



Grenzenlose Mobilität – Grenzenlose Ausbeutung:

Arbeitsbedingungen in Europas Transportwirtschaft



FORBA





Fair Transport Europe – eine Europäische Bürgerinitiative

Ein Blick hinter die Kulissen des liberalisierten Europäischen Verkehrsmarkts enthüllt einen europaweiten Abwärtstrend bei Sozial- und Arbeitsstandards. Die Europäische Bürgerinitiative **Fair Transport Europe** fordert mehr Gerechtigkeit für diejenigen, die Europa bewegen.

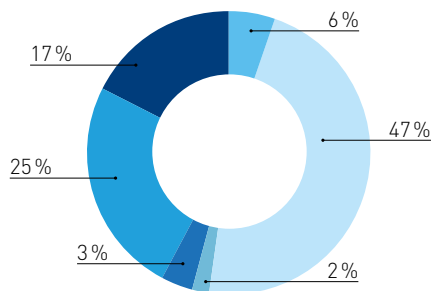
Der Liberalisierung des Verkehrsmarkts in Europa wird seit Jahrzehnten hohe Priorität eingeräumt. Mit Entschlossenheit hat die Europäische Verkehrspolitik die Abschaffung technischer, administrativer oder ordnungspolitischer Hürden vorangetrieben. Die unbeschränkte Mobilität von Gütern und Menschen wird als eines der zentralen Instrumente zur Binnenmarktintegration und für mehr Wachstum gedeutet. Jedoch ging der Liberalisierungsprozess keineswegs mit einer Harmonisierung der Beschäftigungs- und Sozialstandards einher. Im Gegenteil: Die Entwicklungen in der Transportwirtschaft sind ein bitteres Beispiel dafür, welche Konsequenzen uneingeschränkter Wettbewerb und eine fehlende soziale Integration für die betroffenen ArbeitnehmerInnen nach sich ziehen kann.

Liberalisierung des Verkehrsmarkts ...

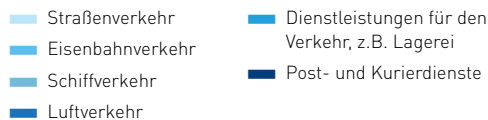
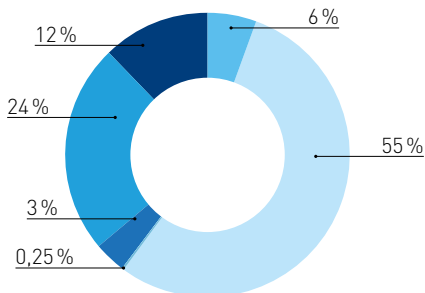
Im Zuge der Liberalisierung des Europäischen Verkehrssektors von Schifffahrt bis LKW-Verkehr, von

ziviler Luftfahrt bis Eisenbahnverkehr verstärkte sich der Wettbewerb zwischen den Verkehrsträgern und zwischen den Ländern Europas. Die Liberalisierung im Verkehrssektor wurde politisch herbeigeführt und über Versprechen von Effizienz- und Qualitätssteigerungen sowie Preissenkungen bei Verkehrsdienstleistungen legitimiert. Eigentums- und Organisationsstrukturen der Anbieter von Verkehrsdienstleistungen veränderten sich, Märkte für Verkehrsdienstleistungen wurden zulasten der Verkehrsversorgung in öffentlichem Eigentum geschaffen und für neue auch grenzüberschreitend tätige Mitbewerber geöffnet. Richtlinienpakete auf Europäischer Ebene wurden geschnürt, um die Harmonisierung der nationalstaatlich ausgerichteten Verkehrssysteme und Ausschreibungsprozesse für Verkehrsdienstleistungen voranzutreiben und Wettbewerbsbeschränkungen und -verzerrungen Einhalt zu gebieten.

Beschäftigung im Transportwesen in der EU, 2012



Beschäftigung im Transportwesen in Österreich, 2013



Quellen: European Commission (2015): EU Statistical Pocketbook 2015: Transport in figures, Brüssel; Statistik Austria (2016): Leistungs- und Strukturstatistik 2013

Der Verkehrssektor trägt wesentlich zur Wertschöpfung der Europäischen Volkswirtschaft bei. Im Transport- und Lagereiwesen wurden in der EU im Jahr 2012 562 Mrd. Euro erwirtschaftet. Das sind ca. 5 Prozent der Gesamtwertschöpfung.

11 Mio. Menschen, also 5 Prozent der gesamten Erwerbsbevölkerung in der EU, waren 2013 in Transport und Lagerei beschäftigt, der Großteil davon arbeitet im Güter- und Personentransport auf Schiene und Straße. In Österreich arbeiten über 200.000 Personen im Transport- und Lagereiwesen, mehr als die Hälfte davon sind als BusfahrerInnen, LKW-FahrerInnen oder TaxifahrerInnen auf der Straße unterwegs.¹

Der Straßengüterverkehr ist europaweit der wichtigste Binnenverkehrsträger. Etwa 72 Prozent des Güteraufkommens in der EU werden per LKW transportiert. In Österreich erbrachte der Straßengüterverkehr nahezu 80 Prozent des Transportaufkommens bzw. 68 Prozent der Transportleistung.²

Am liebsten sind die EuropäerInnen mit dem Auto unterwegs, jedoch konnten in den letzten zwei Jahrzehnten die höchsten Zuwachsraten im Flugverkehr verzeichnet werden. In Österreich hat sich das Passagieraufkommen in der Luftfahrt seit dem Jahr 2000 nahezu verdoppelt.

... auf Kosten der Beschäftigten

Der Wettbewerb um Marktsegmente findet vornehmlich über Preis- und weniger über Qualitätskriterien statt. Als arbeitsintensive Dienstleistung stellen Löhne einen wesentlichen Kosten- und Preisbildungsfaktor dar. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, wurden Kostensenkungen vielfach zu Ungunsten der Beschäftigten und ihrer fairen Lohn- und Arbeitsbedingungen erreicht. Jedenfalls ist im Verkehrssektor ein mitunter dramatischer Abwärtstrend für die Beschäftigten festzustellen, wie diese

Broschüre anschaulich zeigt. Neben den Nachteilen für die Beschäftigten sind mit der Absenkung der Sozialstandards langfristig auch die Qualität und die Sicherheit der zu erbringenden Verkehrsdienstleistungen gefährdet.

Der Verkehrssektor ist ein Beschäftigungsbereich mit einem großen Teil an per se mobilen Arbeitskräften, die in einem stark integrierten Europäischen Wirtschaftsraum auch grenzüberschreitend eingesetzt werden. Unternehmen nutzen Schlupflöcher in der zunehmend unübersichtlichen

Regulierung grenzüberschreitender Arbeitsverhältnisse oder umgehen Vorschriften, um bei Lohn- und Sozialstandards ihrer Beschäftigten einzusparen. ArbeitnehmerInnen mit Anspruch auf vergleichsweise hohe soziale und Arbeitsstandards – wie in Österreich – sind besonders von Praktiken des (grenzüberschreitenden) Lohn- und Sozialdumping betroffen. Hinzu kommt, dass Österreich ob seiner geographischen Lage ein wichtiges Verkehrstransitland zwischen Ost- und Westeuropa sowie Süd- und Nordeuropa darstellt. Arbeitsmarkt- und Sozialstrukturen weichen in den EU-Ländern stark voneinander ab. Der durchschnittliche Stundenverdienst im Verkehrssektor liegt in Österreich bei 14 Euro, in Bulgarien bei 2,20 Euro.³ Durch die Möglichkeiten, die die Freizügigkeit des Binnenmarkts bietet, wird dieses Lohngefälle von grenzüberschreitend aktiven Unternehmen massiv ausgenutzt. Dabei sind die Grenzen zwischen dem, was erlaubt ist und unlauterem Wettbewerb, indem bestehende Beschäftigungsnormen unterwandert werden, nicht immer eindeutig.

Wohin die Reise gehen soll ...

Die vorliegende Broschüre gibt Einblick in Arbeitsalltag und Arbeitsbedingungen mobiler Beschäftigter in der Transportbranche – die sich auch in Österreich zunehmend prekär gestalten: FlugbegleiterInnen werden über Leiharbeitsfirmen angestellt; Cateringpersonal in österreichischen Eisenbahnen arbeitet zu ungarischen statt zu österreichischen Löhnen; LKW-FahrerInnen sind über dubiose Firmenkonstruktionen für österreichische Speditionen in ganz Europa zu slowakischen Löhnen unterwegs; BusfahrerInnen arbeiten ohne Lenk- und Ruhepausen durch, um den vorgegebenen Fahrplan einzuhalten; PilotInnen zahlen dafür, dass sie fliegen dürfen.

Für alle Beschäftigten der Transportbranche gilt: die Arbeitsverdichtung hat zugenommen. Die Arbeitsverhältnisse sind diverser und tendenziell schlechter abgesichert. Nicht allen ergeht es so wie den LKW-FahrerInnen, die tagelang auf Europas Straßen zu miserablen Lohn, überlangen Arbeitszeiten, ohne Krankenversicherung und Dach über dem Kopf – außer dem LKW-Dach – unterwegs sind. Damit das traurige Beispiel der LKW-FahrerInnen nicht zum Vorbild für andere Berufe

wird, wurde die Initiative **Fair Transport Europe** der europäischen Verkehrsgewerkschaften ins Leben gerufen. Neben allgemeinen – und für alle grenzüberschreitend tätigen ArbeitnehmerInnen in Europa wichtigen – Vorschlägen zur Gewährung fairer Löhne und Arbeitsbedingungen sowie zur Bekämpfung des Sozialdumpings, bringt die Initiative auch ganz konkrete Maßnahmen für die einzelnen Sektoren der Verkehrswirtschaft in die Debatte ein. Die Herausforderungen der Durchsetzung und Umsetzung sind groß, aber unerlässlich anzugehen, um die europäische Verkehrswirtschaft ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig zu gestalten. ■

¹ European Commission (2015): EU Statistical Pocketbook 2015: Transport in figures, Luxemburg, S. 24, S. 37, S. 46; Statistik Austria (2016): Leistungs- und Strukturstatistik 2013, Wien, S. 74; Statistik Austria (2015): Verkehrsstatisik 2014, Wien, S. 56
² BMVIT (2012): Verkehr in Zahlen 2011, Wien, S. 117
³ Eurostat Datenbank: Medianstundenlohn, Transport und Lagerei, 2010



Europaweiter Wettbewerb und Sozialstandards

Der Wettbewerb um Verkehrsdienstleistungen wird insbesondere um die niedrigsten Löhne geführt. Kompetitive Ausschreibungen oder Auslagerungen münden oft in der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen.

Die Qualität der Versorgung mit Mobilität und der europaweite soziale Zusammenhalt haben ihren Preis: einen fairen Umgang mit den Beschäftigten!



Die Liberalisierung von Verkehrsdienstleistungen in der Europäischen Union hat zum Ziel, einen integrierten Europäischen Verkehrsmarkt für KundInnen und Unternehmen zu schaffen. Per Bahn, Flugzeug, Bus oder Schiff wurde die grenzenlose Mobilität von Menschen und Waren gefördert. Ebenso wurden Unternehmen ermuntert, die Dienstleistungsfreiheit zu nutzen und sich auf dem europaweiten Verkehrsmarkt zu behaupten. Dieser wurde sukzessive europaweit harmonisiert – und erweitert. Gemeinsame Regelungen und Richtlinien für den Schienenverkehr, für die Luftfahrt, für den Güterverkehr oder den öffentlichen Personennahverkehr wurden erlassen und umgesetzt. Ein Kernpunkt dieser Harmonisierungsstrategie war es, chancengleiche Wettbewerbsvoraussetzungen für Transportunternehmen der unterschiedlichen Verkehrsträger zu schaffen. Der Wettbewerb untereinander und zwischen den Verkehrsträgern sollte die Bereitstellung von Verkehrsdienstleistungen effizienter gestalten. Vielerorts wird kritisch resümiert, dass sich die gewünschten Effekte der

Liberalisierung, nämlich günstigere, effizientere und fahrgastfreundlichere Verkehrsdienstleistungen bereitzustellen, nur teilweise einstellen. Dazu kommt, dass der ausschließlich über den Preis stattfindende Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen wird. Die Erfahrung zeigt, dass wettbewerbliche Ausschreibungen beispielsweise im öffentlichen Nahverkehr großen Druck auf Arbeitsbedingungen und Löhne der betroffenen Beschäftigten bewirken. Desgleichen versuchen Verkehrsunternehmen, über Subauftragsvergaben und Auslagerungen Kosten zu sparen, um im europaweiten Wettbewerb zu reüssieren.

Kompetitive Ausschreibungen: Beschäftigte als Preispuffer

Der öffentliche Personennahverkehr ist ein Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge. Grundsätzlich können in Österreich Linienverkehre für bestimmte Strecken von den Verkehrsverbänden oder Kommunen kompetitiv ausgeschrieben und direkt extern oder – wie bspw. bei den Wiener Linien – „in-house“ vergeben werden. In fast allen österreichischen Bundesländern werden seit 2011 Ausschreibungen im (regionalen) Busverkehr durchgeführt. Das bedeutet, Busunternehmen müssen sich um die Befahrung von Strecken bewerben. Die Verkehrsverbände geben Fahrplan, Ticketpreis und Busausstattung vor. Die Unternehmen werden pro gefahrenem Kilometer bezahlt und müssen diese Leistung möglichst billig erbringen, um den Zuschlag für das Betreiben der Buslinie zu erhalten. Darunter leiden Löhne und Arbeitsbedingungen sowie die Qualität und das Angebot der Dienstleistungen.

Die Arbeitskosten machen im Busverkehr 50 Prozent der Gesamtkosten aus. Folglich sind vor allem jene Bewerber im Vorteil, die mit niedrigen Einstiegs-Kollektivverträgen kalkulieren, junge FahrerInnen beschäftigen und auf sonstige betriebliche Sozialleistungen verzichten. Dazu kommt, dass bei Vertragslaufzeiten von rund 10 Jahren die BusfahrerInnen nach diesem Zeitraum ohne Job dastehen oder nach erneuter Ausschreibung und einer etwaigen Einstellung durch den neuen Betreiber um Gehaltsvorrückungen oder andere betriebliche Abmachungen umfallen, obwohl sie die gleiche Strecke befahren. Ein verpflichtender Personalübergang bei Betreiberwechsel und die

PSO-Verordnung

Die „EU-Verordnung 1370/2007 über öffentliche Dienstleistung und ihre Erbringung auf Schiene und Straße“ sieht seit 2009 Regelungen für die Vergabe von öffentlichen Verkehrsaufträgen vor. Darin ist festgesetzt, Aufträge neben dem wettbewerblichen Vergabeverfahren auch direkt vergeben zu können. Gibt es Ausschreibungen, können bestimmte Qualitäts- und Sozialstandards für den Zuschlag berücksichtigt werden. Es entscheidet nicht mehr zwingend das Billigstbieterprinzip. Ebenso wurde die Möglichkeit geschaffen, bei einem allfälligen Betreiberwechsel im Zuge einer Ausschreibung eine Personalübernahme zu verlangen. Ob dieses Potenzial genutzt wird, bleibt aber schlussendlich der vergebenden Stelle überlassen. Von der PSO-Verordnung sind der Betrieb von Eisenbahnen, U-Bahnen, regionalen sowie städtischen Bussen und Straßenbahnen betroffen.¹

INFO

Berücksichtigung von Sozialkriterien bei Ausschreibungen – wie in der PSO-Verordnung 1370/2007 (siehe S. 8) vorgeschlagen – wären wirksame Maßnahmen, der Lohnspirale nach unten entgegenzuwirken. In Österreich ist ein wichtiger politischer Schritt mit der Veröffentlichung des (jedoch unverbindlichen) BMVIT-Leitfadens² zu Qualitäts-, sozialen und ökologischen Kriterien bei der Vergabe von Busverkehrsdienstleistungen gesetzt worden.

Outsourcing und fragmentierte Arbeitsverhältnisse

Die Liberalisierung der Luftfahrt wurde seit Beginn der 1990er-Jahre europaweit vorangetrieben. Der Anstieg in Angebot und Nachfrage nach Flugdienstleistungen hat ein beispielloses Wachstum hervorgerufen. Der Wettbewerb unter den Anbietern ist enorm und verschärft sich mit dem Eintritt von neuen Mitbewerbern aus dem Nahen Osten und Asien weiter. Diese sind nicht nur günstiger in den Arbeitskosten, sondern werden darüber hinaus von ihren Ursprungsländern, z.B. den Golfstaaten, kräftig subventioniert und starten folglich mit einem beachtlichen Wettbewerbsvorteil – denn in der Europäischen Union ist die Subventionierung von Unternehmen grundsätzlich verboten. Innerhalb der EU machen Billigflieger den traditionellen Gesellschaften Konkurrenz.

Wie in anderen Verkehrssegmenten geht auch in der Luftfahrt der Wettbewerbsdruck auf Kosten der Beschäftigten und des Service. Traditionelle Luftfahrtunternehmen reagieren auf den Kostendruck, indem sie eigene Unternehmen im Billigsegment (Lufthansa-German/Euro Wings, Iberia-Iberia Express, Air France-Transavia) gründen, um ihre eigenen hohen Arbeitsstandards zu unterlaufen und in der Konkurrenz mit den Billiganbietern bestehen zu können. Oder sie fusionieren – wie im Fall von AUA und Tyrolean Airlines –, um die Arbeitsstandards aller Beschäftigten an die billigere Variante des Kollektivvertrags anzupassen.

Darüber hinaus werden regulatorische Schlupflöcher von Unternehmen ausgenutzt, um Kosten zu sparen. Die sogenannte „Multibase Strategy“ ermöglicht es den Fluggesellschaften, ihre MitarbeiterInnen am für das Unternehmen im Hinblick auf Arbeits- und Sozialstandards jeweils günstigsten Standort anzustellen. EasyJet



beispielsweise bezeichnet sich euphemistisch als „EU Airline“³: Während sich der Geschäftssitz der Airline in England befindet und dort auch die Unternehmensentscheidungen getroffen werden, ist das Flugpersonal lokal stationiert, etwa in Bratislava, und unterliegt entsprechend den dort gültigen nationalen arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Regelungen und dem Gerichtsstand.

Die Folgen solcher Strategien haben die ArbeitnehmerInnen zu tragen: Fragmentierte und prekäre Beschäftigungsverhältnisse und das Outsourcing bzw. die Verlagerung von Kerndienstleistungen werden zur Norm.

Flugpersonal

Besonders drastische Beispiele atypischer Arbeitsverhältnisse sind beim fliegenden Personal zu finden. Einer Studie⁴ für das Europäische Parlament zufolge, hatte nur etwa die Hälfte der PilotInnen, die für eine Billigfluglinie flogen, einen direkten Arbeitsvertrag mit der Fluglinie. Die andere Hälfte teilte sich auf verschiedene Varianten atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf (siehe unten). Bei den FlugbegleiterInnen sind niedrige

Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten: überlange Lenkzeiten im Busverkehr und Straßengütertransport

Einstiegsgehälter und lange Arbeitszeiten grundsätzlich die Norm, auch in einem „Normalarbeitsverhältnis“: Das Einstiegshalt in Österreich liegt bei ca. 1.200–1.500 Euro brutto, dazu kommen Zulagen, Provisionen sowie eine Entlohnung nach Flugzeit („Blockstundenvergütung“). Die Arbeitszeiten liegen bei FlugbegleiterInnen bei ca. 160 Stunden im Monat. Entsprechend trifft diese Berufsgruppe eine weitere Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse noch härter.

Atypisch zu arbeiten heißt konkret:

- ✓ Agenturen und Leiharbeitsfirmen stellen FlugbegleiterInnen und PilotInnen zur Verfügung. Es gibt also keinen direkten Arbeitsvertrag der Beschäftigten mit der Airline und es gelten andere und in der Regel schlechtere kollektiv- bzw. tarifvertragliche Bestimmungen. Insbesondere gelten für sie andere Kündigungsschutzbestimmungen. Bis 2015 war zum Beispiel das Bordpersonal von flyniki über eine Leiharbeitsfirma

beschäftigt. Mittlerweile verfügen die flyniki-Beschäftigten nach langen Verhandlungen und Auseinandersetzungen über einen eigenen Kollektivvertrag.

- ✓ Tätigkeiten werden von MitarbeiterInnen auf selbstständiger Basis erbracht. PilotInnen oder FlugbegleiterInnen gründen eigene „Ich-AGs“ und verkaufen ihre Arbeitsleistungen über eine Vermittlungsfirma an die Airlines – Usus bei Norwegian Air, Ryan Air oder Primera Air Scandinavia⁵ (siehe Infographik). Das erspart den Airlines enorme Kosten: Erstens gelten keine Tarif- bzw. Kollektivverträge, zweitens entfallen die Sozialversicherungsbeiträge, die die Arbeitgeber bezahlen müssten, drittens werden Geschäftsrisiken (Umsatzrückgang oder -fluktuationen) auf die neuen Selbstständigen ausgelagert.
- ✓ Flugpersonal wird befristet beschäftigt, etwa nur für die Hochsaison: Bei Norwegian Air⁶ hat weniger als die Hälfte des Personals einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Indirekte und grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse in der Transportwirtschaft – wo bleiben die Rechte der Beschäftigten?

Quellen: Jorens, Y. et al. (2015): *Atypical Employment in Aviation*, European Social Dialogue, Brüssel, S. 40



Ein schwedischer Pilot fliegt für eine norwegische Fluglinie zwischen den USA und Großbritannien hin und her. Die Fluglinie hat mehrere Stützpunkte in Europa, eine davon in Spanien. Der Pilot ist kein Beschäftigter der norwegischen Fluglinie, sondern wurde als Selbstständiger über eine spanische Vermittlungsfirma angeheuert und an die Fluglinie vermittelt. Das bedeutet: es besteht kein Arbeitsverhältnis zwischen Vermittlungsfirma und Pilot, auch nicht zwischen Fluglinie und Pilot, sondern ein Dienstleistungsvertrag. Dadurch kann die Fluglinie Personalkosten sparen. Gleichzeitig verschiebt sie Geschäftsrisiken, z.B. Flaute in der Auftragslage, auf den selbstständigen Piloten.



- ✓ Pay-to-fly-Prinzip: BerufsanfängerInnen bezahlen nach Abschluss ihrer Ausbildung für „Praxisstunden“ des Fliegens.

Bodenabfertigung

Nicht nur in der Luft, auch am Boden sind Beschäftigte mit sich verschlechternden Arbeitsbedingungen konfrontiert. Nach Angaben der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind die Reallöhne für Bodenpersonal in Deutschland um 20 Prozent gesunken, seit die EU Ende der 1990er-Jahre die Marktöffnung verordnete. Auch für das Bodenabfertigungspersonal und Sicherheitspersonal auf Flughäfen in Österreich gab es große Umstellungen. Zwar wurde der Vorschlag zur Änderung der Bodenabfertigungs-Richtlinie 96/67/EG vor einem Jahr von der Europäischen Kommission zurückgezogen, die die zwingende Öffnung der Bodenabfertigungsdienste für neue Anbieter und die Zersplitterung der Aufgaben der Bodenabfertigung in verschiedene ausgelagerte Subunternehmen (Reinigung, Flugzeugenteisung, Check-in etc.) vorgesehen hätte. Nichtsdestotrotz steht die Bodenabfertigung vor allem seitens der Preispolitik, die

die Airlines verfolgen, unter Druck: Preise, die von Fluglinien für die Dienstleistungen der Bodenabfertigung bezahlt werden, sind stark zurückgegangen, gleichzeitig ist das Arbeitsvolumen gestiegen. So wurden früher Container für das Gepäck verwendet. Nachdem aber jedes Kilogramm Zusatzgewicht höhere Kosten für den Flug verursacht, ist man wieder auf die Verladung loser Gepäckstücke umgestiegen – die Arbeit geschieht nunmehr im gleichen zur Verfügung stehenden Zeitrahmen, aber mit weniger Personal. Weitere Phänomene sind die Arbeitsverdichtung aufgrund der Technisierung in der Abwicklung der Bodenabfertigung, die Anwendung unterschiedlicher Kollektivverträge, um direkt bei der Entlohnung zu sparen und die Auslagerung an Subunternehmen bzw. Privatisierung einzelner Dienste. Sicherheitskontrollen der Passagiere, Gepäckdurchleuchtung, Baustellenbewachung etc., früher durchgeführt von SicherheitsbeamtInnen des Innenministeriums, werden nun von privaten Sicherheitsfirmen erbracht. Die Gehälter liegen zwischen 1.200 und 1.500 Euro für Vollzeitarbeit. Geteilte Dienste, Teilzeitbeschäftigung und Rückgriff auf befristete Anstellungen, um

Hoher Arbeitsdruck und eine Zunahme atypischer Arbeitsverhältnisse prägen die Europäische Luftfahrt.

in Spitzenzeiten kostengünstig flexibel agieren zu können, nehmen zu.

Wettbewerb unter den Verkehrsträgern

Auch im noch nicht vollständig liberalisierten europäischen Eisenbahnraum wird der Wettbewerb auf Basis von niedrigeren Kosten – inklusive Arbeitskosten – und höheren Produktivitätsanforderungen zunehmen. Zwar wird auf EU-Ebene eine Verlagerung von Transportdienstleistungen auch aus ökologischen Gründen hin zum Eisenbahnsektor verkündet und auch gefördert, etwa durch regionale Schienengüterverkehrskorridore,⁷ trotzdem wird der Schienengüterverkehr vor allem gegenüber dem Straßengüterverkehr als „zu teuer“ präsentiert. Bis dato werden bei Kostenvergleichen zwischen Schiene und Straße externe Kosten wie Umwelt- und Unfallgeschäden durch den Straßentransport nicht berücksichtigt. Außerdem wird implizit angenommen, dass man die Löhne rumänischer KraftfahrerInnen als Basis der europaweiten Transportkosten heranziehen kann. Das ist – wie im nächsten Kapitel ausführlich dargestellt wird – inkorrekt.

Eine Gegenüberstellung der Transportkosten⁸ von Straße oder Schiene zeigt, dass sich die großen Preisunterschiede vor allem aus dem Faktor Arbeit ergeben. Der Schienengüterverkehr ist aufgrund der großen Mengen, die auf einmal transportiert werden können, weitaus weniger personalintensiv als der Straßengüterverkehr. Jedoch können jene Kostennachteile im Straßengüterverkehr durch die Ausnutzung unterschiedlicher Lohnniveaus in den Nachbarländern Österreichs kompensiert werden. Das bedeutet, es ist NUR günstiger, die Container mit dem LKW quer durch Europa zu fahren als sie per Bahn zu verschiffen, wenn FahrerInnenlöhne von 215 bis 410 Euro monatlich bezahlt werden (siehe Grafik). Wendet man höhere Mindeststandards der Vergütung an, wie sie etwa in Österreich bestimmt sind, fällt der Kostenvorteil des Verkehrsträgers Straße weg.

Konsequenzen für die Beschäftigten

Die zunehmende Liberalisierung des Eisenbahnverkehrs – im Personenverkehr, als auch im Schienengüterverkehr – erhöht auch den Wettbewerbsdruck zwischen den Eisenbahnverkehrsunternehmen.

Mindestlöhne bzw. Kollektivlöhne im Straßengüterverkehr 2016

Quellen: Mindestlohn Datenbank des WSI; Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe



Um wettbewerbsfähig zu bleiben, werden Kosten eingespart – eine Entwicklung, wie wir sie schon die längste Zeit in den anderen Verkehrsbereichen der Luftfahrt und des Straßenverkehrs beobachten können, mit ähnlichen problematischen Konsequenzen für die Beschäftigten:

» Auch im europäischen Eisenbahnraum nimmt der Wettbewerb auf Basis von niedrigeren Arbeitskosten und höheren Produktivitätsanforderungen zu: Arbeitsverdichtung, Auslagerung von Kerntätigkeiten sowie die Umgehung von Mindeststandards bei grenzüberschreitend tätigem Personal folgen. «

- ✓ Zunehmende Arbeitsverdichtung durch Einsparung beim Personal und Ausweitung der Aufgabenbereiche für das verbleibende Personal: LokführerInnen beispielsweise erledigen Aufgaben, die früher in den Kompetenzbereich anderer Berufsgruppen, wie etwa VerschieberInnen, WagenmeisterInnen oder ZugbegleiterInnen fielen. Gleichzeitig unterliegen sie einem sehr strengen und minutengetakteten Pünktlichkeitsregime.
- ✓ Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse durch Auslagerung auch sicherheitsrelevanter oder Kerntätigkeiten an Subunternehmen: Reinigung, Baustellen sowie Baustellenüberwachung oder Sicherheitsdienste werden an Subfirmen vergeben. Das spart Kosten! Der Kollektivvertrag für Gebäudereinigung verspricht für die Unterhaltsreinigung von Verkehrsmitteln und Verkehrsflächen ca. 150 Euro brutto weniger im Monat als die diesbezügliche Verwendungsgruppe der österreichischen Eisenbahnunternehmen. In der Baubranche ist es üblich, Bauaufträge durch kaum vom Auftraggeber kontrollierbare Subunternehmer-Ketten umsetzen zu lassen. Das letzte Glied in der Subauftragskette sind in vielen Fällen Kleinstbetriebe, deren MitarbeiterInnen nicht nur vergleichsweise schlecht bezahlt werden, sondern für höchst gefährliche Arbeiten im Gleisbereich oft unzureichend geschult bzw. gesichert werden. Immerhin ist mit der letzten Novelle des Bundesvergabegesetzes vorgesehen, dass öffentliche Auftraggeber vom Auftragnehmer verlangen können, vorab definierte Kernleistungen selbst zu erbringen. In Deutschland betrifft die Subauftragsvergabe

sogar betriebliche Aufgaben: Manche Eisenbahnverkehrsunternehmen, die Nahverkehrsleistungen für deutsche Bundesländer erbringen, stellen Lokführer über Leiharbeitsfirmen ein oder haben gar „selbstständige“ Lokführer im Einsatz.⁹

- ✓ Schließlich ist Eisenbahnpersonal auch grenzüberschreitend unterwegs. Einerseits stellt das Fehlen einheitlicher europäischer Regeln bezüglich der Berufsqualifizierungen, Ausbildung, Fahrerlaubnis und der Fahrzeiten des Lokpersonals ein zunehmendes Problem im europäischen Eisenbahnwesen dar, das nicht durch gemeinsame Nivellierung nach unten gelöst werden sollte. Andererseits ist darauf zu achten, welche arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Mindestbestimmungen für grenzüberschreitend eingesetztes Personal anzuwenden sind. ■

¹ Weber, T./Frenzel, H. (2013): Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei einem Wechsel des Bahnbetreibers: Die aktuelle Situation – ein Bericht für ETF und CER, Brüssel

² BMVIT-Leitfaden: Qualitätskriterien, soziale und ökologische Kriterien bei der Vergabe von Busverkehrsdienstleistungen

³ Steer Davies Gleave (2015): Study on employment and working conditions in air transport and airports, Brüssel, S. 207

⁴ Jorens, Y. et al. (2015): Atypical Employment in Aviation, European Social Dialogue, Brüssel

⁵ Ebd., S. 203

⁶ Ebd., S. 68

⁷ ETF (2013): Arbeiten auf Schienengüterverkehrskorridoren, Brüssel

⁸ Transport von zwei Standardcontainern (TEU) über 500 km, Quelle: Berechnungen der Gewerkschaft vda

⁹ Nicht existente Lokführer – Vorsicht Geisterfahrer, mopinio 01/2012, S. 7



Just in time! Lenk- und Ruhezeiten machen sicher

Überlange Lenkzeiten, egal ob bei BusfahrerInnen, EisenbahnerInnen oder LKW-FahrerInnen, gefährden die LenkerInnen und sind ein Risiko für alle anderen VerkehrsteilnehmerInnen.

Nur ausgeruht sind FahrzeugführerInnen sicher unterwegs. Daher müssen bestehende Regelungen, die die Arbeitszeiten begrenzen, entschieden durchgesetzt werden!



Jobs im grenzüberschreitenden Verkehr sind für viele Beschäftigte mit langen und atypischen Arbeitszeiten verbunden. PilotInnen und FlugbegleiterInnen fliegen in Langstreckenflügen über Zeitzonen hinweg; bei Kurzstreckenflügen bleibt aufgrund der dicht getakteten Hin- und Rückflüge kaum Zeit zu pausieren und zu essen. Für LKW- und BusfahrerInnen sind trotz der zahlreichen Vorschriften und Regulierungen (siehe Kasten) überlange Fahrzeiten an der Tagesordnung.

Regulierung der Lenk- und Ruhezeiten im Straßenverkehr

INFO

Für den Straßenverkehr gibt es eine Reihe von sektorspezifischen europaweiten Rahmenvorschriften, die zu mehr Sicherheit und zu angemesseneren Arbeitsbedingungen der LenkerInnen führen sollten. Dazu zählen die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 zu Lenk- und Ruhezeiten, die Richtlinie 2002/15/EG zur Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten ausüben, sowie die Richtlinie 2006/22/EG „Durchsetzungsrichtlinie“, die Mindestbedingungen für die Durchführung von Kontrollen und ausführliche rechtliche und technische Vorschriften für das Kontrollgerät im Straßenverkehr (Verordnung (EWG) Nr. 165/2014)¹ festlegt.

In Österreich wird die Einhaltung dieser Vorschriften vom Arbeitsinspektorat sowie der Verkehrspolizei überwacht. Zwischen Jänner 2011 und 2012 wurden an die 150.000 LenkerInnen im Personen- und Güterverkehr überprüft,² mehr als die Hälfte davon waren mit nicht-österreichischen Kennzeichen unterwegs. Dabei verzeichneten die InspektorInnen an die 190.000 Übertretungen. Großen Anteil an den Übertretungen hatte die Einhaltung der Lenkpausen und der Ruhezeit, d.h. die LenkerInnen machten entweder gar keine oder zu kurze Lenkpausen, waren zulange im Dienst eingesetzt oder hielten die täglichen Ruhezeiten von 11 Stunden nicht ein. Immerhin fast 2.000 Übertretungen betrafen das fehlerhafte Funktionieren oder den Missbrauch der Fahrtenschreiber.

Europas BerufskraftfahrerInnen am Limit

In einer groß angelegten Studie erhob die Europäische TransportarbeiterInnenföderation (ETF)³ die Arbeits- und Lebensbedingungen von ca. 1.000 BerufskraftfahrerInnen, die im grenzüberschreitenden Einsatz sind. Die Ergebnisse sind alarmierend und zeigen, dass die Intention der Gesetzgebung und die Praxis deutlich auseinanderliegen. Den FahrerInnen wird der grundsätzliche Zugang zu Sozial- und Grundrechten verweigert, der ihnen laut Gesetz zusteht.

- ✓ 60 Prozent der Befragten verbringen zwischen 3 und 12 Wochen tausende Kilometer von zu Hause entfernt, nachdem sie in Kleinbussen oder mit Billigfliegern von ihrem Heimatland in das Land befördert wurden, von dem aus sie ihre Arbeit verrichten sollen. Rechtswidrige Praktiken zur maximalen Ausnutzung der Arbeits- und Fahrtzeiten sind an der Tagesordnung. Rund 60 Prozent der befragten FahrerInnen gaben an, dass es ihnen häufig nicht möglich war, die vorgeschriebenen Pausen einzulegen. Durchschnittlich arbeiten FahrerInnen 11,5 Stunden täglich bzw. 57,5 Stunden in der Woche.
- ✓ 95 Prozent der Befragten verbringen ihre Pausen, Ruhezeiten, ebenso wie die Wochenenden, in ihrem LKW oder in improvisierten Baracken. Jedoch verbietet die Lenk- und Ruhezeitenverordnung FahrerInnen, ihre regelmäßige wöchentliche Ruhezeit im LKW zu halten. Es ist Aufgabe der Unternehmen, angemessene Unterbringungsmöglichkeiten bereitzustellen. Da aber die meisten FahrerInnen nur ein Fixgehalt von 300 Euro monatlich bekommen, sind sie nicht in der Lage, Unterbringungskosten selbst zu bezahlen. Viele bereiten ihre Mahlzeiten im LKW zu, manche nehmen über mehrere Wochen hinweg keine warme Mahlzeit zu sich.
- ✓ Die FahrerInnen sind dubiosen Beschäftigungs- und Besoldungssystemen unterworfen, die ihnen den Zugang zu sozialen und ArbeitnehmerInnenrechten und -ansprüchen verwehren. Auch Scheinselbstständigkeit und erfolgsabhängige Vergütungen sind üblich. Rund 60 Prozent der von der ETF befragten FahrerInnen wurden nach zurückgelegten Kilometern bezahlt. Der übliche Satz beträgt 10 Euro pro 100 zurückgelegte Kilometer. Die Vergütung pro Kilometer ist aber



verboten, wenn diese eine negative Auswirkung auf die Sicherheit im Straßenverkehr haben könnte. Beim Großteil der FahrerInnen besteht der Lohn zu 30 Prozent aus einer monatlichen durch vertragliche Verpflichtungen gesicherten Vergütung und zu 70 Prozent aus Tagegeldern und anderen „leistungsabhängigen“ Vergütungen. Derartige Vergütungssysteme wirken sich unmittelbar auf ihre Sozialleistungen aus, da nur das monatliche Festgehalt bei deren Berechnung berücksichtigt wird. Auch diese Praxis ist rechtswidrig: Denn auf ArbeitnehmerInnen, die ihre arbeitsvertraglichen Pflichten in mehreren Vertragsmitgliedstaaten erbringen, ist das Recht des Mitgliedstaates anzuwenden, in dem die Arbeit für den Dienstgeber verrichtet wird (siehe S. 26).

Die Situation in Österreich: überlange Lenkzeiten

In einer Umfrage der Arbeiterkammer Wien gab nur etwa die Hälfte der befragten LenkerInnen an, die gesetzlich vorgeschriebenen Lenkzeiten nie zu überschreiten.⁴ Überlange Lenkzeiten sind für

FahrerInnen ein derart brisantes Thema, dass sich 56 Prozent der Befragten sogar mehr Kontrollen wünschen, obwohl nach derzeitiger Praxis in erster Linie die FahrerInnen für die Nichteinhaltung der Lenkzeiten bestraft werden. Überlange Lenkzeiten sind auch ein Sicherheitsrisiko für alle übrigen VerkehrsteilnehmerInnen: Im November des Vorjahres verursachte ein LKW-Fahrer einen Unfall auf der A1 mit einem anderen Fahrzeug. Der Lenker war zum Zeitpunkt des Unfalls bereits 36 Stunden ununterbrochen unterwegs. Er verwendete zwei Fahrerkarten, um den digitalen Tachographen, der die Lenk- und Ruhezeitvorschriften aufzeichnet, auszutricksen.⁵ Andere durchaus übliche Praktiken sind Manipulationen der Kontrollgeräte durch die Verwendung von Magneten, um Ruhezeiten zu simulieren. Die große zusätzliche Gefahr dabei ist, dass durch diese Praxis relevante Sicherheitssysteme der LKWs ausgeschaltet werden und die LKW-FahrerInnen nicht nur sich selbst, sondern auch andere VerkehrsteilnehmerInnen massiv gefährden. Die Folgen solcher Verstöße gegen die Fahrtenschreiberverordnung werden vom letzten Glied der Lieferkette ausgebadet – den

Alltag für Europas
BerufskraftfahrerInnen:
Essen auf Rädern und wochenlange Touren

Europaweiter Straßengütertransport – undurchsichtige Beschäftigungssysteme

Quelle: ETF (2013): Moderne Sklaverei im heutigen Europa?, Brüssel, S. 6



Rumänische LKW-FahrerInnen werden über eine Vermittlungsagentur in Rumänien eingestellt. Die Vermittlungsagentur ist von einem Transportunternehmen beauftragt, das seinen Sitz in Zypern hat, wo die Steuergesetze und die für Sozialversicherungsbeiträge geltenden Regeln deutlich vorteilhafter sind. Alle eingesetzten LKWs sind in Zypern registriert. Die FahrerInnen allerdings haben noch niemals eine Beförderung in Rumänien, geschweige denn in Zypern, durchgeführt. Sie arbeiten überwiegend in Westeuropa. Derartige komplizierte, grenzüberschreitende Beschäftigungssysteme hindern die FahrerInnen daran, die Rechte und Ansprüche geltend zu machen, die ihnen zustehen.

FahrerInnen. Anweisungen werden aber von „oben“, den Transportfirmen oder anderen Akteuren der Transportkette ausgesprochen (Versender, Speditoren, usw.). Eine konsequente Umsetzung der Mit-

» Überlange Lenkzeiten ohne Pausen, Stundenlöhne von 2,20 Euro, dazu erfolgsabhängige Vergütung, hoher Zeitdruck durch den Auftraggeber, ständige Überwachung, wochenlange Abwesenheit von zuhause: Arbeitsalltag von Europas BerufskraftfahrerInnen! «

haftung würde die Straßentransportunternehmen stärker in die Pflicht nehmen und ihnen die volle Verantwortung für Übertretungen zuweisen.

Die Kontrolle der Einhaltung von Lenkzeiten ist ein heiß diskutiertes Thema. Insbesondere von

Seiten der UnternehmerInnen wird immer wieder der Ruf nach flexibleren Gesetzen und „Toleranzen“ laut. Aktuell beklagen ArbeitgebervertreterInnen der Branche, dass angesichts der langen Wartezeiten an den Grenzen durch die Wiedereinführung der Grenzkontrollen hohe Mehrkosten durch Standzeiten entstehen. Insofern fordern sie, die Lenk- und Ruhezeitenvorschriften für KraftfahrerInnen vorübergehend zu lockern, Arbeitszeiten zu flexibilisieren⁶ oder Standzeiten bzw. sonstige „unproduktive Zeiten“ wie das Be- und Entladen der LKWs nicht mehr zu vergüten. Jedoch zählt das Gütertransportgewerbe in Österreich bereits jetzt zu jenen Branchen, in denen am häufigsten Überstunden geleistet werden, nämlich insgesamt fast 7 Mio. Überstunden im Jahr. Gleichzeitig sind auch die durchschnittlichen Überstunden pro Kopf sehr hoch: ein Beschäftigter im Gütertransportgewerbe erbringt im Durchschnitt 4,3 Überstunden pro Woche.⁷ Jedenfalls besteht bereits bei den geltenden Regelungen die Möglichkeit in begründeten und aufgezeichneten Fällen Lenkzeiten zu überschreiten.

Just-in-time ...

In einer Studie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz⁸ wird dem Umgang mit Arbeitszeit besonderes Gewicht für die schwindende Attraktivität des Berufs LKW-FahrerIn beigemessen. Nicht nur lange Abwesenheitszeiten von zuhause, sondern auch der Zeitdruck, pünktlich und flexibel zu liefern, der durch die Verbreitung von Just-in-time-Management und den Einsatz neuer technischer Entwicklungen im Logistiksektor entsteht, belastet die FahrerInnen. Darüber hinaus wird ihnen die Erledigung zusätzlicher Aufgaben wie das Be- und Entladen von LKWs aufgebürdet. Rund 80 Prozent der FahrerInnen werden für Be- und Entladetätigkeiten nicht bezahlt.⁹ Gleichzeitig werden sie immer mehr überwacht. Neue Technologien wie GPS machen es möglich, genau nachzuvollziehen, wo sich LKW und FahrerInnen gerade befinden, wie lange sie wofür unterwegs gewesen sind und wie lange sie pausiert haben. Leider werden diese Kontrolltechnologien kaum im Sinne des Beschäftigtenschutzes angewendet, sondern als Druckmittel, noch schneller und effizienter zu arbeiten. Immer mehr FahrerInnen beschwerten sich, dass sie über jede Minute außerhalb des Fahrzeugs Rechenschaft ablegen müssen, auch in den Pausen.

FernbusfahrerInnen unter Druck

Nicht nur im Güterverkehr, auch in anderen Branchen des Verkehrswesens gewinnt die Einhaltung von Lenkzeit- und Ruhezeitbestimmungen an Brisanz.

Die Fernbus-Branche boomt. Ab 5 Euro kann man bereits mit dem Bus durch Europa reisen. Seit in Deutschland 2013 der Fernbusmarkt liberalisiert wurde, hat sich dieser rasant entwickelt. In Österreich hingegen werden (noch) Kraftfahrlinekonzessionen vergeben, um bestimmte Strecken mit einem Busunternehmen regelmäßig befahren zu dürfen. Jedoch können österreichische Unternehmen via Tochterfirmen in Deutschland Touren nach Österreich starten. Insofern haben auch sie von der Liberalisierung in Deutschland profitiert.¹⁰ Umgekehrt bedienen natürlich auch deutsche Busunternehmen, allen voran MeinFernbus/Flixbus, von Deutschland aus den österreichischen Markt. Die günstigen Preise gehen häufig auf Kosten

der Arbeitsbedingungen der BuslenkerInnen und letztlich – angesichts von überlangen Arbeitszeiten – auch der Sicherheit. Im Fernbusverkehr häufen sich die Verstöße gegen die Lenk- und Ruhezeiten. Mobifair recherchierte in Deutschland, dass FernbusfahrerInnen von 5 Uhr früh bis 22 Uhr unterwegs sind. Die erlaubte Lenkzeit beträgt zehn Stunden, allerdings ist die Arbeitszeit in der Regel deutlich länger: Mit ein- und ausladen, verkaufen von Snacks und Getränken oder im Falle von zwei sich abwechselnden KollegInnen kommen die FahrerInnen auf 15 bis 16 Stunden am Tag. Das deutsche Bundesamt für Güterverkehr veröffentlichte jüngst einen Sonderbericht zum Thema Fernbusse und Kontrollen. Die Zahlen belegen, dass die Verstöße im Bereich der Fahrpersonalvorschriften „deutlich angestiegen“ seien.¹¹ Die Ergebnisse bestätigen die Recherchen von mobifair, dass jede vierte Fernbusfahrt eigentlich „gefährlich“ ist, weil hier vorrangig gegen Schutzgesetze für die Lenk- und Ruhezeiten verstoßen werden. ■

- ¹ Europäische Kommission (2014): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über den Stand des Kraftverkehrsmarkts in der Union, Brüssel
- ² Bundesanstalt für Verkehr (2013): Berichtslegung der Bundesanstalt für Verkehr an die Europäische Kommission aufgrund von Straßen- und Betriebskontrollen in Österreich, Wien
- ³ ETF (2013): Moderne Sklaverei im heutigen Europa?, Brüssel
- ⁴ Greil, F./Hader, T./Ruziczka, R. (2012): BerufslenkerInnen am Wort, AK Wien, S. 37-39
- ⁵ 36 Stunden am Steuer: Lkw-Fahrer verursacht Unfall auf A1, Die Presse, 20.11.2015
- ⁶ Logistiker fordern flexiblere Gesetze und weniger Steuern, Wirtschaftsblatt, 7.10.2015
- ⁷ Mikrozensus Daten der Statistik Austria, 2014, eigene Auswertungen
- ⁸ European Agency for Health and Safety at Work (2011): OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector – An overview, Luxemburg
- ⁹ ETF (2013): Moderne Sklaverei im heutigen Europa?, Brüssel
- ¹⁰ Fernbusse: Billigflieger auf vier Rädern, Der Standard, 4.7.2015
- ¹¹ Deutlicher Anstieg der Beanstandungsquote, mobifair, 11.3.2016



Gleicher Lohn im grenzüberschreitenden Verkehr

Verkehrsbeschäftigte sind mobile Arbeitskräfte und grenzüberschreitend unterwegs. Die europaweite Dienstleistungsfreiheit darf kein Freibrief für die Umgehung von Lohn- und Sozialstandards sein.

Für die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung ist die Entsenderichtlinie ein wichtiges Instrument für faire Entlohnung und die Sicherung von Arbeitsstandards. Auch in der Transportwirtschaft!



Grenzüberschreitende Mobilität ist ein zentrales Element der Arbeit im Transportsektor. Waren und Personen werden kreuz und quer durch Europa chauffiert, geflogen, mit dem Schiff oder der Eisenbahn transportiert. Vielleicht ist Ihnen bei einer Bahnfahrt ein Schaffnerwechsel an der Grenze

» Die Unübersichtlichkeit an Regulierungen für grenzüberschreitende Beschäftigung in einem wachsenden und international operierenden Transportsektor wird von Unternehmen ausgenutzt, um Wettbewerbsvorteile auf Kosten der ArbeitnehmerInnen zu lukrieren. «

aufgefallen. Haben Sie die vielen Kennzeichen aus Deutschland, Bulgarien oder aus Ungarn bemerkt, mit denen LKWs auf österreichischen Straßen unterwegs sind? Wahrscheinlich sind Sie schon mit einer Fluglinie geflogen, bei der Sie der Captain nicht in deutscher Sprache begrüßt hat. Zunehmend integrierte Verkehrssysteme überspannen und bedienen den Europäischen Binnenmarkt. Der freie und ansteigende Personen- und Warenverkehr in der EU, der von europaweit vernetzten und

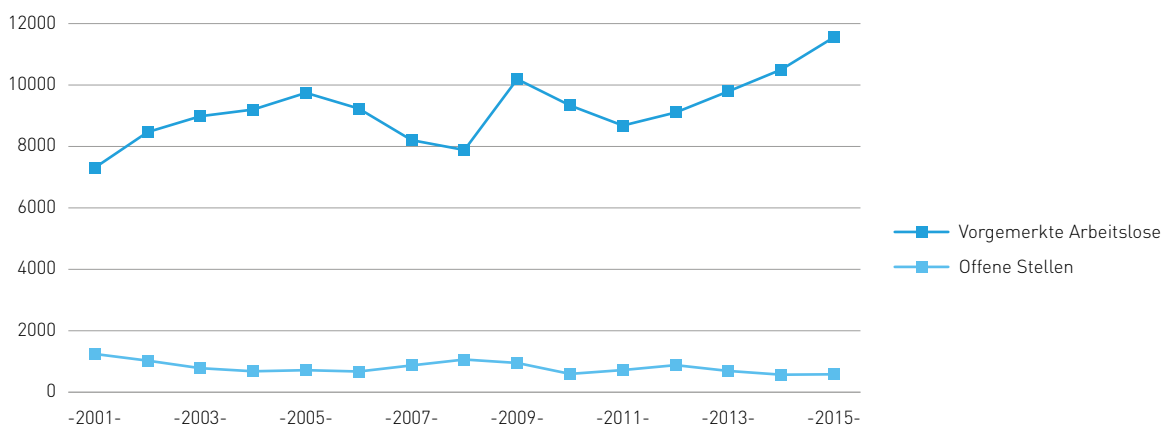
operierenden Verkehrsträgern aufrechterhalten wird, ist eine Selbstverständlichkeit für uns geworden.

Wie sich die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung im Verkehrswesen zu den national regulierten Beschäftigungs- und Entlohnungssystemen verhält, birgt durchaus Konfliktpotential. Sind mobile TransportarbeiterInnen entsendete Arbeitskräfte, wenn sie in ihren LKWs oder Zügen die Grenze überfahren? Wie ist ein „gewöhnlicher Arbeitsort“ bei einem hochmobilen Beruf definiert? Welche Mindestlöhne sind für mobile ArbeiterInnen anzuwenden? Wer ist überhaupt verantwortlicher Arbeitgeber und zuständiges Rechtssystem, wenn über Subauftragskonstruktionen Aufträge grenzüberschreitend vergeben werden?

Solche Fragen ergeben sich aus einer rechtlich hochkomplexen Materie, in der zahlreiche europäische Richtlinien und nationale Gesetze zur Anwendung kommen und die den Alltag der grenzüberschreitend tätigen TransportarbeiterInnen bestimmt. In der Praxis verleitet das Dickicht aus Regulierungen und deren unterschiedliche Implementierung und Interpretationen auf nationalstaatlicher Ebene grenzüberschreitend tätige Transportunternehmen dazu, Wettbewerbsvorteile auf Kosten der ArbeitnehmerInnen zu lukrieren. Besonders drastische Beispiele sind im Straßen-gütertransport zu finden.

Arbeitsmarkt für KraftfahrerInnen 2001-2005

Quelle: AMS Österreich, Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sonderauswertung, 30.3.2016





Internationaler Transport auf Österreichs Straßen wächst

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 453,9 Mio. Tonnen an Gütern auf Österreichs Straßen befördert, das waren ca. 7 Prozent mehr als im Vorjahr.¹ Zwar dominieren in Österreich registrierte LKWs zu ca. 75 Prozent das Gesamttransportaufkommen (Inlandsverkehr, Transit und grenzüberschreitender Transport), deren spezifischer Anteil am grenzüberschreitenden Empfang und Versand als auch am Transit ist aber relativ gering: Lediglich 25 Prozent (Internationaler Transport) bzw. 3,5 Prozent (Transit) der grenzüberschreitend rollenden LKWs waren mit österreichischem Kennzeichen unterwegs.

Über die letzten 10 Jahre ist zu beobachten, dass zwar innerösterreichische Transportleistungen, durchgeführt von österreichischen LKWs, relativ stabil geblieben sind. Hingegen sind deren internationale Transportleistungen seit dem Jahr 2005 stark im Sinken begriffen, obwohl sich der internationale Handel mit Österreich intensiviert. Die gleiche Entwicklung ist für andere Länder festzustellen. Deutschland, Dänemark oder Schweden verzeichnen Rückgänge in internationalen

Transportleistungen, wohingegen Bulgarien, Rumänien oder Ungarn ihre grenzüberschreitenden Transportleistungen mehr als verdoppelt haben.² Interessant ist auch, dass der Dreiländerverkehr (Transporte zwischen zwei Staaten ohne Durchfahrt durch das Land, in dem der LKW zugelassen ist) zwischen 2004 und 2012 das am stärksten wachsende Marktsegment im europaweiten Güterkraftverkehr war.³ In diesem Zusammenhang ist auf zwei Phänomene im Straßengütertransport zu verweisen, die unmittelbar negative Auswirkungen auf die Situation der beschäftigten LKW-FahrerInnen haben können: die Umgehung der Kabotage-Regelung und die Praxis der Ausflagung.

Kabotage: kaum Möglichkeiten der Kontrolle

Unter Kabotage versteht man Transportleistungen mit Fahrzeugen über 3,5 Tonnen innerhalb eines EU-Landes durch gebietsfremde Unternehmen. Laut EU-Verordnung⁴ dürfen im Anschluss an grenzüberschreitende Beförderung nach vollständiger Entladung der Güter höchstens drei Kabotagebeförderungen innerhalb von sieben Tagen mit

Steigender internationaler Transport auf Österreichs Straßen: welcher Lohn steht den FahrerInnen zu?



Im europäischen Eisenbahnraum braucht es hohe einheitliche Arbeits-, Sicherheits- und Ausbildungsstandards.

demselben Fahrzeug durchgeführt werden. Mehr ist aus wettbewerbsverzerrenden Gründen nicht gestattet. Die Kontrolle der Anzahl der Kabotageleistungen pro Fahrzeug ist aber so gut wie unmöglich. Derzeitige Praxis von Unternehmen ist es zudem, Wiederholungszyklen von Kabotageoperationen zu

Transportleistungen im Güterverkehr innerhalb der EU lediglich 5 Prozent aus, jedoch ist er stark im Steigen begriffen. Im Jahr 2015 wurde fast die Hälfte aller Kabotagebeförderungen von LKWs aus Bulgarien, Tschechien, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slowenien und

» Unternehmenspraktiken wie Kabotagefahrten und die Ausflagung von LKWs an Standorte mit niedrigen Arbeitskosten sind im Straßengüterverkehr stark im Steigen begriffen. Damit wird der Druck auf faire Arbeitsstandards erhöht. «

organisieren, indem sie einfach die Grenze mit einer Warenpalette überqueren und wieder einfahren. Das Problem an einer derartig einfachen Umgehung von Regelungen ist, dass sie wie ein Freibrief für gebietsfremde Transportunternehmen wirkt, auch innerhalb der Zielländer Transportleistungen durchzuführen. Entlohnt wird in der Regel nach dem Herkunftsland der LKW-FahrerInnen.

Nach offiziellen Statistiken macht der Anteil der Kabotageleistungen an den gesamten

Slowakei durchgeführt, 2010 war es nur ein Drittel.⁵ Möglicherweise wird das Ausmaß der Kabotageleistungen auf Grundlage der offiziellen Statistiken und der unzureichenden Kontrolle noch dazu unterschätzt. Erhebungen in Dänemark ergaben, dass dort der Anteil der Kabotageleistungen doppelt so hoch sein könnte wie offiziell ausgewiesen. Derzeit läuft – im Auftrag der Gewerkschaft vida und der Wirtschaftskammer Österreich – eine vergleichbare Untersuchung auch in Österreich.

Ausflaggung: Arbeitskosten als Motiv

Ausflaggung bedeutet, dass Kraftfahrzeuge bzw. Anhänger in Ländern mit günstigeren Wettbewerbsbedingungen zugelassen werden. In mehreren Studien⁶ wurde die Entwicklung der Ausflaggung österreichischer Transportunternehmen ins Ausland über einen zehnjährigen Zeitraum hinweg beobachtet, indem österreichische Transportunternehmen über ihre Expansionsstrategien ins Ausland befragt wurden. Die AutorInnen schlussfolgern aus ihrer Untersuchung, dass nach einem anhaltenden 10-jährigen Trend der Ausflaggung im Jahr 2014 jeder zweite Schwertransporter in Tochterfirmen österreichischer Unternehmen im Ausland und nicht mehr bei der österreichischen Muttergesellschaft registriert ist. Die beliebtesten Ausflaggungsländer sind die Slowakei und Ungarn. Als wichtigste Gründe für die Ausflaggung gaben die befragten Unternehmen an, auf diese Weise Arbeits- und Lohnnebenkosten einsparen zu können. Auch die Ersparnis fahrzeugbezogener Abgaben wurde genannt. Naheliegend ist, dass die ausgeflaggten Fahrzeuge auch von dort ansässigen LKW-FahrerInnen gefahren werden. Sind sie quer durch Europa unterwegs, wäre zu prüfen, ob sie entsprechend der Entsenderichtlinie bzw. gemäß ihrem gewöhnlichen Arbeitsort zu entlohnen wären. De-facto fahren sie meistens zu den Löhnen ihres Herkunftslands. Insofern führt Ausflaggung zur Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Gleichzeitig entwickelte sich die Beschäftigung von KraftfahrerInnen in Österreich unterdurchschnittlich.

Gleiche Löhne: wichtig ist der Arbeitsort!

Die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, die bei grenzüberschreitenden Transportdienstleistungen anzuwenden sind, sind vornehmlich in zwei europäischen Rechtsgrundlagen festgelegt: einerseits in der sogenannten Rom-I-Verordnung 593/2008/EG, andererseits in der Entsenderichtlinie 96/71/EG. Die Umsetzung in Österreich erfolgte im Wesentlichen in den §§ 7 ff Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG). Nicht immer ist eindeutig zu eruieren – und schon gar nicht von Personen, die mit den einschlägigen Rechtsgrundlagen nicht vertraut sind –, welche Arbeitsrechte oder Lohnbestimmungen für einen bestimmten Fall im grenzüberschreitenden Transportgewerbe

Grenzüberschreitende Beschäftigung bei Henry am Zug

Der Caterer Henry am Zug mit Niederlassungen in Österreich und in Ungarn betreibt Buffets in den ÖBB-Zügen. Welchen Lohn- und arbeitsrechtlichen Vorschriften unterliegen nun die 600 MitarbeiterInnen, wenn sie auf der Strecke Budapest-Zürich servieren? Ausschlaggebend ist, welche der beiden Niederlassungen den Betrieb führt und in welchen Konstellationen MitarbeiterInnen beschäftigt werden.

In der Vergangenheit hat Henry am Zug Teile des Personals für ihr Service in den ÖBB zu in Ungarn geltenden Arbeits- und Lohnstandards eingestellt. Ungefähr 500 Euro bekommt man dafür in Ungarn, ein Drittel des österreichischen Standards. Korrekt ist aber: Wenn sich der gewöhnliche Arbeitsort der ArbeitnehmerInnen in Österreich befindet, so ist österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden. Doch selbst für den Fall, dass der gewöhnliche Arbeitsort nicht in Österreich liegen sollte und eine Entsendung aus Ungarn vorliegt, wären für die Beschäftigung in Österreich die einschlägigen österreichischen Lohnregelungen relevant. Betreibt Henry am Zug Österreich das Bordrestaurant und setzt dafür Personal der ungarischen Niederlassung ein, liegt ein Fall von konzerninterner Arbeitskräfteüberlassung vor. Auch dann sind in Österreich zumindest die kollektivvertraglichen Bestimmungen, die in Österreich gelten, anzuwenden.

Zusätzliche Beanstandungen gegen das Unternehmen gab es seitens des Arbeitsinspektorats wegen mehrfachen Verstoßes gegen das Arbeitszeitgesetz.⁷ Mittlerweile haben die ÖBB das Catering neu ausgeschrieben. Nicht zuletzt, weil sich die ÖBB im Vergleich zum Vorgänger von Henry am Zug Millionen an Kosten erspart hat, hoffen sie auf eine Weiterführung der Zusammenarbeit. Als Auftraggeber könnten die ÖBB durchaus einen Blick hinter die Fassade ihres Subunternehmers werfen und Einfluss bei Verstößen gegen Lohn- und Sozialdumping geltend machen.

gelten. Wo ist bei mobilen ArbeitnehmerInnen der gewöhnliche Arbeitsort, dessen Arbeits- und Sozialrechtsgesetzgebung anzuwenden ist? Unter welchen Umständen liegt eine Entsendung vor? Liegt möglicherweise eine betriebsinterne Entsendung oder eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung vor?

Insgesamt ist festzuhalten, dass das schon in Geltung befindliche EU-Recht einige Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung bietet, die sich auch mit der Zwischenschaltung von Leiharbeitsunternehmen, Agenturen, Briefkastenfirmen, Tochtergesellschaften und anderen Unternehmenskonstruktionen nicht beschneiden lassen. Die großen Herausforderungen sind die Rechtsanwendung und die Information der betroffenen ArbeitnehmerInnen sowie die Rechtsdurchsetzung in grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen.

Gewöhnlicher Arbeitsort oder Entsendung?⁸

Vorerst ist der Frage nachzugehen, wo sich der gewöhnliche Arbeitsort einer hochmobilen Arbeitskraft befindet. Dabei ist entscheidend, wo der örtliche Schwerpunkt der Tätigkeit liegt, von wo der/die ArbeitnehmerIn wegfährt, wohin er oder sie zurückkehrt, wo er oder sie die Waren hinbringt und auslädt, woher er oder sie die Anweisungen erhält etc. Liegt der gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in Österreich, hat er oder sie zumindest Anspruch auf jenes Entgelt (gesetzliche durch Verordnung oder

über Mindestentlohnung, Urlaub, Höchstarbeitszeit, ArbeitnehmerInnen-Schutz, Mutterschutz und Nichtdiskriminierung berufen, die in dem EU-Staat gelten, in den sie entsandt wurden. In Österreich sind die entsprechenden gesetzlichen (AVRAG) und kollektivvertraglichen Bestimmungen einzuhalten. Eine Entsendung liegt vor, wenn ArbeitnehmerInnen, beruhend auf einem Vertrag zwischen einem inländischen Auftraggeber und ausländischem Auftragnehmer, grenzüberschreitend tätig werden. Das heißt: Ein ausländischer Auftragnehmer schickt seine Beschäftigten nach Österreich, um dort für einen österreichischen Auftraggeber eine Dienstleistung zu verrichten. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn slowenisches Lokpersonal eines slowenischen Eisenbahnverkehrsunternehmens regelmäßig Güterverkehrsganzzüge von Slowenien bis zur voestalpine Stahl nach Donawitz führt. Insofern wird das österreichische Schienennetz zwecks Erfüllung von Dienstleistungsaufträgen (für die voestalpine Stahl) durch das slowenische Eisenbahnverkehrsunternehmen genutzt, der Einsatz der TriebfahrzeugführerInnen erfüllt den Tatbestand einer Entsendung und sie sind entsprechend den Mindestbedingungen des in Österreich geltenden Kollektivvertrags für Eisenbahnunternehmen zu beschäftigen. Diese betreffen nicht nur den Mindestlohn, sondern auch Bestimmungen bezüglich der Schichtlängen und Ruhezeiten.

Darüber hinaus gibt es noch die Variante der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung und Konzernüberlassung: In diesem Fall haben die

» Gewöhnlicher Arbeitsort in Österreich trotz nicht-österreichischem Arbeitgeber, Entsendung oder grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung: in Österreich geltende gesetzliche und kollektivvertragliche Mindestbestimmungen sind für ArbeitnehmerInnen, egal woher sie kommen, einzuhalten! «

kollektivvertraglich), das am Arbeitsort vergleichbaren ArbeitnehmerInnen gebührt, auch wenn der Firmensitz des Unternehmens im Ausland ist.

Liegt der gewöhnliche Arbeitsort aber im Ausland und findet die Tätigkeit von Beschäftigten im Rahmen einer Entsendung statt, dann können sich die betroffenen Beschäftigten grundsätzlich aufgrund der Entsenderichtlinie auf die Vorschriften

Beschäftigten ein Recht auf jene Entlohnung und Arbeitsbedingungen, die vergleichbare ArbeitnehmerInnen im Beschäftigterbetrieb vorfinden. Ein Beispiel dafür ist der Einsatz ungarischer LokführerInnen der ÖBB-Konzerntochter Rail Cargo Ungarn, die auf dem österreichischen Schienennetz im Einsatz sind. Diese werden für die Zeit, wenn sie etwa zwischen Hegyeshalom nach Wien fahren,



der Konzernmutter ÖBB Rail Cargo überlassen und haben ebenso Anspruch auf die Mindestentgelte des österreichischen Kollektivvertrags samt Zulagen, Zuschlägen und Vordienstzeiten (siehe auch Kasten auf S. 25).

Spezialfall Transit

Jedoch gibt es im Transportsektor Konstellationen, in denen der Entsendetatbestand nach dem Wortlaut der Entsenderichtlinie nicht gegeben ist, weil durch die Transportleistung kein Vertrag mit einem/einer in Österreich tätigen DienstleistungsempfängerIn erfüllt wird. Dies trifft vor allem auf den sogenannten reinen Transitverkehr zu. Auf diese Sachverhalte ist aber jedenfalls die Rom-I-Verordnung anzuwenden, also der Frage nachzugehen, wo sich letztlich der gewöhnliche Arbeitsort der TransportarbeiterInnen tatsächlich befindet. Befindet sich dieser in Österreich, so ist das österreichische Arbeitsrecht anwendbar.

Briefkastenfirmen

Der Fall der Briefkastenfirmen ist symptomatisch für einen Sektor, in dem der Vollzug von

arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen mehr als porös ist. Briefkastenfirmen sind Firmen, die außer einer Adresse, einer Telefonnummer und bestenfalls einem Sekretariat am angegebenen Ort über keine weiteren Mittel für den Betrieb eines (Transport-)Unternehmens verfügen. Der wahre Inhaber und Betreiber der Firma befindet sich in einem anderen Land und hat eben jene Briefkastenfirma als Tochtergesellschaft im Ausland gegründet. Darüber werden die Gehaltszahlungen für seine Angestellten, z.B. LKW-FahrerInnen, abgewickelt, die kreuz und quer durch Europa brausen.⁹ Derartige Konstruktionen im Transportgewerbe werden aufgesetzt, um massiv bei den Löhnen der FahrerInnen einzusparen (siehe Infographik, S.18). Briefkastenfirmen sind seit Dezember 2011 im Transportwesen illegal. Die Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers sieht bestimmte Vorgaben, die über einen Briefkasten hinausgehen, für die im Straßengüterverkehr tätigen Unternehmen vor. Nichtsdestotrotz sind sie im Transportwesen gang und gäbe.

**Rollende Lager:
Just-in-time bei den
KundInnen**



72 Prozent des Güteraufkommens in der EU werden per LKW transportiert. Unberücksichtigt bleiben die sozialen und ökologischen Kosten.

In Österreich erregte kürzlich der Fall Stadler¹⁰ Aufsehen. Stadler, ein Gütertransportunternehmen aus Oberösterreich, gründete Auslandsgesellschaften in Tschechien, Polen und Bulgarien. Deren Zweck war es, ausländische DienstnehmerInnen anzumelden, während die Stadler-Gesellschaft in Oberösterreich als Dienstgeber fungierte. Die Auslandsunternehmen waren de facto Briefkastenfirmen. Im Zuge von Betriebsprüfungen wurde eruiert, dass die Stadler-Gesellschaft ca. 90 Mio. Euro an offenen Sozialabgaben und Steuern schuldig geblieben ist. Ausgangspunkt der Nachforderung durch Finanzamt und Gebietskrankenkasse war die Praxis Stadlers, seine mehr als 1.000 LKW-FahrerInnen nach den Lohnvorschriften Bulgariens, Rumäniens oder der Slowakei zu bezahlen und anfallende Abgaben wie Steuern oder Sozialversicherung ebendort zu begleichen. Finanzamt und Gebietskrankenkasse vertreten in den Gerichtsverfahren die Ansicht, dass alle Stadler-Gesellschaften in Osteuropa von der Firmenzentrale in Oberösterreich aus einheitlich gesteuert wurden, weshalb der Konzern auch in Österreich seine Abgaben hätte abführen müssen. Der gewöhnliche Arbeitsort der

FahrerInnen lag in Oberösterreich – für sie wurden Bustransfers nach Oberösterreich organisiert. Von dort wurden sie mehrere Wochen in Europa disponiert. Systematisch wurden ihnen zudem für behauptete Schäden, Verspätungen oder für zu viele gefahrene Autobahnkilometer Teile des Lohns abgezogen.

Grenzüberschreitender Arbeitseinsatz in der Luftfahrt

Auch in der Luftfahrt sind Geschäftsmodelle verbreitet, die mehrere Betriebsstützpunkte und Geschäftssitze involvieren. Bestimmte Geschäftstätigkeiten werden an Sub- oder Vertragsunternehmen vor Ort oder in andere Länder ausgelagert. Manche schalten Leiharbeitsunternehmen als formelle ArbeitgeberInnen zwischen sich und das Personal. Beide Geschäftsstrategien haben zum Ziel, bei den Löhnen und Sozialversicherungsabgaben zu sparen und jene arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen auszuwählen, die für das Unternehmen günstig sind. In Kroatien beispielsweise machen Lohnsteuer und Sozialabgaben für den Arbeitgeber 20 Prozent des Bruttolohns aus, in Italien sind es

Regime Shopping in der Luftfahrt¹¹

Finnair hat in den letzten Jahren einschneidende Umstrukturierungen in der Personalpolitik vorgenommen. Neue Kollektivverträge wurden mit Flug- und Kabinenpersonal abgeschlossen. Darüber hinaus entschied die Geschäftsleitung, einen Teil des Kabinenservice nach Asien zu verlagern, wo sie Stützpunkte betreiben und wo auch hohe Einnahmen lukriert werden. Nach Angaben der finnischen Gewerkschaft SLSY heuerte Finnair neue FlugbegleiterInnen ausschließlich in Spanien oder in Asien an, entweder über Leiharbeitsfirmen oder direkt an den jeweiligen Standorten. Die neu eingestellten FlugbegleiterInnen verdienen ungefähr die Hälfte der finnisch-basierten Crew. Diese Unternehmensstrategie bewegte SLSY zum Stillstand gekommene Kollektivvertragsverhandlungen wiederaufzunehmen und die Gewerkschaft zu Zugeständnissen zu zwingen. Im Gegenzug versprach das Unternehmen, für zwei Jahre keine Auslagerungen mehr vorzunehmen.

60 Prozent. Irland gilt wiederum, was die Stärke der Arbeits- und Sozialgesetzgebung anbelangt, als äußerst dürftig, Schweden als sehr gut.¹² Dieser Trend des Regime-Shopping macht – wie mehrere Beispiele europäischer Fluglinien zeigen (siehe Kasten und Infographik auf S. 10) – auch vor dem fliegenden Personal nicht halt. Das Personal hat in diesem System einen Wohnort, einen Vertragsort und einen Arbeitsort, im schwierigsten Fall in drei unterschiedlichen Ländern. Somit sind nationale oder europäische Schutzmechanismen, wie die Entsenderichtlinie oder Rom-I-Verordnung, schwer durchzusetzen, da Vertragsverhältnisse extrem komplex werden. ■

- ¹ Statistik Austria (2015): Verkehrsstatistik 2014, Wien, S. 34, S.42
- ² European Commission (2015): EU Statistical Pocketbook 2015: Transport in figures, Luxemburg, S. 38f.; Kummer, S./Dieplinger, M./Fürst, E. (2014): Flagging out in road freight transport: a strategy to reduce corporate costs in a competitive environment. Results from a longitudinal study in Austria, in: Journal of Transport Geography 36, S. 141-150
- ³ Europäische Kommission (2014): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über den Stand des Kraftverkehrsmarktes in der Union, Brüssel, S. 4
- ⁴ Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs
- ⁵ Broughton, A./Curtarelli, M. et al. (2015): Employment Conditions in the International Road Haulage, Study for the EMPL Comitee of the European Parliament, Brüssel, S. 30
- ⁶ Kummer, S./Dieplinger, M./Fürst, E. (2014): Flagging out in road freight transport: a strategy to reduce corporate costs in a competitive environment. Results from a longitudinal study in Austria, in: Journal of Transport Geography 36, S. 141-150
- ⁷ Henry am Zug drohen 1,3 Millionen Euro Strafe, Kurier, 11.3.2016
- ⁸ Die Darstellung in den folgenden Absätzen folgt Windisch-Grätz, M. (2013): Rechtsgutachten über Entsendungen im Schienenverkehr, Wien
- ⁹ Cremers, J. (2014): Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping, ETUI Policy Brief 5/2014, Brüssel
- ¹⁰ Großfrächter Gerhard Stadler festgenommen, News, 5.5.2015
- ¹¹ Steer Davies Gleave (2015): Study on employment and working conditions in air transport and airports, Brüssel, S. 208
- ¹² Steer Davies Gleave (2015): Study on employment and working conditions in air transport and airports, Brüssel



Arbeitsverhältnisse im Transport solidarisch verbessern!

Gerechte Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Transportwirtschaft sind das Ziel der Europäischen Bürgerinitiative. Gemeinsam, sektorübergreifend und grenzüberschreitend engagieren sich die Europäischen Verkehrsgewerkschaften für **Fair Transport Europe**.

Die Herausforderungen für faire Arbeitsbedingungen in der Transportwirtschaft sind enorm. Die Europäischen Verkehrsgewerkschaften haben eine wichtige gemeinsame Initiative gesetzt, um den Abwärtstrend in der sozialen und Beschäftigungssituation der europäischen TransportarbeiterInnen zu stoppen: die Europäische Bürgerinitiative **Fair Transport Europe**.

Sie enthält zahlreiche konkrete Vorschläge, die auf eine Verbesserung der sozialen und arbeitsrechtlichen Situation der Beschäftigten in der Transportbranche abzielen. Für jeden Sektor – von der Luftfahrt bis zum öffentlichen Nahverkehr – wurde detailliert aufgeschlüsselt, wie sich die Rahmengesetzgebung auf Europäischer Ebene verändern soll und welche Schritte auf nationalstaatlicher, aber auch auf lokaler Ebene gesetzt werden müssen, um das Ziel einer sozial und ökologisch nachhaltigen Transportwirtschaft mit fairen Arbeitsbedingungen zu verwirklichen.

Die Vorschläge der Fair Transport Bürgerinitiative

Öffentlicher Personennahverkehr: Nutzen wir die PSO-Verordnung im Sinne der Beschäftigten!

- ✓ Personalübernahme bei Betreiberwechsel, um Arbeitsplätze und Sozialstandards zu schützen
- ✓ Subunternehmerhaftung bei der Untervergabe von Aufträgen, um Sozial- und Lohnstandards nicht zu unterlaufen
- ✓ Direktvergabe im Personennahverkehr sichern, damit Kommunen selbst über die Abwicklung des öffentlichen Nahverkehrs entscheiden können

Straßentransport: Existierende Regelungen müssen durchgesetzt werden!

- ✓ Lenk- und Ruhezeitvorschriften sind bereits europaweit geregelt. Es gilt, die vorhandenen Vorschriften zu implementieren und die Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen effizienter zu

gestalten, etwa durch die Schaffung einer Europäischen Plattform für Arbeitsinspektion

- ✓ Abschaffung von Briefkastenfirmen. Die Auflagen für die Zulassung als Kraftfahrunternehmen sollten nochmals erhöht werden
- ✓ Durchsetzung der Kabotage-Regelungen durch die verbindliche und einheitliche Einführung eines elektronischen Frachtbriefs und die Voranmeldung von Kabotage-Tätigkeiten

Luftfahrt und Schienenverkehr: Sicher durch Europa!

- ✓ Einführung von einheitlichen Ausbildungs- und Qualifizierungsstandards, um Sicherheit und Qualität grenzüberschreitend zu garantieren
- ✓ Kontrolle und Durchsetzung der Arbeits- und Ruhezeitenvorschriften für alle Verkehrsträger mit Blick auf eine bessere Arbeits- und Betriebssicherheit

Für alle Sektoren gilt: gleicher Lohn am gleichen Arbeitsort!

- ✓ Durchsetzung und nationalstaatliche Implementierung der Entsenderichtlinien: alle ArbeitnehmerInnen, egal, woher sie kommen und für wie lange sie dort arbeiten, müssen den gleichen Bestimmungen der Vergütung, der Arbeitsbedingungen oder des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit unterliegen
- ✓ Empfindliche Erhöhung der Strafen und Sanktionen gegenüber Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen um ihren Lohn betrügen oder ihre Gesundheit gefährden
- ✓ Schein-Selbstständigkeit ist zu definieren und zu bekämpfen. Arbeitgeber nutzen diese Form der Erbringung von Arbeitsleistungen in jeglichen Sektoren der Transportwirtschaft, um Sozialbeiträge und Tarifverträge zu umgehen

Für eine starke europaweite ArbeitnehmerInnenvertretung!

Rechtssicherheit, Rechtsschaffung und Rechtsdurchsetzung ist das eine. Es braucht auch die Stärkung der AkteurInnen vor Ort, die Recht erst zu Recht machen und auf die Einhaltung der Schutzmechanismen für ArbeitnehmerInnen achten. Einerseits gilt es dafür, Gewerkschaften als Sozialpartner anzuerkennen und Tarif- bzw.

Kollektivverträge auszuhandeln. Andererseits gilt es, das Organisations- und Streikrecht zu bewahren und zu respektieren. Darüber hinaus muss im grenzenlosen Europa die grenzüberschreitende Kooperation der ArbeitnehmerInnenvertretungen intensiviert werden. Es gibt bereits viele Beispiele gelungener grenzüberschreitender Kooperationen zwischen Gewerkschaften, um Arbeitsstandards zu verteidigen oder auf Lohn- und Sozialdumping im Transportsektor aufmerksam zu machen und zu bekämpfen. Mehr davon stärkt die Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen nicht nur vor Ort, sondern europaweit.

Gleicher Lohn im grenzüberschreitenden Straßentransport

Alle Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten, haben einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde – egal woher sie oder ihre Arbeitgeber kommen. Das gilt ebenso für LKW-FahrerInnen, die in Deutschland unterwegs sind, auch wenn ihr Arbeitgeber im Ausland sitzt. Nicht alle sind mit dieser Rechtsinterpretation einverstanden. Die polnische und die tschechische Regierung und Arbeitgebervertretungen protestierten. Seitens der EU-Kommission wurde ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet, da die Anwendung der Mindestlohnklausel im Transit eine unverhältnismäßige Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit und des freien Warenverkehrs darstelle. Jedoch befürworteten die polnischen Gewerkschaften den in Deutschland einzufordernden Mindestlohn von 8,50 Euro auch für polnische und alle anderen nicht-deutschen FahrerInnen mit Nachdruck. Nicht nur eine solidarische, sondern auch weitsichtige Intervention! Sie sehen die Anwendung des Mindestlohns für TransportarbeiterInnen als einen wichtigen Schritt in Richtung eines Europäischen Mindestlohns und als ein Instrument, die Konvergenz der Entlohnung zwischen den europäischen Nationalstaaten voranzutreiben.¹

Ein anderes Beispiel aus dem Straßentransportsektor: Die niederländische Transportarbeitergewerkschaft FNV unterhält ein Netzwerk von Kontakten mit Gewerkschaften aus Ost- und Westeuropa. Viele niederländische Spediteure betreiben Tochterfirmen in osteuropäischen

Ländern und lassen ihre FahrerInnen europaweit unter miserabelsten Bedingungen arbeiten. Die Kooperation der Gewerkschaften auch vor Ort an Verladestationen und Rastplätzen quer durch Europa ist ausschlaggebend, um gegen die Ausbeutung im internationalen Fernverkehr vorgehen zu können und die betroffenen FahrerInnen darin zu ermutigen und zu unterstützen, ihre Rechte einzufordern und durchzusetzen. In einem Interview bringt ein Gewerkschafter die gemeinsamen Ziele auf den Punkt: „Wir müssen uns auch um die osteuropäischen Fahrer kümmern, die überwiegend in unseren Ländern arbeiten!“²

Grenzüberschreitende Kooperationen der Gewerkschaften

Viel passiert auch im Eisenbahnsektor, wo es traditionell sehr starke und einflussreiche Gewerkschaften gibt. So veröffentlichte die ETF jüngst ein Gewerkschaftshandbuch, das die grenzüberschreitende Kooperation entlang der sogenannten Schienengüterverkehrskorridore zum Thema machte.³ Mit dieser strategischen Entscheidung für den grenzüberschreitenden Langstrecken-Verkehr auf definierten Korridoren soll die Wettbewerbsfähigkeit des Schienengüterverkehrs verbessert werden. Gleichzeitig verändern sich dadurch nationale Einflussmöglichkeiten und nicht zuletzt die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen im Schienengüterverkehr. Die ETF arbeitete Leitlinien für die grenzüberschreitenden Kooperationen zwischen Gewerkschaften im Eisenbahnbereich und für die Gründung von Kooperationsausschüssen aus. Solche Ausschüsse sind bereits in Österreich und auch in den nordischen Ländern gegründet worden. Ziel ist es, sich zu vernetzen, auszutauschen und gemeinsam Schritte gegen drohendes Lohn- und Sozialdumping zu setzen.

In Zukunft: FAIRKEHR

Die Probleme der Liberalisierung im Verkehrssektor sind angekommen, die Herausforderungen für eine soziale Harmonisierung angenommen. Zahlreiche konkrete Schritte und Vorschläge für eine handfeste Verbesserung der Situation der Beschäftigten wurden angeboten oder bereits umgesetzt: ein Transportsektor mit europaweit fairen Arbeits- und Sozialbedingungen ist auf einem guten Weg! ■

¹ Broughton, A./Kraemer, B. et al. (2015): Controversy over German minimum wage for international truck drivers, EurWORK, Brüssel

² Leben im Laster, Der Spiegel 13/2016, S. 75-78

³ ETF (2013): Arbeiten auf Schienengüterverkehrskorridoren, Brüssel

- BMVIT (2012): Verkehr in Zahlen 2011, Wien
- Broughton, A./Curtarelli, M. et al. (2015): Employment Conditions in the International Road Haulage, Study for the EMPL Committee of the European Parliament, Brüssel
- Broughton, A./Kraemer, B. et al. (2015): Controversy over German minimum wage for international truck drivers, EurWORK, Brüssel
- Bundesanstalt für Verkehr (2013): Berichtslegung der Bundesanstalt für Verkehr an die Europäische Kommission aufgrund von Straßen- und Betriebskontrollen in Österreich, Wien
- Cremers, J. (2014): Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping, ETUI Policy Brief 5/2014, Brüssel
- ETF (2013): Arbeiten auf Schienengüterverkehrskorridoren, Brüssel
- ETF (2013): Moderne Sklaverei im heutigen Europa? Bericht der ETF über die Arbeits- und Lebensbedingungen von BerufskraftfahrerInnen in Europa, Brüssel
- European Agency for Health and Safety at Work (2011): OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector — an overview, Luxemburg
- Europäische Kommission (2014): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über den Stand des Kraftverkehrsmarktes in der Union, Brüssel
- European Commission (2015): EU Statistical Pocketbook 2015: Transport in figures, Luxemburg
- Greil, F./Hader, T./Ruziczka, R. (2012): BerufslernerInnen am Wort, AK Wien
- Jorens, Y. et al. (2015): Atypical Employment in Aviation, Brüssel
- Kummer, S./Dieplinger, M./Fürst, E. (2014): Flagging out in road freight transport: a strategy to reduce corporate costs in a competitive environment. Results from a longitudinal study in Austria, in: Journal of Transport Geography 36, S. 141-150
- Statistik Austria (2016): Leistungs- und Strukturstatistik 2013, Wien
- Statistik Austria (2015): Verkehrsstatistik 2014, Wien
- Steer Davies Gleave (2015): Study on employment and working conditions in air transport and airports, Brüssel
- Weber, T./Frenzel, H. (2013): Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei einem Wechsel des Bahnbetreibers: Die aktuelle Situation – ein Bericht für ETF und CER, Brüssel
- Windisch-Grätz, M. (2013): Rechtsgutachten über Entsendungen im Schienenverkehr, Wien

KONTAKT

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Mag. Sylvia Leodolter
Abteilung Umwelt und Verkehr
1040 Wien, Prinz Eugen-Straße 20-22
Telefon: +43 1 / 501 65 2244
E-Mail: uv@akwien.at

IMPRESSUM

HerausgeberIn: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz Eugen-Straße 20-22
Redaktion und Text: Dr. Bettina Haidinger, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA),
1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5
Gestaltung: Schrägstrich Kommunikationsdesign e.U.
Lektorat: Irene Steindl, Christine Wiesbauer
Fotos: iStock (S. 2, 6, 11, 14, 20, 24, 27, 30); Erwin Schuh (S. 9); Eva Maria Leodolter (S. 23);
Richard Ruziczka (S. 23); ETF (S. 1, 17, 28)
Druck: gugler GmbH, Auf der Schön 2, 3390 Melk/Donau
Verlags- und Herstellort: Wien
Stand: Mai 2016
ISBN: 978-3-7063-0616-4



Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen
Umweltzeichens. gugler*print, Melk, UWZ-Nr. 609, www.gugler.at

Die europaweite Integration der Verkehrsmärkte hat aktuell politisch und ökonomisch hohe Priorität. Dieser Prozess geht jedoch keineswegs mit einer Harmonisierung der Sozial- und Beschäftigungsstandards in der Transportwirtschaft einher – im Gegenteil, TransportarbeiterInnen aller Verkehrsbereiche sind mit einem Abwärtstrend konfrontiert.

Die Europäische Bürgerinitiative **Fair Transport Europe** fordert mehr Gerechtigkeit für diejenigen, die Europa bewegen.

Jetzt unterzeichnen!
www.fairtransporteurope.at

