soll, muss es sich um einen **einschlägigen** Tarifvertrag für das Omnibusgewerbe handeln. Anderenfalls haben regionale ÖPNV Anbieter unter Umständen keine Chance, sich am Markt zu behaupten, wodurch die Arbeitsplätze der dort Beschäftigten gefährdet wären.

Im Falle von konkurrierenden einschlägigen Tarifverträgen am Ort der Leistungserbringung gilt das Mehrheitsprinzip. Es ist also der einschlägige Tarifvertrag zu Grunde zu legen, der für die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Ort der Leistungserbringung gilt (repräsentativer Tarifvertrag).

6.0 Zum Thema Konnexitätsprinzip

Zuletzt in der Landtagsdebatte vom 23. März 2006 wurde zum wiederholten Male die Behauptung in den Raum gestellt, ein Tariftreuegesetz würde für die Kommunen ÖPNV-Mehrkosten in Höhe von 15 % verursachen, für die das Land dann aufgrund des in der Landesverfassung vorgesehenen Konnexitätsprinzips aufkommen müsste. Lediglich durch die wiederholte Behauptung einer These wird diese noch lange nicht wahr. Genauer betrachtet erscheint es wenig einleuchtend davon zu sprechen, es würden **Mehrkosten** entstehen, wenn das Lohnniveau, welches bisher gegolten hat, zukünftig weiterhin besteht. Ganz simpel ausgedrückt: Lege man beispielsweise durch ein Gesetz fest, dass in einer Obstschale, in der bisher fünf Äpfel lagen, auch künftig fünf Äpfel zu liegen hätten, so betrüge die Differenz zwischen 5 und 5 Null und entspräche damit anteiligen 0 % und nicht 15%. Es können also schwerlich 6 oder 7 Äpfel werden, legte ein Gesetz lediglich 5 Äpfel fest.

Das Lohngefüge der Busfahrer strebt also keinesfalls in ungeahnte Höhen, wie es der Städteverband Schleswig-Holstein in seiner damaligen Stellungnahme vom 20.11.2002 zur Anhörung zum Entwurf eines TTG in einem abenteuerlichen Schreckensszenario an die Wand malte:

„...könnte sich folgende Gewerkschaftsstrategie ergeben:

In Schleswig-Holstein werden alle Verkehrstarife gekündigt bis auf den BMTG.

Gemeinwirtschaftliche Verkehre können dann nur noch auf der Grundlage des BMTG, also des Tarifvertrages mit den höchsten Löhnen abgeschlossen werden.“

Dieses aus gewerkschaftlicher Sicht phantastische und schmeichelhafte Szenario ist vollkommen unrealistisch. Tatsache ist, dass die derzeitigen manteltarifvertraglichen Regelungen des Schleswig-Holsteinischen privaten Omnibusgewerbes nach dem Willen der Arbeitgeberseite verändert werden sollen mit dem Ziel, sämtliche Standards nach unten zu pressen.

Das Konnexitätsprinzip beinhaltet grundsätzlich eine Kosten- bzw. eine Lastenausgleichsregelung im Falle von Aufgabenverlagerungen beispielsweise vom Land auf die kommunale Ebene und damit gleichzeitig verbundenen **zusätzlichen** Kosten bzw. Lasten. Es müssen also zwei Kriterien

erfüllt sein, zum einen eine Aufgabenübertragung und zum zweiten müssen durch diese Aufgabenübertragung zusätzliche, neue Kosten entstehen, die es auszugleichen gilt.

Nun beabsichtigt der vorliegende Gesetzesentwurf, den Aufgabenträgern des straßengebundenen ÖPNV die rechtliche Grundlage für die Umsetzung der Tariftreue zur Vermeidung von Dumpinglöhnen zur Verfügung zu stellen, die diese brauchen, damit Ausschreibungen und Vergaben von Leistungen nicht angreifbar sind. Damit ist keinerlei Aufgabenverpflichtung, die zu einer Mehrbelastung und **zusätzlichen, neuen** Kosten führen könnte, verbunden. Es kommen ja gerade keine neuen Aufgaben auf die kommunalen Aufgabenträger des ÖPNV zu, sondern bereits bestehende, schon bei den Kommunen liegende Aufgaben, werden rechtssicher organisiert.

Wenn auf der Grundlage des Tariftreuegesetzes von einem Wettbewerber in einer Ausschreibung von Verkehrsleistungen verlangt wird, er solle den vor Ort gültigen Lohn gemäß gültigem Tarifvertrag für das Omnibusgewerbe an seine Beschäftigten zahlen, so entstehen durch die Annahme des tariftreuen Angebots des Wettbewerbers durch die Kommune dieser gerade keine Mehrkosten. Der Kommune als Aufgabenträger des ÖPNV wurde bereits vor der Ausschreibung eine Nahverkehrsleistung erbracht, deren Kalkulation auf dem dort bereits gültigen Tarifvertrag basierte. Mit der nun folgenden Tariftreue verlangenden Ausschreibung erhält die Kommune erneut ein Angebot, das abermals auf dem vor Ort für das Omnibusgewerbe bestehenden Tarifvertrag basiert. Wie kann aber ein vor und nach der Ausschreibung gültiges tarifliches Lohngefüge zu Mehrkosten für die Kommune führen?

Sollte nun angeführt werden, dass ja die Kommune, wenn es kein Tariftreuegesetz gäbe, womöglich einen Anbieter finden könnte, der eventuell ein günstigeres Angebot hätte unterbreiten können, dann handelte es sich um Mehrkosten im „Konjunktiv“, von denen nicht anzunehmen ist, dass der Gesetzgeber sie mit Artikel 49 Abs. 2 der Landesverfassung im Sinn hatte, ebenso wenig wie ein mögliches fiktives Einsparpotential für den kommunalen Haushalt.

Im Übrigen hat sich der Schleswig-Holsteinische Landkreistag im Juni d.J. selbst dazu verpflichtet, Verkehrsleistungen nur an Auftragnehmer zu vergeben, die sich verpflichten, das für das private Omnibusgewerbe in Schleswig-Holstein gültige Tarifniveau nicht zu unterschreiten. Auch der Kommunale Arbeitgeberverband spricht sich für ein Tarifvertragsgesetz auf dieser Grundlage aus.

7.0 Wäre Schleswig-Holstein die Insel der glückseligen Busfahrer?

Der Städteverband Schleswig-Holstein beklagte sich in seiner Stellungnahme vom 20.11.2002 (Umdruck 15/2747) zur Anhörung des damaligen Entwurfes zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen über eine nicht wünschenswerte „Insellösung“ in Schleswig-Holstein. Auch der Minister für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr, Herr Dietrich Austermann, lässt in seinem Beitrag zur Debatte am 22. März 2006 mit anklingen, dass es Tariftreuegesetze nur in „einigen wenigen Bundesländern“ gäbe. Wenn man sich allerdings umschaute, so sind besonders die alten Bundesländer in den vergangenen Jahren eifrig damit beschäftigt gewesen, Tariftreue- oder Vergabegesetze mit eingeschlossener Tariftreueforderung zu verabschieden: Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Bayern und Berlin. Ein Trend gegen Tariftreuegesetze oder eine Inselstellung des Landes Schleswig-Holstein lässt sich daraus wirklich nicht ableiten.

8.0 Wichtige Fürsprecher

Um etwaigen Spekulationen zuvor zu kommen, weder ICLEI, VCD noch T&E sind sonderlich „gewerkschaftsnahe“ Organisationen. Manches Mal konnte die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di den Positionen des VCD in der Vergangenheit auch nicht zustimmen. Im Folgenden schon. In der gemeinsamen Erklärung, gefördert durch die Europäische Kommission, Generaldirektion Umwelt, von ³⁷ICLEI (Local Governments for Sustainability), ³⁸VCD (Verkehrsclub Deutschland) und

³⁷ ICLEI, Local Governments for Sustainability, ist eine 1990 mit anfangs über 200 Städten, Gemeinden und Kreisen aus 43 Ländern weltweit auf einem Kongress bei den Vereinten Nationen in New York gegründete Vereinigung. Zwischenzeitlich sind über 475 Städte, Kreise und Gemeinden weltweit Mitglied dieser

³⁹T&E (European Federation for Transport and Environment), stehen diese Organisationen eindeutig zu einem Wettbewerb im ÖPNV, allerdings zu den Bedingungen eines „kontrollierten Ausschreibungswettbewerbs“. Einer Absenkung von Sozialstandards wird in dem ⁴⁰Papier eine klare Absage erteilt:

„Neben hohen Qualitäts- und Umweltstandards sind auch Sozialstandards zu berücksichtigen. Dem ÖPNV ist nicht geholfen, wenn lokales Personal durch untertariflich bezahlte Fahrer ersetzt wird. Dem kann vorgebeugt werden durch die Vorgabe einheitlicher Lohntarife vor Ort.“ (ICLEI)

9.0 Befristung oder Entfristung?

Die zeitliche Begrenzung des Gesetzes wurde seinerzeit vor dem Hintergrund vorgesehen, die Wirksamkeit des Gesetzes überprüfen zu können. Würde sich der Markt selbst wieder regulieren, sollte auch das Tariftreuegesetz überflüssig sein.

Dies ist vorliegend noch viel weniger der Fall als zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes.

Dieses Gesetz ist notwendiger denn je, um regionale Busunternehmen nicht in ihrer Existenz zu gefährden und damit verbunden die dortigen an regionale Schleswig-Holsteinische Tarifverträge gebundenen Arbeitsplätze.

Wer dauerhaft eine leistungsfähigen ÖPNV haben möchte, der in immer stärkerem Maße die Bürger zum Umsteigen bewegen kann, der wird das nicht mit Niedriglohn-Busfahrern erreichen können. Dieser Beweis ist oben eindeutig erbracht worden. Die Busfahrer sitzen nun einmal an der Schlüsselposition im ÖPNV, sie sind die Schnittstelle zwischen dem Kunden und dem Unternehmen. Mit den Fahrern steht und fällt die Qualität, mit den Fahrern steht und fällt die Sicherheit, mit den Fahrern steht und fällt der Erfolg des hervorragenden, umwelt- und gesellschaftspolitisch enorm wichtigen Projekts des ÖPNV und das heute, morgen und auch übermorgen. Aus diesem Grund ist eine Befristung schlicht fehl am Platze.

10.0 Fazit

Die Belastungen im Fahrdienst sind nicht einfach nur hoch, sondern sie sind bereits jetzt schon so hoch, dass jede weitere Belastung unweigerlich schwere Konsequenzen in vielerlei Hinsicht nach sich ziehen könnte.

Wenn der Fahrdienst bei einem ohnehin niedrigen Lohn weitere Einbußen zwischen 20 und 30 % hinnehmen müsste, wäre er gezwungen, Kompensationsmaßnahmen in Form von Mehrarbeit und Nebentätigkeiten aufzunehmen oder staatliche Transferleistungen in verstärktem Umfang in Anspruch zu nehmen. In dem ersten Fall würde dieses eine Absenkung von Sicherheit, Qualität und Attraktivität im ÖPNV nach sich ziehen. Im zweiten Fall verpuffen die realisierten Einsparungen der Kommunen durch Ausbleiben von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen und

Organisation. Dazu gehören auch die deutschen Städte Albstadt, Augsburg, Beckum, Berlin, Bietigheim-Bissingen, Bonn, Bottrop, Bremen, Dresden, Freiburg, Hannover, Heidelberg, Karlsruhe, Kaufbeuren, Mannheim, Münster, Oranienburg, Rheinfelden, Saarbrücken, Viernheim und – „last but not least“ – auch eine Schleswig-Holsteinische Stadt: Wedel.

³⁸ VCD, Verkehrsclub Deutschland, versteht sich nach eigener Darstellung als „die ökologische Alternative zum ADAC“ und kann ohne Weiteres auch als ein „Fahrgastlobbyverband“ angesehen werden.

³⁹ T&E, European Federation for Transport and Environment in Brüssel ist eine 1989 gegründete NGO und beschäftigt sich mit europäischer Transportpolitik in den Bereichen umweltfreundlicher Fahrzeuge und Kraftstoffe, Flugverkehr, Transportkosten, Seeschifffahrt und Verkehrsinfrastruktur. T&E hat als NGO einen Beraterstatus bei den Vereinten Nationen und wird von der EU gesponsert. Die Deutsche Umwelthilfe und der VCD sind Mitgliedsorganisationen.

⁴⁰ ICLEI. Zukunftsfähiger öffentlicher Nahverkehr für Europa. European Secretariat, Freiburg.

durch Erhöhung staatlicher Transferleistungen. Im schlimmsten Fall bleibt im Saldo ein Minus übrig.

Es liegt nicht im Interesse des ÖPNV, dass seine Fahrer tagtäglich verzweifelt ihre Sorge, wie sie ihrer Familie eine vernünftige Lebensgrundlage schaffen können, mit an den Arbeitsplatz hinter das Lenkrad in den Straßenverkehr nehmen, dass sie sich während der Fahrt ständig Gedanken machen müssen, wie sie ihre Rechnungen bezahlen sollen.

Zusammen mit den „normalen“ Belastungen der Fahrtätigkeit, den erhöhten Belastungen durch Mehrarbeit und Zeitdruck und im Wissen, dass die Erwerbstätigkeit als Busfahrer unter diesen Bedingungen nicht bis zur Rente aufrecht erhalten werden kann, könnten irgendwann Frustration, Kundenaversion (tödlich für die Attraktivität des ÖPNV) und Aufmerksamkeitsdefizite (eventuell tödlich für Fahrgäste und Fahrer) auftreten. Und gerade in Bezug auf diese Aufmerksamkeit ist dieser Beruf mit vielen anderen Branchen nicht vergleichbar, da die Auswirkungen eines Fehlers während der Arbeit ganz andere Dimensionen haben. Folglich ist es notwendig, alles zu tun, was die Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer Fehlhandlung verringert und alles zu unterlassen, was sie fördert.

Auch im Hinblick auf die Umwelt sollte gerade ein Bundesland, das über große Gebiete verfügt, die auf Höhe des Meeresspiegels oder darunter liegen, mit großem Weitblick für den ÖPNV eine Lanze brechen. Es ist von geradezu nationaler strategischer Bedeutung alles zu tun, um sich von fossilen Brennstoffen zunehmend unabhängig zu machen und den Verbrauch zu reduzieren. Und eine von vielen ganz wesentlichen Maßnahmen ist ein „schlagkräftiger“ ÖPNV. Und eine Maßnahme von vielen, um den ÖPNV gut, sicher und leistungsfähig zu machen, ist das Tarifreuegesetz. Über die Bezahlung wird ein Urteil über die Wertigkeit und die Wichtigkeit des Berufes des Fahrdienstes gefällt. Diese Wertigkeit des Fahrdienstes verhält sich neben anderen Faktoren proportional zur Wertigkeit des ÖPNV. Dieses liegt wegen des direkten Kundenkontakts und der Personalintensivität in der Natur der Branche. Nur eine hohe Wertigkeit des ÖPNV vermag die Fahrgastzahlen zu steigern.

Dass das Tarifreuegesetz ein Allheilmittel sei, wurde an dieser Stelle nicht behauptet. Ihm ist aber eine **erhebliche Bedeutung** in Hinblick auf die zu erreichenden Ziele zuzurechnen.

11.0 Literatur- und Quellenverzeichnis:

Af Wählberg, A. E. (1997). Time pressure, age and driving speed among bus drivers: A pilot study. Report to the National Board of Road Administration – unpublished manuscript. Uppsala, Sweden: Uppsala University.

Allgemeiner Deutscher Automobil Club e. V., (2005). ADACsignale – Rund um den Schulbus. München.

Atkins, W. S., Transport Planning, (2001). European Best Practice in Delivery of Integrated Transport: Report on Stage 1 / 2 / 3. Epsom.

Beswick, J., White, J. (2003) Working Long Hours. Health & Safety Laboratory, Sheffield.

Bosch, G., (2002). Tarifreue muss das Bauen nicht teurer machen -Erfahrungen aus den Vereinigten Staaten. In: Frankfurter Rundschau am 12. August 2002.

¹ Brinkmann, A., Fidorra, J. (1998). Arbeitszeitflexibilisierung im Spannungsfeld zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitwünschen in: ARBEIT, Heft 2.

Bundesverband der Unfallkassen, (2004). Statistikinfo zum Schülerunfallgeschehen 2003. München. S. 26.

Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G., Banks, S. M. (2005) The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. Occupational and Environmental Medicine.

Driesen, O. (2006), Behörden in Bewegung. McK Wissen der Unternehmensberatung McKinsey.

Gießler-Weigl, M., Schmidt, G. (1989). Verbesserung der Arbeitssituation von Fahrern im öffentlichen Personennahverkehr. Bremerhaven.

Greiner, B. A., Krause, n., Ragland, D. R., Fisher, J. M. (1998). Objective stress factors, accidents, and absenteeism in transit operators: A theoretical framework and empirical evidence. In: Journal of Occupational Health Psychology, 3.

Haas, J., Petry, H. & Schühlein, W. (1990). Zur Verringerung berufsbedingter Gesundheitsrisiken im Fahrdienst des öffentlichen Personennahverkehrs. In: Der Betriebsarzt, 25..

ICLEI. Zukunftsfähiger öffentlicher Nahverkehr für Europa. European Secretariat, Freiburg

Kirk, A., Grant, R., Bird, R. (2001) Passenger casualties in non-collision incidents on buses and coaches in Great Britain, Vehicle Safety Research Centre, Loughborough University, UK. Paper No. 296. In: Paper Presented at the traffic Safety on three continents, Moscow.

Kompier, M.A.J. & Di Martino, V. (1995). Review of Bus Drivers' Occupational Stress and Stress Prevention. Stress Medicine, 11.

Kompier, M. A. J. (1996). Bus drivers: Occupational stress and stress prevention. Working paper CONDIT/T/WP.2/1996. Geneva: International Labour Office (Conditions of Work & Welfare Facilities Branch).

Lasch, R. (2005). Endbericht zur Delphi-Studie „ÖPNV-Markt der Zukunft“. Deutsches Verkehrsforum

Rosengren, A., Anderson, K. & Wilhelmsen, L. (1991). Risk of Coronary Heart Disease in Middle-aged Male Bus and Tram Drivers Compared to Men in Other Occupations: A Prospective Study. In: International Journal of Epidemiology, 20.

Schippe, C. (1996). Was Fahrerinnen und Fahrer zur Dienstleistungsqualität beitragen. Entwicklung und Anwendung eines Messinstruments zur Erhebung der Zufriedenheit von Kunden mit dem Fahrpersonal. In: Der Nahverkehr, 12/96..

Schlafapnoe Aktuell, 19, (2004). Fachzeitschrift für Apnoiker, Ärzte, Schlaflabore, Krankenkassen und Hilfsmittelhersteller, VdK – Fachverband Schlafapnoe chronische Schlafstörungen.

Schleswig-Holsteinischer Landtag Protokoll (16. WP) – 25. Sitzung – Mittwoch, 22. März 2006.

Karl, A. (2002) Öffentlicher Verkehr im künftigen Wettbewerb. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH. Berlin.

Schmid, G., Casualty Risk Consulting – Munich Re (2005). Risikomanagement von Omnibussen, München.

Schneider, F., TÜV-Hessen (2005). Das Sichere in: Sicherer Busbetrieb.

Tränkle, U. & Bailer, H. (1996). Aufgabengestaltung im Fahrdienst. Überlegungen und Untersuchungen zur Verbesserung der Arbeitssituation von Linienbusfahrerinnen und Linienbusfahrern im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Bremerhaven: Wissenschaftsverlag NW.

Tse, J. L. M., Flin, R., Mearns, K. (2004) 'Bus-ting' a gut – the strains of an urban bus driver. The Industrial Psychology Research Centre, University of Aberdeen, UK.

Tse, J. L. M., Flin, R., Mearns, K. (2006) Bus driver well-being review: 50 years of research. Transportation Research Part F 9, Industrial Psychology Research Centre, School of Psychology, College of Life Sciences and Medicine, University of Aberdeen, U.K.

Tüchsen, F. & Endahl, L.A. (1999). Increasing Inequality in Ischaemic Heart Disease Morbidity among Employed Men in Denmark 1981-1993: The Need for a new Preventive Policy. In: International Journal of Epidemiology, 28.

Tüchsen, F. (2000). High-Risk Occupations for Cardiovascular Disease. Occupational Medicine: State of the Art Reviews, 15 (1).

Wagner, N. L. , (2005) Untersuchung zur Sterblichkeit bei Feuerwehrbeamten der Berufsfeuerwehr Hamburg, Dissertation Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Hamburg.

WBO (Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmer e.V. (2003). Jahresbericht.

Werner, J., Schaaffkamp, C., (2003). Daseinsvorsorge im Wettbewerb – quo vadis öffentlicher Personennahverkehr? In Libbe, J., Tomerius, S., Trapp, J. H. (Hrsg. 2003) Liberalisierung und Privatisierung kommunaler Aufgabenerfüllung. Soziale und umweltpolitische Perspektiven im Zeichen des Wettbewerbs. Difu-Beiträge zur Stadtforschung, Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin.

Winkleby, M. A., Ragland, D.R., Fisher, J.M. & Syme, S.L. (1988), Excess Risk of Sickness and Disease in Bus Drivers: A Review and Synthesis of Epidemiological Studies. International Journal of Epidemiology, 17.

Lübeck, d. 28. August 2006

Karin Hesse

Karin Hesse
Fachbereichsleiterin
Fachbereich 11 - Verkehr
ver.di Landesbezirk Nord