Arbeiten auf Schienengüter-verkehrskorridoren

EIN GEWERKSCHAFTSHANDBUCH

> **Antizipieren**
> **Agieren**
> **Zusammenarbeiten**

EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION

Die alleinige Verantwortung liegt beim Autor und die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich
für die mögliche weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Arbeiten auf Schienengüter-verkehrskorridoren

EIN GEWERKSCHAFTSHANDBUCH

> **Antizipieren**
> **Agieren**
> **Zusammenarbeiten**

Autoren
Anneke Goudswaard, Wouter van der Torre, Sarike Verbiest, TNO Work and Employment, Niederlande

Projektleiterin
Sabine Trier, ETF

Vielen Dank an unsere Projektpartner:

VIDA	Österreich
ACOD-CGSP	Belgien
EVG	Deutschland
VDSzSz	Ungarn
FILT-CGIL	Italy
FNV Bondgenoten	Niederlande
SEKO	Schweden

Publikation
ETF, Brüssel, 2013

Mit der Unterstützung der Europäischen Union

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Ziel des WOC-Projektes	4
1.2	Methodik	5
1.3	Ziel des Handbuchs	5
2	**Schienengüterverkehrskorridore: Eine Einleitung**	6
2.1	Das EU-Ziel eines nahtlosen Schienengüterverkehrs auf transnationalen Korridoren	6
2.2	Was ist ein Schienengüterverkehrskorridor?	7
2.3	Die Governance-Struktur eines Korridors	10
2.4	Korridor-Durchführungsplan und Verkehrsmarktstudie	12
2.5	Auf dem neusten Stand bleiben	13
3	**Den Kontext verstehen: Überlegungen zu Entwicklungen und Trends im grenzüberschreitenden Schienengüterverkehr**	14
3.1	Technische, politische und organisatorische Entwicklungen auf dem europäischen Schienengüterverkehrsmarkt	14
3.2	Entwicklung der Güterverkehrsströme und der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen	17
3.3	Anreize und Hindernisse für einen nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr	18
3.4	Bedeutet nahtloser grenzüberschreitender Verkehr automatisch, dass Lokführer auch häufiger die Grenzen überqueren?	20
3.5	Nahtloser grenzüberschreitender Verkehr und die Gefahr von Sozialdumping	21
3.6	Zusammenfassung: Was können die Gewerkschaften unternehmen?	22

4	**Entwicklungen in der organisatorischen Landschaft**	**23**
4.1	Entwicklungen in der organisatorischen Landschaft	23
4.2	Unterschiede zwischen neuen kleinen Unternehmen und früheren Staatsbahnen	25
4.3	Bestandsaufnahme: Zu treffende Vorkehrungen	28
4.4	Bestandsaufnahme: Inventar relevanter Unternehmensmerkmale	29
4.5	Zusammenfassung: Was können die Gewerkschaften unternehmen?	32
5	**WOC - Antizipation des Wandels und Zusammenarbeit der Gewerkschaften: Mögliche Aktionen**	**34**
5.1	Mögliche Aktionen auf EU-Ebene	34
5.2	Mögliche Aktionen auf Korridorebene sowie bilaterale Aktionen	36
5.3	Mögliche Aktionen auf nationaler Ebene	38
5.4	Mögliche Aktionen auf Ebene der Unternehmen und der Arbeitsplätze	39
5.5	Zusammenfassung: Was können die Gewerkschaften unternehmen?	40

Anhang 1a	Rhein-Alpen-Korridor (RFC1) – Fakten und Zahlen	42
Anhang 1b	Orient-Korridor (RFC7) – Fakten und Zahlen	46
Anhang 1c	Zentraler Nord-Süd-Korridor (RFC3) – Fakten und Zahlen	50
Anhang 2	Sektorübergreifender Workshop zu strategischen Terminals	53
Anhang 3	WOC-Fragebogen	55

1 Einleitung

1.1 Ziel des WOC-Projektes

Die EU-Gesetzgeber haben 2010 eine Richtlinie verabschiedet, mit der die EU-Mitgliedstaaten zur Einrichtung von 6 Schienengüterverkehrskorridoren (RFC) bis 2013 und von 3 weiteren Korridoren bis 2015 verpflichtet werden. Das Ziel dieses Korridorkonzeptes ist die Förderung eines nahtlosen grenzüberschreitenden Langstrecken-Schienengüterverkehrs in Europa. Für die Europäischen Institutionen handelt es sich um ein Instrument zum Erreichen der Zielvorgabe des EU-Weißbuchs zum Verkehr, d.h. eine Verlagerung von 30 % des Langstrecken-Güterverkehrs (> 300 km) von der Straße auf die Schiene und die Binnenschifffahrt bis 2030, bzw. 50 % bis 2050. Allerdings wird die strategische Entscheidung zur Konzentration auf den grenzüberschreitenden Langstrecken-Verkehr auf definierten Korridoren die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen im Schienengüterverkehr beeinflussen. Das gilt insbesondere für die Lokführer in Diensten von Unternehmen, die auf einem Korridor in direktem Wettbewerb stehen, sowie zwischen Nachbarländern entlang eines Korridors.

Das ETF-WOC-Projekt – Arbeiten auf Schienengüterverkehrskorridoren – zielt darauf ab, über diese Entwicklungen zu informieren und zu sensibilisieren. Es soll zu einem besseren Verständnis und zu einer besseren Vorwegnahme der Auswirkungen der Entwicklung des nahtlosen grenzüberschreitenden Schienengüterverkehrs auf das Personal im Eisenbahnsektor beitragen und die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit fördern, um den Wandel besser zu meistern.
Die Entwicklung der grenzüberschreitenden Dienste entlang der Schienengüterverkehrskorridore bedeutet mitunter eine Konzentration auf Ganzzüge zum Leidwesen der Einzelwagenverkehre im Schienengüterverkehr. Einige Länder könnten zu reinen Transitländern werden, was sich erheblich auf die Beschäftigung in diesen Ländern auswirken würde. Unterschiede in den Arbeits- und Lohnbedingungen in den Ländern längs des Korridors können zwischen den Nachbarländern zu Sozialdumping-Praktiken führen. Neue Unternehmen kamen und kommen weiterhin auf den Markt, was die Frage nach der Arbeitnehmervertretung, der Sicherstellung tarifvertraglicher Rechte und der grenzüberschreitenden Gewerkschaftskooperation zum Informationsaustausch über Unternehmen, Bedingungen und Praktiken aufwirft. Die beiden Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner erfassen nur einen Teil der möglichen Auswirkungen (Arbeits-/Ruhezeitregeln und Qualifizierung von Lokführern).

Die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter müssen über die potenziellen Geschäfts- und daher auch Beschäftigungsentwicklungen auf den jeweiligen Korridoren Bescheid wissen, sie müssen die Governance auf dem Korridor und die sozialen Auswirkungen verstehen und eine grenzüberschreitende Kooperation entwickeln.

1.2 Methodik

Im Zentrum des Projektes standen drei von der ETF durchgeführte Workshops mit Gewerkschaftsvertretern und anderen ETF-Mitgliedern auf drei Schienengüterverkehrskorridoren. Bei den drei ausgewählten Korridoren handelt es sich um:

1. Schienengüterverkehrskorridor 3 „Zentraler Nord-Süd-Korridor“/RNE-Korridor 1 und 4; beteiligte Länder: Schweden, Dänemark, Deutschland und Italien;
2. Schienengüterverkehrskorridor 1 „Rhein-Alpen-Korridor“ und 2 „Benelux-Frankreich-Korridor“/RNE 2 und 5; beteiligte Länder: Niederlande, Belgien, Deutschland, Luxemburg, Frankreich, (Schweiz) und Italien;
3. Schienengüterverkehrskorridor 7 „Orient-Korridor“/ RNE 9; beteiligte Länder: Österreich, Ungarn, Tschechische Republik, Slowakei und Rumänien

Bei der Vorbereitung dieser Workshops hat TNO Informationen über die drei ausgewählten Korridore bezüglich der aktuellen und geplanten Korridorentwicklung und der Entwicklung des Schienengüterverkehrs gesammelt. Dies geschah anhand einer Auswertung bestehender Dokumente. Zusätzlich hat TNO allen Gewerkschaftsvertretern einen Fragebogen zugesandt, um eine Bestandsaufnahme der derzeit auf den drei ausgewählten Korridoren tätigen Unternehmen anzufertigen, die Unternehmensprofile zu beschreiben, die mögliche Existenz von Strukturen für die Arbeitnehmervertretung und Tarifverträgen zu erfassen und die Arbeitsbedingungen zu beschreiben. Dieser Bericht baut auf der Fachliteratur, den Fragebögen und der Debatte in den Workshops auf.

1.3 Ziel des Handbuchs

Dieses Gewerkschaftshandbuch zu den Güterverkehrskorridoren ist ein praktisches Instrument für die Gewerkschaften und die Betriebsräte, um einerseits Informationen und andererseits Vorschläge für praktische Gewerkschaftsaktionen zu finden.
Es verfolgt mehrere Zielstellungen:

- Information der Gewerkschaften und der Betriebsräte über das Korridorkonzept im Rahmen des EU-Schienengüterverkehrs, die Struktur und Funktionsweise der Korridor-Governance;
- Information über einige allgemeine Trends im Schienengüterverkehr, die bei der Vorwegnahme von Trends auf dem eigenen Korridor berücksichtigt werden könnten;
- Vorschläge zur Sammlung von Informationen über die auf den jeweiligen Korridoren aktiven Unternehmen, ihr Profil und die Arbeitsbedingungen sowie die Frage nach den weiteren relevanten Informationen für eine nützliche Bestandsaufnahme;
- Konkrete Vorschläge für Gewerkschaftsaktionen, um Entwicklungen vorzugreifen und zusammen an der Bekämpfung des Sozialdumpings zu arbeiten.

Informationen zu den drei ausgewählten Korridoren sollen den Gewerkschaften als Beispiel dienen, um für die anderen nicht vom ETF-WOC-Projekt betroffenen Korridore ähnlich zu verfahren.

Die Überwachung der Entwicklung des Schienengüterverkehrsmarktes, die Sammlung von Informationen zu Unternehmensprofilen und konkreten Arbeitsbedingungen sowie die Entwicklung der grenzüberschreitenden Gewerkschaftskooperation bilden einen laufenden und dauerhaften Prozess. Dieses Handbuch soll eine Hilfestellung bieten und motivieren.

2. Schienengüterverkehrskorridore: Eine Einleitung

Dieses Kapitel beinhaltet allgemeine Informationen zum Konzept der Schienengüterverkehrskorridore (RFC).

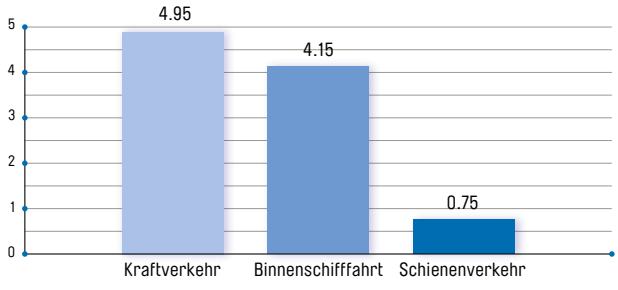
Inahlt

1. Das EU-Ziel eines nahtlosen Schienengüterverkehrs auf transnationalen Korridoren
2. Was ist ein Schienengüterverkehrskorridor?
3. Die Governance-Struktur eines Korridors
4. Korridor-Durchführungsplan und Verkehrsmarktstudie
5. Informiert bleiben

2.1 Das EU-Ziel eines nahtlosen Schienengüterverkehrs auf transnationalen Korridoren

Schienengüterverkehrskorridore bilden laut Europäischer Kommission und laut europäischen Gesetzgebern ein Instrument, das den internationalen Schienengüterverkehr schneller und effizienter machen und zu mehr Güterverkehr auf der Schiene beitragen soll. Heutzutage zählt der ökologische Fußabdruck einzelner Verkehrsdienste zu den wichtigsten Parametern bei der Bewertung der Nachhaltigkeit des jeweiligen Verkehrsträgers und des Verkehrssektors allgemein. **Der Schienenverkehr erzeugt die niedrigsten CO_2-Emissionen und ist im Vergleich zum Strassengüter- und Binnenschifffahrtsverkehr der energieeffizienteste Verkehrsträger**, wie Abbildung 2.1 zeigt.

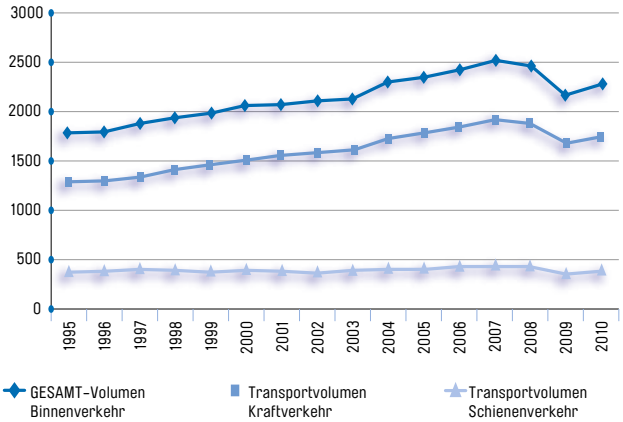
Abbildung 2.1 Transport von 100 t Fracht, Basel zum Hafen von Rotterdam – Vergleich CO_2-Emissionen (Tonnen)



Quelle: Ecological Transport Information Tool (EcoTransIT), 2012

Dennoch werden heute die meisten Güter immer noch auf der Straße befördert, wobei das Güterverkehrsvolumen in Europa 2010 bei 1.756 Milliarden tkm[1] lag, verglichen mit 390 Milliarden tkm auf der Schiene. Im Laufe der Jahre ist ein wachsendes Ungleichgewicht zwischen den Anteilen von Kraft- und Schienenverkehrsmarkt entstanden, wie Abbildung 2.2 zeigt. Daher **werden politische Maßnahmen getroffen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Schienengüterverkehrs zu stärken und Anreize für einen *Modal Shift* auf die Schiene zu schaffen.**

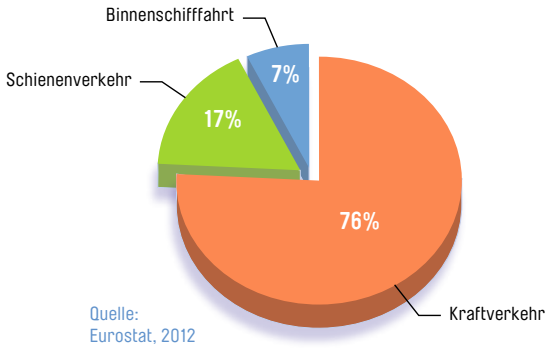
Abbildung 2.2 Umschlagsvolumen im Schienen- und Kraftgüterverkehr in der EU-27, 1995-2010



Quelle: Eurostat, EU-Verkehr in Zahlen: Statistik-Handbuch 2012

1 Tkm = Tonnenkilometer, die Beförderung von1000 Kilogramm Ladegut auf einer Strecke von einem Kilometer.

Abbildung 2.3 Modal Split des inländischen Güterverkehrs in der EU-27, 2010



Quelle: Eurostat, 2012

In ihrem Weißbuch 'Fahrplan zu einem einheitlichen europäischen Verkehrsraum – Hin zu einem wettbewerbsorientierten und ressourcenschonenden Verkehrssystem' formuliert die Europäische Kommission spezifische Güterverkehrsziele (siehe Kästchen 2.1).

Kästchen 2.1 Ziele des Weißbuchs 'Fahrplan zu einem einheitlichen europäischen Verkehrsraum – Hin zu einem wettbewerbsorientierten und ressourcenschonenden Verkehrssystem'

Dieser Fahrplan hält 40 konkrete Initiativen für das nächste Jahrzehnt bereit, um ein wettbewerbsfähiges Verkehrssystem aufzubauen, das die Mobilität vergrößern, wesentliche Hindernisse in Schlüsselbereichen abbauen und Wachstum sowie Beschäftigung ankurbeln wird. Zusätzlich müssen die Abhängigkeit Europas von den Erdölimporten reduziert sowie die Kohlendioxidemissionen im Verkehrssektor bis 2050 um 60 % gekürzt werden. Schlüsselziele sind:

- Keine Pkw mit konventionellem Antrieb mehr in den Städten;
- Eine 40-prozentige Nutzung von nachhaltigem, kohlenstoffarmem Treibstoff in der Luftfahrt; mindestens 40-prozentiger Abbau der Emissionen der Schifffahrt;
- Eine 50-prozentige Verlagerung des Personen-Intercity-Verkehrs und der Güterbeförderung auf der Mittelstrecke von der Straße auf die Schiene und den Schiffsverkehr;
- Davon werden alle bis zur Mitte des Jahrhunderts zu einer 60-prozentigen Reduzierung der Verkehrsemissionen beitragen.

Den vollständigen Text des Weißbuchs finden Sie hier: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52011DC0144:-DE:NOT.

Eines der Hauptziele im Weißbuch ist die Verwirklichung einer 30-prozentigen Verlagerung des Güterverkehrs von der Straße auf die Schiene und die Binnenschifffahrt bis 2030. **Das Ziel für die EU im Jahr 2050 ist eine 50-prozentige Verlagerung von der Straße auf Schiene/Binnenschifffahrt. Verkehrsdienstleistungen mit einer Länge von mehr als 300 km sollten von der Straße auf die Schiene/Binnenschifffahrt verlagert werden.** Die Länge von 300 km ist das Minimum, um gegenüber dem Strassengüterverkehr in Bezug auf die Kundenkosten konkurrenzfähig zu sein. **Die Europäische Kommission will die Umstellung auf den Schienenverkehr mittels der Entwicklung eines nahtlosen Güterverkehrs auf transnationalen Schienengüterverkehrskorridoren erreiche**n (EU-Verordnung 913/2010). Zudem sind **die Stärkung des Wettbewerbs und die Marktzulassung für neue (private) Eisenbahnverkehrsunternehmen zentrale Aspekte für die Europäische Kommission, um den Marktanteil des Schienengüterverkehrs zu steigern.** Dabei ist die über mehrere Eisenbahnpakete eingeführte Liberalisierungspolitik zur Schaffung eines „Einheitlichen europäischen Eisenbahnraumes" das zielführende Instrument2. Die Realität sieht indes anders aus: Beispielsweise gibt es auf dem deutschen Markt keine relevanten tatsächlich privaten Schienengüterverkehrsunternehmen mehr. Diese wurden von Eisenbahnverkehrsunternehmen im Staatsbesitz übernommen, die transnationale Unternehmensstrukturen errichtet haben.

2.2 Was ist ein Schienengüterverkehrskorridor?

Was versteht die Europäische Kommission unter einem nahtlosen Schienengüterverkehr auf transnationalen Schienengüterverkehrskorridoren? **Ein Schienengüterverkehrskorridor (engl. *Rail freight corridor* RFC) ist eine internationale vorab vereinbarte Fahrplantrasse.** Damit RFCs funktionstüchtig werden, sollten sie einmalige Anlaufstellen (*One-Stop-Shops)* einrichten, mit deren Hilfe Betreiber eine internationale Fahrplantrasse beantragen können, ohne verschiedene nationale Behörden kontaktieren zu müssen. Zudem ist es unabdingbar, die Verkehrsleitverfahren auf dem Schienengüterverkehrskorridor zu vereinheitlichen und die Infrastruktur den Marktanforderungen anzupassen. Daher spielt die Verstärkung der Kooperation auf allen Ebenen entlang der ausgewählten RFC eine große Rolle – besonders unter den Infrastrukturbe-

2 Für die Eisenbahnpakete siehe: http://ec.europa.eu/transport/modes/rail/packages/.

treibern (s. auch Kästchen 2.2). **Insgesamt hat man in ganz Europa neun Korridore vorgesehen, von denen sechs Ende 2013 und drei Ende 2015 fertiggestellt sein müssen** (s. Tabelle 2.1). Ein RFC gilt als vollendet, wenn alle Aktionspunkte im Umsetzungsplan ausgeführt wurden. Abschnitt 2.4. enthält mehr Angaben zum Umsetzungsplan.

Traditionell finden an den Ländergrenzen eines Korridors mehrere Aktivitäten statt: Wechsel von Lokomotiven und Lokführern, Überprüfung von Lizenzen, technische Kontrollen und Güterkontrollen. **Nahtloser Güterverkehr bedeutet weniger Wechsel von Lokomotiven und Lokführern an den Grenzbahnhöfen sowie mehr grenzüberschreitende Einsätze von Lokführern auf längeren Strecken.** Technische Kontrollen an Grenzbahnhöfen werden verschwinden und können stattdessen auf gleich welchem Korridorabschnitt durchgeführt werden. Schienengüterverkehrskorridore sind in erster Linie für Ganzzüge und Pendeldienste konzipiert (hohe Volumen auf einer Standardroute).

Tabelle 2. Liste der ursprünglichen Schienengüterverkehrskorridore

Korridor	Mitglied-staaten	Hauptrouten	Letztes Um-set-zungsdatum
1. Rhein-Alpen-Korridor	NL, BE, DE, IT	Zeebrugge-Antwerpen/Rotterdam-Duisburg-[Basel]-Mailand-Genua	10. Nov 2013
2. Benelux-Frankreich-Korridor	NL, BE, FR, LU	Rotterdam-Antwerpen-Luxemburg-Metz-Dijon-Lyon/[Basel]	10. Nov 2013
3. Zentraler Nord-Süd-Korridor	SE, DK, DE, AT, IT	Stockholm-Malmö-Kopenhagen-Hamburg-Innsbruck-Verona-Palermo	10. Nov 2015
4. Atlantik-Korridor	PT, ES, FR	Sines-Lisboa/Leixões-Madrid-Medina del Campo/Bilbao/ San Sebastian-Irun-Bordeaux-Paris/Le Havre/Metz Sines-Elvas/ Algeciras	10. Nov 2013
5. Baltikum-Adria-Korridor	PL, CZ, SK, AT, IT, SI	Gdynia -Katowice-Ostrava/Zilina-Bratislava/ Wien-/Klagenfurt - Udine- Venedig/ Triest/ Bologna/Ravenna//Graz-Maribor-Ljubljana-Koper/Triest	10. Nov 2015
6. Mittelmeer-Korridor	ES, FR, IT, SI, HU	Almería-Valencia/Madrid-Saragossa/Barcelona-Marseille-Lyon-Turin-Mailand-Verona - Padua/Venedig - Triest/Koper-Ljubljana-Budapest-Zahony (ungarisch-ukrainische Grenze)	10. Nov 2013
7. Orient-Korridor	CZ, AT, SK, HU, RO, BG, EL	Bukarest-Constanta Prag-Wien/Bratislava-Budapest Vidin-Sofia-Thessaloniki-Athen	10. Nov 2013
8. Zentraler Ost-West-Korridor	DE, NL, BE, PL, LT,	Bremerhaven/Rotterdam/Antwerpen-Aachen/Berlin-Warschau-Terespol (Grenze Polen-Weißrussland)/Kaunas	10. Nov 2015
9. Ost-Korridor (Tschechisch-slowakischer Korridor)	CZ, SK	Prag - Horni Lide - Žilina-Košice-Cierna nad Tisou - (Grenze Slowakei/Ukraine)	10. Nov 2013

Quelle: Handbuch bezüglich der Verordnung zur Schaffung eines europäischen Schienennetzes für einen wettbewerbsfähigen Güterverkehr (Verordnung EG 913/2010).

Kästchen 2.2 Ziele des Rhein-Alpen-Korridors (RFC 1)

Die am Rhein-Alpen-Korridor beteiligten Infrastrukturbetreiber haben zusammen mit den nationalen Verkehrs-ministerien die Ziele für den Korridor Rotterdam-Genua festgelegt. Das Ziel sind Verbesserungen von mindestens 30 % höherer Qualität, 30 % mehr Kapazität und 30 % weniger Transport-zeit. Die Mittel für die Verwirklichung dieser Ziele sind ebenfalls definiert: Interoperabilität erzeugen, Infrastruk-turengpässe abschaffen und ein ganzes Dienstleistungskonzept implemen-tieren. Zahlreiche Projekte zu diesen strategischen Themen, wie die Verein-fachung der Abfertigungsverfahren an der Grenze, gehören zum Korridorpro-gramm. Mehr Informationen auf www.corridor1.eu

Die EU-Verordnung zur Festlegung der Schienengüterver-kehrskorridore definiert auch die Verwaltungsstrukturen für Korridorkonzenption und -management (Governance). Im Besonderen sind folgende Aufgaben mit der Governance eines Schienengüterverkehrskorridors verbunden:

- Vorher vereinbarte internationale Fahrplantrassen für den Güterverkehr in einem einzigen *One-Stop-Shop* (engl. für einzige Anlaufstelle) pro Korridor (C-OSS) definieren und verkaufen;
- Verkehrsleitverfahren entlang des Korridors harmonisieren (Zuglängen und Bruttozuggewicht);
- Die Parameter des gesamten Korridors (Schieneninfrastruktur und Terminals) sowie die Zugangsbedingungen in einem einzigen Dokument veröffentlichen;
- Vom Korridor zu erreichende Leistungsziele definieren;
- Die obigen Aktivitäten auf eine echte, durch Marktstudien identifizierte Marktnachfrage basieren;
- Ausbauarbeiten an der Infrastruktur entlang des Korridors koordinieren, um Engpässe zu beseitigen;
- Ausreichend Priorität für Güterzüge einräumen, um Pünktlichkeitsziele zu erreichen (obschon die nationale Gesetzgebung oftmals Personenzügen den Vorrang gibt).

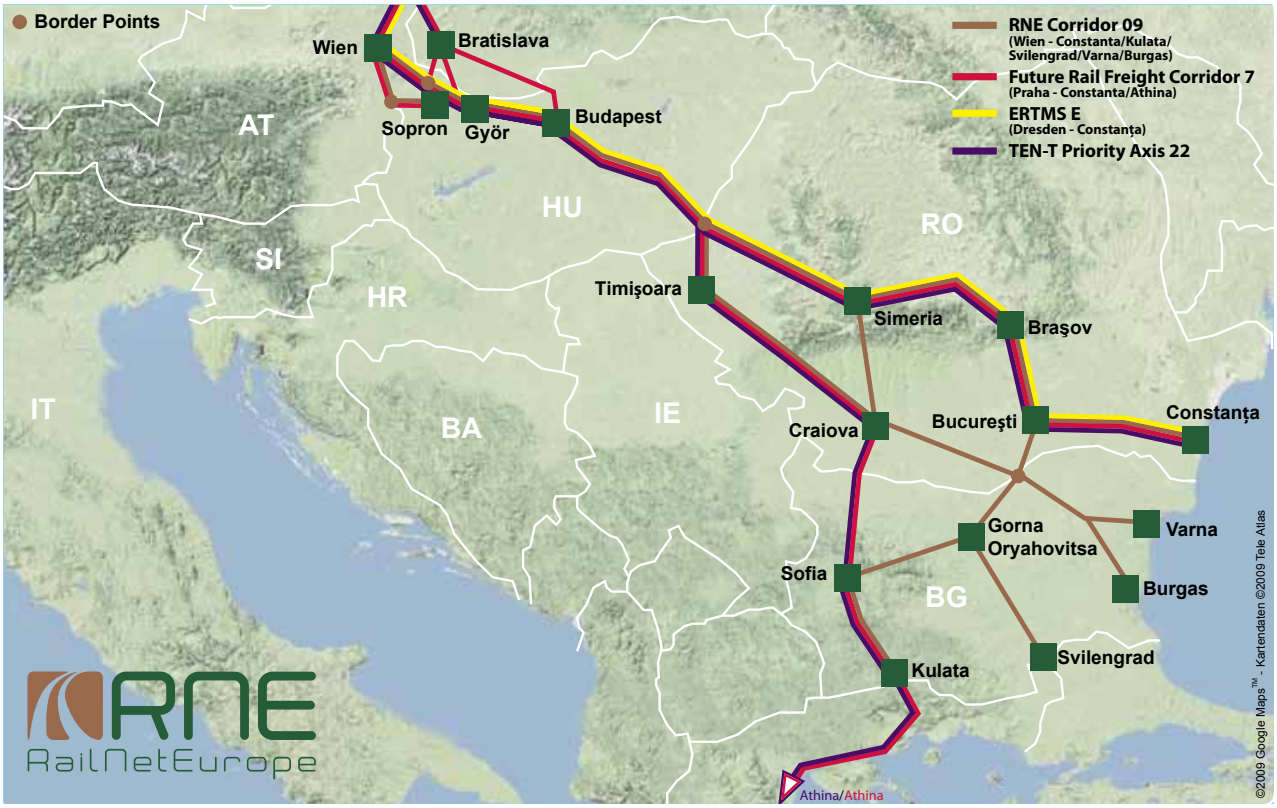
Kästchen 2.3 Verschiedene Korridorkonzepte

Das RFC-Konzept (Schienengüterverkehrskorridor) ist mit einer Reihe anderer Konzepte verbunden. Diese überschneiden sich oft mit Teilen des Schienennetzes. Hier eine Erklärung der verschiedenen Korridorkonzepte:

1. RFC-Korridore. Ein RFC ist eine international vorab entworfene Fahrplantrasse mit *One-stop-shops*, wo Betreiber in der Lage sein sollten, eine internationale Fahrplantrasse zu beantragen, anstatt verschiedene nationale Behörden kontaktieren zu müssen. Die Verkehrsleitverfahren sind korridorweit harmonisiert, und die Gestaltung der Infrastruktur entspricht den Marktanforderungen.
2. RNE-Korridore. Rail Net Europe (RNE) ist eine von einer Mehrheit der Europäischen Eisenbahn-Infrastrukturbetreiber und Zuweisungsstellen eingerichtete Vereinigung, um einen raschen und einfachen Zugang zum europäischen Schienennetz zu ermöglichen und Qualität sowie Effizienz des internationalen Schienenverkehrs zu steigern. RNE behandelt die Fragen der Fahrplanzeiten und Kapazitätszuweisung auf den Korridoren und koordiniert die Infrastrukturinvestitionen in den Mitgliedstaaten. Zu diesem Zweck hat RNE EU-weit seine eigenen Korridore benannt, die oftmals (teilweise) mit den RFC-Korridoren deckungsgleich sind. RNE trägt die Verantwortung für die Organisation der Governance-Struktur der Schienengüterverkehrskorridore. Siehe www.rne.eu für weitere Informationen zu den 11 verschiedenen RNE-Korridoren.
3. Das transeuropäische Verkehrsnetz TEN-T konzentriert sich auf Infrastrukturinvestitionen, einschließlich des Schienennetzes. Mehrere prioritäre TEN-T-Projekte umfassen z.B. den Bau einer Brücke oder eines Tunnels. Mehr Informationen zu den 30 prioritären Projekten findet man auf http://ec.europa.eu/transport/themes/Infrastruktur/ten-t-Implementierung/priority-projects/index_en.htm.
4. ERTMS-Korridore: ERTMS (Europäisches Eisenbahnverkehrsleitsystem) ist eine die Interoperabilität fördernde einheitliche europaweite Norm für Zugkontroll- und -steuerungssysteme. Die Implementierung von ERTMS soll auf so genannten ERTMS-Korridoren unterstützt werden; ERTMS-Governance-Strukturen (falls implementiert) bilden die Grundlage für die Einrichtung der RFC. Daher sind letztere größtenteils kompatibel mit einem der ERTMS-Korridore A bis F. Mehr Informationen auf http://ec.europa.eu/transport/modes/rail/interoperability/ertms/.

RFC Nr. 7 veranschaulicht den Unterschied zwischen den oben erwähnten Korridor-Konzepten. Er ist höchst kompatibel mit ERMTS-Korridor E, wie Abbildung 2.4 zeigt. Zudem ist die prioritäre Achse 22 des TEN-T-Projektes ein wichtiger Bestandteil der Einrichtung von RFC 7. Ohne dieses Projekt ist ein nahtloser Verkehr noch nicht möglich.

Abbildung 2.4 Karte verschiedener Korridor-Konzepte. Quelle: retrack.demis.nl

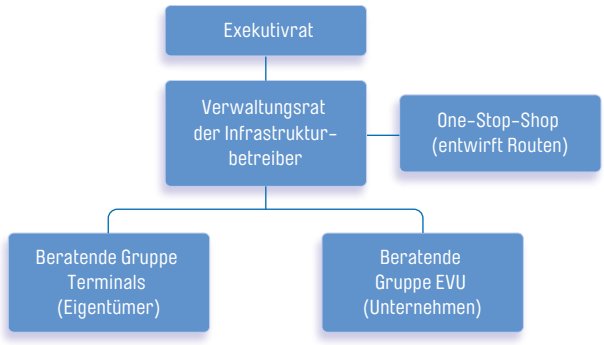


Quelle: retrack.demis.nl

2.3 Die Governance-Struktur eines Korridors

Damit er funktionstüchtig ist, besitzt jeder RFC eine Governance-Struktur, die aus Exekutivrat, Verwaltungsrat, *One-Stop-Shop* und zwei beratenden Gruppen besteht (s. Abbildung 2.5).

Abbildung 2.5 Governance-Struktur Schienengüterverkehrskorridor



- Exekutivrat: Der Exekutivrat eines Korridors besteht aus Vertretern der Behörden der Mitgliedstaaten, die von der Fahrplantrasse durchquert werden. Dieses Organ ist für die Definition der allgemeinen Ziele des Güterverkehrskorridors, die Überwachung sowie das Ergreifen der für die Verbesserung des Projektes notwendigen Maßnahmen zuständig. Die Teilnahme jedes Mitgliedstaates ist obligatorisch.
- *Verwaltungsrat:* Die Infrastrukturbetreiber müssen einen Verwaltungsrat einrichten. Dessen Aufgaben bestehen darin, die für den Korridor auszuweisenden Zugtrassen und Terminals vorzuschlagen, seine Struktur zu errichten und alle internen Arbeitsverfahren zu definieren sowie die beiden beratenden Gruppen einzurichten.
- *One-Stop-Shop (OSS):* Diese einzige Anlaufstelle ist ein Koordinationsinstrument zur Routenplanung. Es liefert sämtliche Informationen über die Kapazitätszuweisung und die Nutzungsbedingungen des RFC. Diese Struktur sollte korridor-orientiert sein und keine nationale Ausrichtung haben. Der Korridor-OSS ist phyisch und virtuell (Internet) an einem einzigen Ort untergebracht.
- *Beratende Gruppen:* Wie erwähnt soll der Verwaltungsrat zwei beratende Gruppen einsetzen. Der eine besteht aus Vertretern von Eisenbahnverkehrsunternehmen, die sich für die Nutzung des Korridors interessieren. Der andere setzt sich aus den Betreibern und Eigentümern der Terminals des Güterverkehrkorridors zusammen und umfasst bei Bedarf See- und Binnenhäfen. Die beratenden Gruppen können zu jeglichem Vorschlag des Verwaltungsrates, von dem sie unmittelbar betroffen sind, Stellung beziehen bzw. sich aus

eigener Initiative äußern. Der Verwaltungsrat muss jede dieser Stellungnahmen berücksichtigen. Die Aufgaben der beratenden Gruppen beinhalten die Untersuchung der vom Verwaltungsrat mitgeteilten Informationen und Vorschläge, die Ausarbeitung einer Stellungnahme zu Materialien des Verwaltungsrates, interne Diskussion und Zusammenkünfte ihrer Mitgliedsorganisationen, die Zusammenfassung der Meinung von Mitgliedern der beratenden Gruppen sowie die Mitteilung der Stellungnahme der beratenden Gruppen gegenüber dem Verwaltungsrat.

Kästchen 2.4 Kontaktangaben der Korridore (Stand: Oktober 2013)

RFC 1: Korridor Rotterdam – Genua
Geschäftsstelle Programm-Management
Hahnstraße 49
60528 Frankfurt am Main
Deutschland
Telefon: +49 (0) 69 265-4544 1
info@corridor1.eu http://www.corridor1.eu

RFC 3: Rhein-Alpen-Korridor
Verwaltungsrat: Tommy Jonsson (Trafikverket),
Koordinationsgruppe: Sophie Didier (DB Netz AG)
Keine Adresse, E-Mail und Website verfügbar

RFC 7: Orient-Korridor
Postanschrift: H-1087 Budapest, 54-60 Könyves Kálmán krt.
E-Mail Sekretariat: rfc7secretariat@mav.hu
http://www.rfc7.eu/

Die Bedeutung der beratenden Gruppen für die Gewerkschaften

In der beschriebenen Governance-Struktur spielen insbesondere die beratenden Gruppen eine wichtige Rolle für die Gewerkschaften. Um den Wandel im internationalen Schienengüterverkehr antizipieren und bewältigen zu können, kommt es darauf an, die Rolle und Aufgaben dieser Beiräte zu kennen und mit Beiratsmitgliedern des jeweiligen Korridors in Kontakt zu treten. Auf diese Weise können die Gewerkschaften nicht nur versuchen, die für den Korridor unterbreiteten Vorschläge zu beeinflussen, sondern auch den direkten Kontakt zu den Unternehmen suchen, die auf der Fahrplantrasse aktiv sind (oder es werden). Der Kontakt mit den beratenden Gruppen ist möglich, indem man die Website eines Korridors auf die Namen der Gruppenmitglieder überprüft (z.B. www.corridor1.eu und www.rfc7.eu). **Die gemeinsam auf einem Korridor tätigen Gewerkschaften können den Vorsitzenden oder ein anderes Mitglied einer beratenden Gruppe zu einer Sitzung einladen, bei der Entwicklungen und Probleme auf dem Korridor erörtert werden.**

Arbeitsgruppen

Zudem kann jeder Korridor seinen eigenen Arbeitsgruppen einrichten. Diese setzen sich aus Sachverständigen von jedem betroffenen Infrastrukturbetreiber (IM) des Korridors zusammen. **Die Arbeitsgruppen befassen sich kontinuierlich mit Themen, die für den Korridor von großer Bedeutung sind.** Der Programm-Infrastrukturbetreiber (PIM) verwaltet die Arbeitsgruppe. PIMs sind Delegierte der einzelnen Infrastrukturbetreiber und zeichnen für Koordination und Berichterstattung hinsichtlich der Implementierung ihrer nationalen Korridorprojekte verantwortlich. Ihre Doppelrolle gewährleistet eine enge Kommunikation und Koordination zwischen den Aufgaben der Arbeitsgruppen und den Projektanforderungen für das Korridorprogramm. Jede Arbeitsgruppe kann aus weiteren dauerhaften oder zeitweiligen Unterarbeitsgruppen bestehen (s. Beispiel in Kästchen 2.5).

Kästchen 2.5 Arbeitsgruppen auf dem RFC1

Der RFC1 (Rhein-Alpen-Korridor) besitzt derzeit drei Arbeitsgruppen:
1. Arbeitsgruppe ERTMS;
2. Arbeitsgruppe Infrastruktur & Terminals;
3. Arbeitsgruppe Verkehr & Leistungsmanagement.

Zur Veranschaulichung wird hier erklärt, was die Arbeitsgruppe ERTMS unternimmt (http://www.corridor1.eu/working-groups.html). Da RFC1 ERTMS international früh implementiert hat, liegt das Augenmerk der Arbeitsgruppe ERTMS auf Grundsatzfragen der Interoperabilität und der gegenseitigen Anerkennung für eine ökonomische und reibungslose Inbetriebnahme. Als direkte Folge müssen technische Vorschriften, Systemfunktionen, Systemleistung, Parameter und Verfahren sowie ein Arbeitskonzept für Installation, Tests und Genehmigung detailliert analysiert, koordiniert und harmonisiert werden. Darüber hinaus berichtet die Arbeitsgruppe über Aktivitäten zum Risikomanagement, überwacht diese, führt sie durch und behandelt die Frage von Tests und gegenseitiger Anerkennung.

2.4 Korridor-Durchführungsplan und Verkehrsmarktstudie

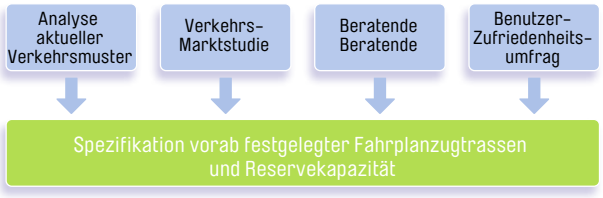
Jeder RFC sollte mit einem Durchführungsplan einhergehen, in dem wichtige Informationen enthalten sind, wie etwa eine Verkehrsmarktstudie (TMS). Diese Pläne umfassen für die Gewerkschaften relevante Informationen zu Korridorentwicklungen. Die Studie liefert den Gewerkschaften wertvolle Angaben, da sie eine sozioökonomische Kosten-Nutzen-Analyse vor dem Hintergrund der Einrichtung eines RFC vornimmt. Beispielsweise sollte die Studie Informationen über die Entwicklung des Verkehrs- und Gütervolumens auf dem jeweiligen RFC beinhalten. Sie gibt ebenfalls Aufschluss über die Arten von Gütern, den Modal Split[3] und dessen Entwicklung. Darüber hinaus liefert sie Informationen über die aktiven und potenziellen Betreiber auf einem Korridor sowie die Bedürfnisse und Entwicklungspläne der Terminals.

Der Durchführungsplan muss sechs Monate vor der Betriebsfähigkeit des Korridors vollendet werden, d.h. spätestens am 10. Mai 2013 für die binnen drei Jahren einzurichtenden RFCs und am 10. Mai 2015 für diejenigen, die binnen fünf Jahren nach dem Inkrafttreten der Verordnung einzurichten sind. Dennoch haben erst einige der RFCs ihren Durchführungsplan veröffentlicht (s. auch Kästchen 2.6). Beispielsweise findet man eine Kopie des Durchführungsplans von RFC6 auf http://www.corridord.eu/doc/further-information/implementation-plan_draft_RFC6_AG_190413.pdf. Dieser Plan enthält u.a. Informationen über die Zugtrassen und Terminals des RFC, Korridorkarten, nötige Maßnahmen zur Schaffung des RFC, organisatorische Strukturen, eine Analyse der aktuellen Sachlage, eine Beschreibung der geografischen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen, eine Bewertung der Kundenbedürfnisse, Leistungsziele, einen Investitionsplan, Prioritätskriterien für die Zuweisung vorab konzipierter Fahrplantrassen sowie Informationen über die Zulassungskriterien für Antragsteller in jedem Land. Demnach enthält der Durchführungsplan von RFC6 für die Gewerkschaften äußerst relevante Informationen über die Korridor-Betreiber sowie die Entwicklung der Güterverkehrsströme.

3 Ein **Modal Split** ist der Prozentsatz der Auslastung einer bestimmten Transportart. Im Güterverkehr kann dies in Mengen gemessen werden.

Das Handbuch bezüglich der 'Verordnung zur Schaffung eines europäischen Schienennetzes für einen wettbewerbsfähigen Güterverkehr' (GD Move, 2001; S. 43) empfiehlt die Nutzung von vier wichtigen Quellen für die Spezifikation vorab konzipierter Fahrplantrassen und Anfragen zur Infrastrukturkapazität auf einem Schienengüterverkehrskorridor für Güterzüge, die mindestens eine Grenze überqueren (s. Abbildung 2.6). Dabei handelt es sich auch um relevante Informationsquellen für die Gewerkschaften, um Infrastrukturgegebenheiten und Entwicklung der Korridore zu verstehen.

Abbildung 2.6 Informationsquellen für die Quantifizierung der Kapazitätsbedürfnisse (GD Move, 2001)



Kästchen 2.6 Verschiedene Entwicklungsetappen der Schienengüterverkehrskorridore

Zwischen Korridoren

Die neun RFCs sind in verschiedenen Entwicklungsphasen. PRFC1 (Rhein-Alpen-Korridor, Westeuropa) ist z.B. viel weiter entwickelt als RFC7 (Orient-Korridor, Zentral-Ost-Europa). Auf dem RFC1 gibt es bereits eine beträchtliche Menge grenzüberschreitender Aktivität, auf RFC7 so gut wie keine. 'Grenzüberschreitende Aktivität' bezeichnet das Überqueren der Grenze durch Güterzüge und/oder Lokführer auf mehr als 15 km Länge.

Die Gesamtanzahl der Lokführer im Besitz einer 2. Lizenz auf RFC1 beträgt mindestens 1200, während sie auf RFC7 schätzungsweise zwischen 250 und 325 rangiert. Das Material (Loks) der auf RFC1 aktiven Unternehmen ist auch moderner als das auf RFC7 verwendete, was die grenzüberschreitende Aktivität auf RFC1 gegenüber RFC7 technisch erleichtert.

Auf den Korridoren

Zusätzlich können sich die einzelnen Länder auf einem RFC in verschiedenen Entwicklungsstadien des Schienenverkehrs und der Infrastrukturentwicklung befinden. Die

Niederlande, Belgien, Luxemburg, Deutschland und Italien sind die von RFC1 durchquerten Mitgliedstaaten. Es hat den Anschein, dass einige Länder im Prozess der Korridorentwicklung weiter vorangeschritten sind, wie etwa Deutschland und die Niederlande. Die früheren historischen Schienengüterverkehrsunternehmen (engl. *Incumbent Companies*) hat man bereits in den 1990er Jahren privatisiert und neu geordnet (tatsächlich kaufte die Deutsche Bahn AG das staatliche niederländische Güterverkehrsunternehmen), und sie betreiben in großem Umfang grenzüberschreitenden Verkehr. Die beiden früheren staatlichen Bahnunternehmen (jetzt Teil eines großen internationalen Konzerns) haben eine Vereinbarung über die gemeinsame Nutzung der niederländisch-deutschen Route abgeschlossen.
Andererseits hat der Prozess der Kürzung der Bezuschussung durch die Regierung in Italien gerade erst begonnen. Der auf Effizienz liegende Schwerpunkt bedroht Arbeitsplätze in dem früheren nationalen Unternehmen. Etwa 1000 Stellen stehen unter Druck. Rangierbahnhöfe stehen vor der Schließung. Neue Unternehmen führen einen aggressiven Konkurrenzkampf auf dem Markt. Das frühere staatliche Eisenbahnunternehmen kann einen Zug nicht länger mit zwei Lokführern verkehren lassen, arbeitet aber immer noch mit einem Lokführer und einem Assistenten. Um die Konkurrenzfähigkeit zu steigern, wurde die Arbeitswoche von 36 auf 38 Stunden ausgedehnt. In Italien gibt es auch viel weniger grenzüberschreitenden Verkehr: Hier werden Loks und/oder Lokführer allgemein an der Grenze in Ermangelung von Mehrsystemloks noch ausgetauscht.
Weitere Angaben zu den verschiedenen Modellen, die Unternehmen im grenzüberschreitenden Verkehr mit Loks und/oder Personal nutzen können, befinden sich in Kapitel 3.

2.5 Auf dem neusten Stand bleiben

Die Einrichtung der RFCs bedeutet nicht, dass sich die Welt von einem Tag auf den nächsten verändert. Dieser Prozess geht weiterhin schrittweise voran. Daher ist es wichtig, auf dem neusten Stand zu bleiben und die Entwicklungen zu verfolgen. **Wie können sich Gewerkschaften relevante und aktuelle Informationen verschaffen?** Der wichtigste Punkt besteht darin, in den Besitz der Verkehrsmarktstudien zu gelangen, die für jeden Korridor veröffentlicht werden müssen und folgende Informationen enthalten: geografische Umrisse des Korridors, Analyse des Ist-Zustands, Infrastruktur des Schienengüterverkehrskorridors der einzelnen Länder, Vergleich der Verkehrsleistungen, Kapazitätsanalyse, SWOT-Analyse, Verkehrsprognose, erwartete Auswirkungen und geplante Investitionen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Leistung im Güterverkehr.

- Handbuch bezüglich der 'Verordnung zur Schaffung eines europäischen Schienennetzes für einen wettbewerbsfähigen Güterverkehr' http://ec.europa.eu/transport/modes/rail/Infrastrukturs/doc/erncf_handbook_final_2011_06_30.pdf
- Auf der Website der Europäischen Kommission, Mobilität und Verkehr, werden regelmäßig neue relevante Studien und Dokumente über die RFCs veröffentlicht. http://ec.europa.eu/transport/modes/rail/Infrastrukturs/rail_freight_oriented_network_en.htm
- Einige RFCs haben eine Homepage, z.B.: www.corridor1.eu, www.rfc7.eu.
- Andere Websites veröffentlichen auch relevante Informationen über die RFCs, beispielsweise liefert corridor.eu Angaben zu RFC6: http://corridord.eu/Implementierung-plan.html und zu RFC 2: http://www.corridorc.eu/en/58/Présentations-RAG-TAG
- Durchführungsplan RFC7 (endg., einschließlich der Verkehrsmarktstudie). http://www.rfc7.eu/ckfinder/userfiles/files/RFC7_Implementierung_Plan_v10May2013.pdf
- Durchführungsplan RFC1 (Entwurf). http://www.corridor1.eu/tl_files/downloads/news/Draft%20Implementierung%20Plan%20Corridor%201_V1.0.pdf
- Durchführungsplan RFC6 (Entwurf). http://www.corridord.eu/doc/further-information/Implementierung-plan_draft_RFC6_AG_190413.pdf
- Informationen TEN-T-Projekte: http://ec.europa.eu/transport/themes/Infrastruktur/index_en.htm
- Informationen ERTMS-System: http://www.ertms.net/

3. Den Kontext verstehen: Überlegungen zu Entwicklungen und Trends im grenzüberschreitenden Schienengüterverkehr

Dieses Kapitel enthält Angaben zum Kontext der Schienengüterverkehrskorridore, um das Verständnis für förderliche oder abträgliche Entwicklungen sowie deren mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigung zu stärken

Inhalt

1. Technische, politische und organisatorische Entwicklungen auf dem europäischen Schienen-güterverkehrsmarkt
2. Entwicklung der Güterverkehrsströme und der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen
3. Anreize und Hindernisse für einen nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr
4. Was bedeutet mehr nahtloser grenzüberschreitender Verkehr für Lokführer im internationalen Verkehr?

3.1 Technische, politische und organisatorische Entwicklungen auf dem europäischen Schienengüterverkehrsmarkt

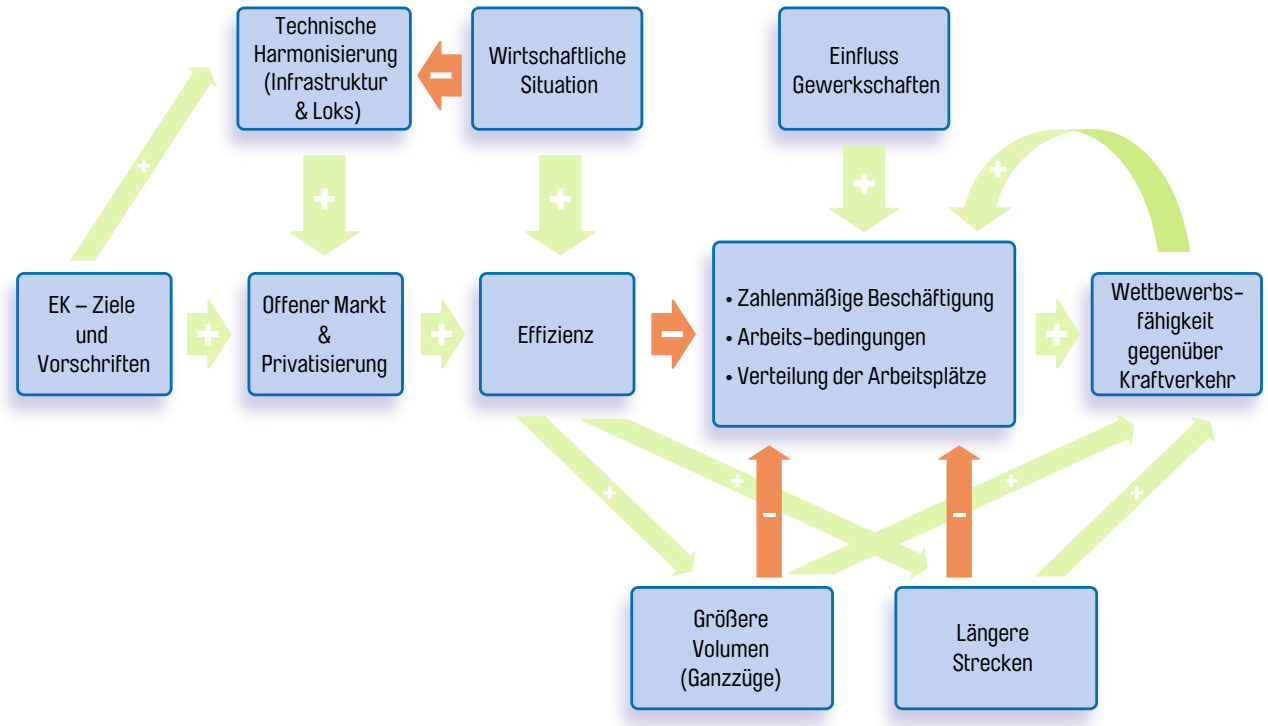
Die Gewerkschaften müssen die möglichen Entwicklungen auf den Schienengüterverkehrskorridoren richtig einordnen können. Das ist eine Voraussetzung für die Entwicklung gewerkschaftlicher Politiken und Strategien und die Einführung einer fristgerechten gewerkschaftlichen Zusammenarbeit über die Grenzen hinaus. In diesem Kapitel liegt das Augenmerk auf den Entwicklungen, die den nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr in der EU stimulieren oder behindern können.

Abb. 3.1 fasst die verschiedenen Entwicklungen der Schienengüterverkehrskorridore zusammen: Die wichtigste im letzten Jahrzehnt war die Liberalisierung des europäischen Schienengüterverkehrs-marktes 2004 und die Privatisierung der Betreiber, was durch die politischen Ziele und Verordnungen der Kommission erreicht wurde[4]. Die Auswirkungen des offenen europäischen Marktes sind zwar komplex und schwer analysierbar, doch erweitert Abbildung 3.1 unseren Blick auf diese Komplexität und die möglichen Beschäftigungszusammenhänge. Die Abbildung wird unten detailliert beschrieben.

Zunächst gab es den grundlegenden Beschluss der Europäischen Kommission (EK), *einen offenen Markt für Schienengüterverkehrsbetreiber zu stimulieren*, um den Wettbewerb *innerhalb* des Sektors und zwischen den Verkehrssektoren zu stärken und den Marktanteil des Schienengüterverkehrs am Verkehrsmarkt zu steigern. Für einen funktionierenden offenen europäischen Markt kommt es auf die Entwicklung und *Harmonisierung der Infrastruktur* an (Stromversorgung, technische Verkehrsleit-systeme und Sicherheitssysteme). In Bezug auf die Infrastruktur hat die EU Gelder für eine Modernisierung vorgesehen. Für die Bewilligung von Investitionen fordert die EU allerdings eine Co-Finanzierung seitens der Mitgliedstaaten, in denen die Investition getätigt wird. **Oft fehlt es den Mitgliedstaaten an ausreichenden Mitteln für die Verbesserung der Infrastruktur** (insbesondere in einigen Mitgliedstaaten, in denen die Modernisierung am meisten benötigt wird). **Das bedeutet, dass die Harmonisierung der Infrastruktur für einzelne Teile der Korridore in einem unterschiedlichen Tempo erfolgen wird**. Eine Nebenwirkung der Investitionen in die Infrastruktur ist die Zunahme der Benutzungsgebühr für selbige. Mit dem Einsatz von Mehrsystemloks können Betreiber bestimmte Hindernisse wie unterschiedliche Stromversorgung und Sicherheitssysteme überwinden, obschon nicht alle Betreiber in der Lage sind, in Mehrsystemloks zu investieren.

4 Weißbuch der Kommission vom 30. Juli 1996; Richtlinie 2004/50/EG, 29. April 2004 (siehe http://europa.eu/legislation_summaries/environment/tackling_climate_change/l24014_en.htm und http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0049R(01):DE:HTML:NOT).

Abbildung 3.1 Marktöffnung und Privatisierung



Die Implementierung des Europäischen Eisenbahnverkehrsleitsystems (ERTMS, s. Kapitel 2) ist eine Grundvoraussetzung für die Harmonisierung der Infrastruktur sowie Projekte des Transeuropäischen Verkehrsnetzes (TEN-T, s. Kapitel 2). Da die Mitgliedstaaten oft unterschiedliche Stromversorgungs- und Sicherheitssysteme haben, müssen die Betreiber für eine nahtlose Grenzquerung mit *Mehrsystemloks* arbeiten. **Die Einführung dieser Mehrsystemloks schreitet langsam voran, weil sie große und langfristige Investitionen erfordern.** Ein zusätzliches Hemmnis für ihre Einführung ist die Tatsache, dass die Mitgliedstaaten, in denen die Lokomotive verkehren wird, deren Bauart zulassen müssen (der Hersteller holt oft nur die Genehmigung des Mitgliedstaates ein, in dem die Lokomotive hergestellt wird). Dieses Zulassungsverfahren kann ein Jahr oder länger dauern.

Die Marktliberalisierung hat dazu geführt, dass alle Betreiber und nicht nur die Marktneulinge zunehmend den *Nachdruck auf Effizienz* legen. Verstärkt wird diese Tendenz durch die *aktuelle Wirtschaftslage,* die den Verkehrsmarkt insgesamt unter Druck setzt. Zudem ist eine Vielzahl neuer Kleinunternehmen auf den europäischen Markt gekommen, und Fusionen sowie Übernahmen haben die organisatorische Landschaft verändert, was in Kapitel 4 detailliert beleuchtet wird.

Dieser Schwerpunkt auf einer größeren betrieblichen Effizienz setzt nicht nur die *Arbeitsbedingungen und die Beschäftigung in Schienengüterverkehrsunternehmen unter Druck*, sondern führt auch zu einer anderen *Aufteilung der Arbeitsplätze* zwischen den Ländern. Der Wettbewerb zwischen den Betreibern wird zunehmen, was auch für den Druck auf den Arbeitsbedingungen gilt: Löhne, Arbeits- und Lenkzeit, flexible Arbeitszeiten, auswärtige Ruhezeiten und Ausbildung. Beispielsweise haben mehrere Betreiber im internationalen Schienengüterverkehr die finanziellen Vorteile der Beschäftigung von Lokführern aus den Nachbarländern entdeckt, wo die Löhne niedriger sind. Darüber hinaus haben die früheren niederländischen und ungarischen Staatsbahnen tiefgreifende Umwälzungen erfahren, bei denen ein Großteil des Personals seine Stelle verloren hat. Für international tätige Unternehmen kann die Instandhaltung des rollenden Materials zudem im Ausland vorgenommen werden, und man hat die Wahl, wo diese Art von Arbeit durchgeführt wird. Es wird nicht länger automatisch das Heimatland des Betreibers sein.

Es gibt verschiedene Schienengüterverkehrssysteme: Einzelwagenverkehr wird für kleine Kunden mit geringen Mengen genutzt; Blockzüge kommen für Großkunden mit hohem Volumen und Haus-zu-

Haus-Verkehr zum Einsatz; Containertransport wird vermehrt für den Intermodalverkehr genutzt. Theoretisch kann Schienengüterverkehr konkurrenzfähiger als Kraftverkehr sein, wenn die *beförderten Mengen wachsen,* da Betreiber Ganzzüge (Blockzüge) anstatt Einzelwagenverkehre anbieten können. Letztere sind wegen der Rangiertätigkeit kostspieliger und daher weniger konkurrenzfähig als die Straße. Derzeit ist der Einzelwagenverkehr rückläufig, und immer mehr Betreiber bieten nur Ganzzüge an. Diese Entwicklung wirkt sich auch auf die *Arbeitsbedingungen und die Beschäftigung aus.* **Der Einsatz von Blockzügen bedeutet, dass die Verkehre weniger beschäftigungsintensiv werden.** Im westlichen Teil der EU verschwinden die Rangierbahnhöfe bereits – und mit ihnen die dortigen Arbeitskräfte – wegen des rückläufigen Einzelwagenverkehrs. In den Niederlanden z.B. bietet die frühere Staatsbahn Einzelwagenverkehr nicht länger an, und in Belgien und Italien werden auch Rangierbahnhöfe geschlossen. Nicht nur die Anzahl der Arbeitsplätze auf diesen Rangierbahnhöfen ist davon betroffen. Die Lokführer haben auch weniger Rangier-Wartezeit. Neben der Verlagerung von Einzelwagenverkehren auf Blockzüge ist auch die Zunahme des Containerverkehrs (oft für den Intermodalverkehr genutzt) eine wichtige Entwicklung. **Der Einsatz des Containerverkehrs bedeutet ebenfalls weniger beschäftigungsintensive Dienstleistungen.**

Der Schienengüterverkehr kann insbesondere dann wettbewerbsfähiger als der Strassengüterverkehr sein, wenn die Strecke länger ist (über 300 km), und daher tauchen mehr *Langstrecken-Verkehre* im Schienengüterverkehr auf. Längere Güterverkehrsstrecken erhöhen auch die Wahrscheinlichkeit grenzüberschreitender Dienstleistungen. Das verändert die Rolle einzelner Mitgliedstaaten im europäischen Schienengüterverkehrssektor und wirkt sich auf die *Beschäftigung* in den einzelnen Mitgliedstaaten aus. **Einige Mitgliedstaaten, die keine (bzw. nicht viele) Endbestimmungen für die Güterverkehrsdienstleistungen haben, sind in erster Linie *Transitländer.*** Muss eine Lokomotive an der Grenze ausgetauscht werden (keine Mehrsystemlok), wird auch die Belegschaft gewechselt (s. Abschnitt 3.4). Wenn die Lokomotive die Grenze allerdings technisch überqueren kann (Mehrsystemlok), ist ein Personalwechsel nicht erforderlich. Die Entscheidung liegt beim Unternehmen. Daher droht Transitländern ein Stellenverlust. Das hängt ebenfalls vom Lohnniveau in einem bestimmten Land ab. Ist das Lohnniveau im Transitland im Vergleich zu den Nachbarländern relativ hoch (z.B. in Dänemark), sind die Arbeitsplätze in diesem Transitland gefährdet.

Wenn Lokführer an der Grenze *nicht* ausgetauscht werden, wirkt sich die Zunahme des Langstreckenverkehrs auf die *Arbeitsbedingungen* aus, insbesondere gilt das für längere Arbeitszeiten und die Anzahl der auswärtigen Ruhezeit. In einigen Unternehmen (z.B. ERS Railways in den Niederlanden) sind ein oder zwei Tage auswärtige Ruhezeit durchaus üblich. [5] Diese auswärtige Ruhezeit kann sich negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auswirken, andererseits kann das Fahren im Ausland für die Lokführer eine positive Herausforderung darstellen. Die erforderliche Zusatzlizenz und die Notwendigkeit des Erlernens einer anderen Sprache kann ebenfalls eine Herausforderung sein. Trotzdem bedeutet das Steuern moderner Mehrsystemloks oft ein komfortableres Arbeitsumfeld als in den älteren Lokomotiven.

Die *Gewerkschaften* versuchen, sich dem von den oben erwähnten Entwicklungen ausgehenden Druck auf die Arbeitsbedingungen entgegenzustemmen. Das geschieht zum Beispiel durch die Schaffung einer europäischen Mindestnorm für Lenkzeiten und durch die Begrenzung der Anzahl auswärtiger Ruhezeiten (s. Kapitel 5). Auf diese Weise verringert sich die Möglichkeit, Mitarbeiter fernab von ihrer Arbeitsbasis zu beschäftigen. Darüber hinaus gibt es so weniger potenzielle Auswirkungen auf die Aufteilung der Arbeitsplätze unter den Mitgliedstaaten.

Langfristig sollten die wachsenden Entfernungen und die größeren beförderten Gütermengen sowie die Kosteneinsparungen durch eine effiziente Nutzung der Infrastruktur und des Materials theoretisch die *Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Strassengüterverkehr* steigern. Das könnte der Garant für einen angemessenen Marktanteil und die Bewahrung der Beschäftigung im Schienenverkehr sein. Eine bessere Wettbewerbsposition des Schienengüterverkehrsmarktes führt nicht automatisch zu einem höheren Beschäftigungsniveau (z.B. bedeuten Ganz-/Blockzüge mehr Wettbewerbsfähigkeit, aber auch weniger Beschäftigung). Dennoch bildet theoretisch eine relativ gesunde finanzielle Situation der Betreiber eine bessere Verhandlungsgrundlage für gute Arbeitsbedingungen im Sektor. Wie in Kapitel 2 erwähnt, verfolgt die Europäische Kommission das Ziel einer Verlagerung von der Straße auf die Schiene und

5 Die CER/ETF-Vereinbarung ermöglicht eine zweite aufeinander folgende auswärtige Ruhezeit, falls sie zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder betrieblicher Ebene ausgehandelt wurde. Dennoch beschloss die ETF-Sektion Eisenbahn, dass eine solche zweite auswärtige Ruhezeit nur nach Rücksprache mit den Gewerkschaften der Nachbarländer ausgehandelt werden soll.

die Wasserwege, um den CO_2-Ausstoß zu senken. Die Europäische Kommission vertraut darauf, dass ein offener Markt und eine Modernisierung der Infrastruktur des Schienengüterverkehrs diese Entwicklung langfristig fördern werden. Derzeit stellen die Gewerkschaften noch keine positiven Auswirkungen fest (größere Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der Straße, usw.). **In der Praxis beobachten sie vielmehr eine größere Konzentration der Betreiber auf Effizienz, unter Druck geratene Arbeitsbedingungen und Beschäftigung sowie Auswirkungen auf die Aufteilung der Arbeitsplätze.**

Nach dieser allgemeinen Einleitung zu möglichen Auswirkungen des offenen Marktes und technischen Entwicklungen behandeln die nächsten beiden Abschnitte zwei grundlegende Entwicklungen für den Schienengüterverkehr: die Entwicklung der Gütermengen und die Wirtschaft sowie die grundlegenden unterstützenden bzw. abträglichen Faktoren für einen nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr.

3.2 Entwicklung der Güterverkehrsströme und der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

Die weiter oben beschriebenen Technologie- und Marktentwicklungen führen in Verbindung mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu dem Schluss, dass eine zuverlässige Prognose bezüglich des Schienengüterverkehrsmarktes schwer fällt. Die EK hat Studien in Auftrag gegeben, in denen die Güterverkehrsströme für alle Verkehrsträger und für den Schienengüterverkehr im Besonderen vorhergesagt werden (Freight Vision 2050, 2009; PWC, NEA & ISIS, 2012). Diese Prognosen beruhen auf den plausibelsten Wirtschaftsszenarien.

Für den Schienengüterverkehr sehen die Prognosen in den von der Europäischen Kommission veröffentlichten Studien ziemlich positiv aus. In dem Bericht von *Freight Vision 2050* geht man z.B. für 2020 von einem Wachstum der Güterverkehrstonnen pro Kilometer von 48 % aus, und für 2030 von 78 % (zum Vergleich: Auf der Straße sollen die Güterverkehrstonnen pro Kilometer den Erwartungen zufolge nur um 28 % [2020] und 43 % [2030] wachsen). Eine Prognose zu den Güterverkehrsvolumen des prioritären TEN-T-Projektes 22, das sich mit dem *Orient-Korridor* deckt, geht von einer *durchschnittlichen jährlichen* Wachstumsrate zwischen 3,7 % und 5,27 % aus (je nach zukünftigen Investitionen in die Infrastruktur, obschon der Bericht die zu einem Wachstum von 5,27 % führenden Zusatzinvestitionen nicht empfiehlt). Obgleich diese Zahlen an dieser Stelle nur als Hinweis für ein mögliches Wachstum beschrieben werden, sind sie für die Güterverkehrsvolumen ziemlich positiv, was auch für die Beschäftigung in dem Sektor positiv ist (sicherlich führen wachsende Volumen nicht zwangsläufig zu mehr Beschäftigung; doch sind sie für die Beschäftigung immer noch besser als rückläufige Volumen).

Aufgrund ihrer Erfahrungen in der jüngeren Vergangenheit sind die Gewerkschaften des Sektors bezüglich der Entwicklungen der Güterverkehrsströme weniger optimistisch. Sie haben festgestellt, dass die Volumen des Schienengüterverkehrs sogar noch schneller *gesunken* sind als die Güterverkehrsmengen im Strassengüterverkehr. Und was noch schwerer wiegt: Oftmals haben sich frühere Prognosen als unangemessen erwiesen. Obschon die oben aufgeführten Prognosen aus der Zeit *nach* der Krise stammen, sind sie mitunter zu positiv hinsichtlich einer Erholung der Wirtschaft. Der Aufschwung lässt anscheinend länger auf sich warten, als von den meisten Experten angenommen.
Da die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung höchst ungewiss ist, sollte man nützlicherweise zwei (extreme) Szenarien (Erholung oder fortdauernde Krise) sowie ihre möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen durchdenken (s. Kästchen 3.1 unten und Abbildung 3.2).

Kästchen 3.1 Zwei Szenarien

Was passiert, wenn sich die Wirtschaft in den nächsten Jahren erholt?
Wenn sich die Wirtschaft in den nächsten Jahren rasch erholt, und die Volumen im Schienengüterverkehr zulegen, werden die Betreiber wahrscheinlich mehr Personal benötigen, es wird weniger externen Druck zur Minimierung der Arbeitsbedingungen (Löhne, Etats für Ausbildung), zur Verlagerung der Geschäfte in Länder mit niedrigeren Löhnen und zur Neuordnung bzw. Rationalisierung von Unternehmen geben. In einigen Ländern kommt es vielleicht zu einem Personalmangel (Lokführer), und es ist eher wahrscheinlich, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern, um die dünn gesäten Arbeits-

kräfte für sich zu gewinnen. Derzeit werden einige Lokführer in Deutschland trotz des wirtschaftlichen Abschwungs nicht entlassen, weil die Arbeitgeber einen Lokführermangel nach der Krise befürchten. Falls sich die Wirtschaft erholt, wird sich der Trend zu mehr internationalem und grenzüberschreitendem Verkehr fortsetzen und aufgrund einer größeren internationalen Verkehrsnachfrage sowie mehr finanzieller Mittel für die Modernisierung der Infrastruktur und Investitionen in Mehrsystemloks wahrscheinlich beschleunigen. Das bedeutet, dass die Gewerkschaften dann vor einem sich noch stärker und schneller entwickelnden internationalen Markt stehen werden.

Was passiert, wenn die Wirtschaftskrise andauert?
Setzt sich der wirtschaftliche Abschwung einige Jahre lang fort, werden die Betreiber zum Überleben die Kosten kürzen müssen, und einige werden Bankrott gehen. Es wird einen größeren Bedarf geben, Unternehmen neu zu ordnen und die Belegschaft abzubauen, Löhne, Zulagen und Investitionen in die Ausbildung so niedrig wie möglich zu halten, und Aktivitäten (wie Instandhaltung) in die Länder mit den niedrigsten Löhnen zu verlagern. Zudem wird es weniger verfügbare Mittel für Investitionen in die Infrastruktur und den Abbau von Engpässen an Grenzquerungen geben. Daneben wird es weniger Investitionen in Mehrsystemloks geben, die Internationalisierung und Zunahme des grenzüberschreitenden Verkehrs wird wahrscheinlich langsamer verlaufen. Die größte Herausforderung für die Gewerkschaften ist das Abfedern der Ergebnisse von Neuordnungen und das Aushandeln akzeptabler Sozialpläne.

Abbildung 3.2 Synthese der beiden zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklungsszenarien und der Auswirkung auf die Beschäftigung

Wirtschaftliche Entwicklungen sind sehr wichtig, auch für den Schienengüterverkehrssektor. Dennoch sollte man nicht vergessen, dass Wirtschaftswachstum und Beschäftigung indirekt miteinander verbunden sind, und dass andere Entwicklungen ebenfalls die Beschäftigung beeinflussen. Beispielsweise geht das Produktionsmodell des Ganzzugverkehrs mit niedriger Arbeitskraftintensität einher, während Einzelwagenverkehre mehr Arbeitskräfte erfordern, und die Beschäftigungseffekte des Wirtschaftswachstums könnten durch solche Entwicklungen durchkreuzt werden.

3.3 Anreize und Hindernisse für einen nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr

Wie in Kapitel 2 erwähnt, verfolgt die Europäische Kommission das Ziel einer Verlagerung vom Kraft- auf den Schienenverkehr, insbesondere auf der *Langstrecke*. Der Langstreckenverkehr neigt zu mehr Internationalität und Interoperabilität. In der jüngeren Vergangenheit konnte man eine Zunahme der Anzahl grenzüberschreitender Verkehre beob-

achten, insbesondere im westlichen und nördlichen Teil der EU. Das Konzept der *Schienengüterverkehrskorridore (RFCs)* wurde entwickelt, um Anreize für einen nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr entlang des ganzen Korridors zu schaffen. **Die Entwicklung der Schienengüterverkehrskorridore ist allerdings nur ein Faktor, der nahtlose grenzüberschreitende Verkehre fördert.** Abbildung 3.3 zeigt alle verschiedenen Anreize und Hindernisse. **Um die Grenzen ohne Hindernisse passieren zu können, müssen die nationale Gesetzgebung harmonisiert und die Infrastruktur modernisiert und harmonisiert werden.**

Zudem steigert die *europäische Integration* die internationale Verkehrsnachfrage. **Die meisten Güterverkehrsströme befinden sich schon auf einer europäischen Ebene.** So sind z.B. 55 % der Güterströme auf ERTMS-Korridor B (der sich zu einem Großteil mit dem RFC Nord-Süd deckt) grenzüberschreitend (PWC & NEA, 2008).

Grenzüberschreitender Gütertransport erfolgt nicht unbedingt über nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr, da der internationale Verkehr auch mittels Lokomotivwechsel an der Grenze organisiert werden kann. Dennoch ist die Beförderung dieser Güterströme ohne Lokomotivwechsel effizienter, weil ein Wechsel an der Grenze zeitaufwändig und kostspielig ist. Der Wechsel der Lokführer an der Grenze kostet nur einige Minuten, erfordert aber größere organisatorische (logistische) Bemühungen, damit der Lokführer (wie die Lokomotive) beim Eintreffen des Zuges vor Ort ist.

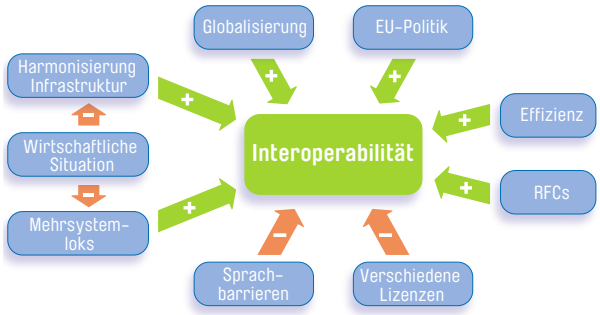
Die *Harmonisierung und Modernisierung der Infrastruktur (Abbau von Engpässen in Grenznähe) und Einführung von Mehrsystemloks* (die mit verschiedenen Sicherheits- und Stromversorgungssystemen arbeiten können) sind auch ein Treiber. Obgleich die *Wirtschaftskrise* die Investitionen in Infrastruktur und Mehrsystemloks derzeit einschränkt.

Es gibt eine Reihe wichtiger Hindernisse für den grenzüberschreitenden Verkehr:

- Der Bedarf unterschiedlicher Sicherheitsbescheinigungen (damit ein Betreiber in einem Land aktiv sein darf) in unterschiedlichen Mitgliedstaaten. Ursache sind unterschiedliche Sicherheits-verordnungen und Betriebsregeln.
- Sprachbarrieren sind eine wichtige Hürde, da die Mitgliedstaaten von einem Lokführer verlangen, die Sprache des Mitgliedstaates, in dem der Lokführer arbeitet, zu sprechen.
- Unterschiede in der nationalen Gesetzgebung (wie zulässige Zuglängen). Die Harmonisierung von Gesetzgebung und Vorschriften erfolgen teilweise durch die Einführung der RFCs sowie die Interoperabilitätsgesetze und -regeln.
- Die Anzahl der Lokführer mit einer zweiten oder dritten Lizenz ist weiterhin begrenzt.[6] Diese Lokführer sind aber nicht gleichmäßig auf die Betreiber verteilt. Einige Unternehmen, wie ERS (Niederlande), beschäftigen nur Lokführer mit einer zweiten oder dritten Lizenz, während andere gar keine in ihren Reihen haben (wie Europorte, Frankreich).

Die Hauptentwicklungen, die nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr beeinflussen, zeigt Abb. 3.3.

Abbildung 3.3 Nahtloser grenzüberschreitender Verkehr



In einigen Teilen der EU ist nahtloser grenzüberschreitender Güterverkehr bereits die Norm (Teile des Rhein-Korridors und des Nord-Süd-Korridors). **In anderen Teilen** (z.B. dem Orient-Korridor), **reichen fast alle Verkehre von der Grenze zur Grenze**. Es ist ungewiss, wie rasch sich diese Entwicklung hin zu mehr nahtlosem grenzüberschreitendem Verkehr vollziehen wird, z.T. auch wegen der wirtschaftlichen Unwägbarkeiten. Unter Berücksichtigung der oben dargelegten externen Faktoren ist jedoch vernünftigerweise davon auszugehen, dass nahtloser grenzüberschreitender Verkehr in der EU mehrheitlich auch weiterhin die Zukunft des Schienengüterverkehrs sein wird.

6 Goudswaard A, Van der Torre W, Van Rooijen T, Kwantes JH, Roest Crollius AA, Kawabata Y. Implementierung der Richtlinie 2005/47/EG betreffend die Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor: Abschlussbericht. Hoofddorp: TNO, 2011.

3.4 Bedeutet nahtloser grenzüberschreitender Verkehr automatisch, dass Lokführer auch häufiger die Grenzen überqueren?

Es ist anzunehmen, dass vollends betriebsfähige Korridore, mehr grenzüberschreitende Güter-verkehrsströme, mehr Mehrsystemloks, die Normung von Infrastruktur und Verordnungen zu einer wachsenden Anzahl der im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr beschäftigten Lokführer führen werden. Die Entwicklung hin zu mehr nahtlosem grenzüberschreitendem Verkehr bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass auch alle Lokführer die Grenzen überqueren werden. Lokführer und Lokomotiven sind nicht unbedingt miteinander verknüpft. Kästchen 3.2 enthält eine Beschreibung der verschiedenen Modelle für die Zuweisung des Bordpersonals auf den grenzüberschreitenden Verkehr.

Kästchen 3.2 Unternehmensstrategien beim grenzüberschreitenden Betrieb und der Beschäftigung von Lokführern

Abbildung 3.4 zeigt die unterschiedlichen Unternehmensstrategien in grenzüberschreitenden Betrieb. Die meisten Betreiber nutzen eine ganze Bandbreite dieser Optionen.
Wie aus Abb. 3.4 hervorgeht, gibt es fünf Möglichkeiten für die Beschäftigung von Zugpersonal (insbesondere Lokführer) im interoperablen Verkehr:

1. Das Unternehmen beschäftigt Mitarbeiter in verschiedenen Ländern, z.B. über Geschäftsstellen oder Tochterunternehmen. Ein Beispiel: DB Rail und SNCF kauften kleinere Unternehmen in anderen Mitgliedstaaten und beschäftigen Arbeitnehmer in diesen Ländern, um die Züge über die Grenze zu fahren. Die Züge überqueren sehr wohl die Grenze, nicht aber die Lokführer. Es gelten die Regeln des Landes der Arbeitsbasis. Die Haupteinschränkungen rühren vom nationalen Recht und Betriebsvereinbarungen;
2. Ein Unternehmen stellt Personal von anderen Unternehmen oder von einer Zeitarbeitsfirma ein. Das Unternehmen stellt Personal im Ausland ein (Lokführer im Besitz einer Lizenz). Auch hier gelten die Regeln des Landes mit der Arbeitsbasis. Die Haupteinschränkungen rühren vom nationalen Recht und Betriebsvereinbarungen;
3. Ein Unternehmen kann auch eine Partnerschaft mit einem anderen Unternehmen eingehen. In diesem Fall überquert das Personal auch nicht die Grenze. Unternehmen teilen eine Route auf und fahren nur auf 'ihrer nationalen Seite' der Trasse;
4. Ein Unternehmen kann auch eine andere Partnerschaft mit einem anderen Unternehmen eingehen, bei der das Personal die Grenze überquert (mehr als 15 km). In diesem Fall betreiben beide Unternehmen die Route;
5. Die fünfte Möglichkeit sieht vor, dass unternehmenseigenes Personal die Grenze überquert und die gesamte Strecke ohne irgendwelche Vereinbarungen mit anderen Unternehmen in den anderen Ländern zurücklegt.

Abgesehen von diesen fünf Optionen gibt es eine sechste Möglichkeit: Eigenes Personal nur in dem anderen Mitgliedstaat beschäftigen. In diesem Fall kommt die Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie zur Anwendung; dementsprechend gelten die Vorschriften des Mitgliedstaates, in dem das Personal arbeitet. Ein Beispiel: Wenn polnische Arbeitnehmer nur in Deutschland fahren, gelten für sie die deutschen Arbeitsbedingungen.

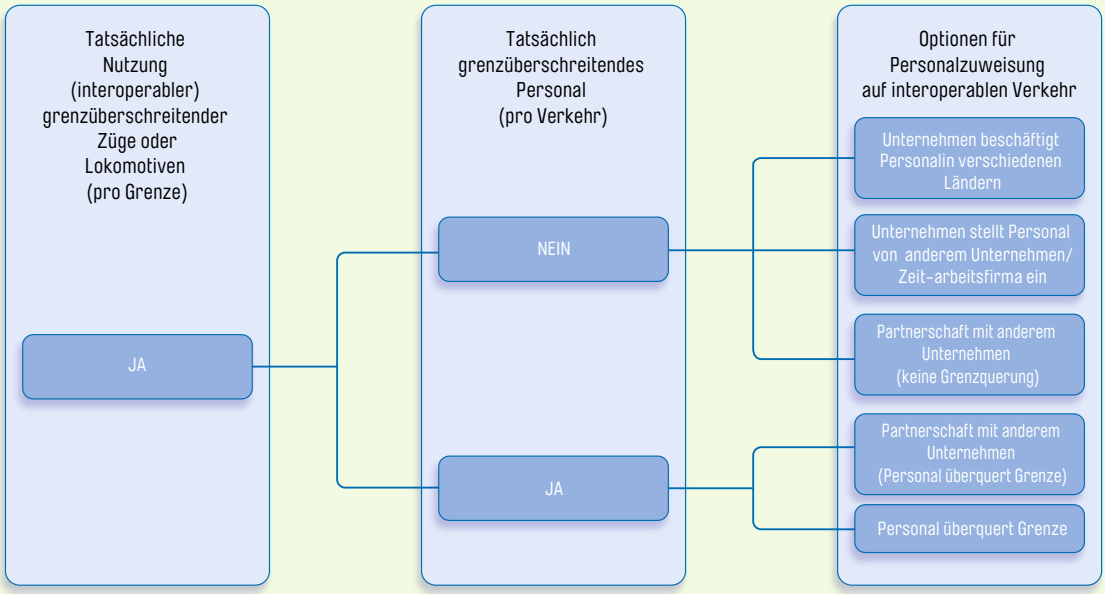
Beweggründe der Unternehmen für eine Strategie
Die meisten Unternehmen nutzen nicht nur eine dieser Optionen sondern eine ganze Kombination.
Es gibt mehrere Beweggründe für die Unternehmen, eine Strategie zu wählen:

- Ein Unternehmen besitzt möglicherweise (einige) alte Lokomotiven, die technisch nicht in der Lage sind, die Grenze zu überqueren. Um diese alten Loks zu nutzen, entscheiden sie sich manchmal, die Grenze nicht zu passieren;
- Unternehmen entscheiden sich mitunter dafür, die Grenze wegen gesetzlicher Sachzwänge nicht mit eigenem Personal zu überqueren, z.B. die vereinbarten Regeln über auswärtige Ruhezeit oder nationale Vorschriften;
- Verkehrshäufigkeit und Volumen der Güterverkehrsströme spielen auch eine wichtige Rolle. Wenn ein Betreiber viele Verkehre zwischen zwei Ländern durchführt, kann das Personal leicht auf einen anderen

interoperablen Zug in die Gegenrichtung wechseln und seine Arbeit fortsetzen (aber im gleichen Mitgliedstaat);

- Der Kostenpunkt Sonderzulagen hält Unternehmen mitunter von der Grenzquerung ab. Eine Zusatzentlohnung für die Arbeit im Ausland kann problematisch sein. Das gilt auch für Übernachtungskosten im Ausland;
- Die Kosten der Personalanwerbung von in einem anderen Land können auch eine Rolle spielen;
- Die Verfügbarkeit von Geschäftsstellen ist natürlich eine Notwendigkeit, wenn ein Unternehmen Personal in verschiedenen Ländern einstellen will;
- Lokführer mit mehr Lizenzen und Vereinbarungen mit anderen Unternehmen sind beim Betreiben der Route nötig, wenn ein Unternehmen eine Partnerschaft mit einem anderen Unternehmen für die Grenzüberquerung eingehen will.

Abbildung 3.4 Wie der grenzüberschreitende Betrieb von Unternehmen aussieht



Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Aufteilung der Arbeitsplätze

Entsendet ein Unternehmen eigene Lokführer ins Ausland, kann sich das auf die Arbeitsbedingungen auswirken (Zurücklegen langer Strecken, auswärtige Ruhezeiten) und mitunter auch Folgen für die Verteilung der Arbeitsplätze haben (z.B. Entwicklung von Transitländern, in denen Lokführer nicht länger benötigt werden). Der Einsatz von Zeitarbeitsfirmen durch Unternehmen, über die sich Personal rekrutieren lässt, kann sich auch bemerkbar machen (Zunahme dieser Firmen). Es ist aber nur wenig über die Arbeitsbedingungen in diesen Zeitarbeitsfirmen bekannt

3.5 Nahtloser grenzüberschreitender Verkehr und die Gefahr von Sozialdumping

Aufgrund der Schaffung eines einheitlichen europäischen Verkehrsmarktes, der Zunahme nahtloser grenzüberschreitender Schienengüterverkehrsleistungen und der zunehmend transnationalen Organisation der Schienengüterverkehrsunternehmen droht im europäischen Schienengüterverkehr die Gefahr des Sozialdumpings (für die Definition s. Kästchen 3.3). Die Entwicklungen auf dem europäischen Schienengüterverkehrsmarkt verschärfen den Druck auf die Unternehmen, mit Arbeitsbedingungen und Löhnen zu konkurrieren. Sie schaffen Anreize für die in Ländern mit relativ hohen Lohnkosten tätigen Unternehmen, Dienstleistungen (z.B. Instandhaltung) und Arbeitskräfte (insbesondere Lokführer) aus Nachbarländern mit niedrigeren Löhnen in Anspruch zu nehmen.

Dänemark hat beispielsweise relativ hohe Löhne im Schienengüterverkehrssektor. In den Nachbarlän-

dern Schweden und Deutschland sind die Löhne niedriger (und die Arbeitsbedingungen allgemein vorteilhafter). Betreiber auf dem Korridor Schweden-Dänemark-Deutschland können versuchen, die Preise grenzüberschreitender Verkehrsleistungen zu senken, indem sie nur schwedische oder deutsche Arbeitnehmer beschäftigen, was einen Stellenverlust in Dänemark verursacht. Es gibt auch ein markantes Lohngefälle zwischen ost- und westeuropäischen Ländern, was die westeuropäischen Arbeitsbedingungen unter Druck setzt.
Die Gewerkschaften haben mit Vereinbarungen mit den Betreibern auf diese Situationen reagiert, um beiderseits der Grenze stationiertes Personal zu beschäftigen (s. Kapitel 5). Die zahlenmäßige Begrenzung auswärtiger Ruhezeiten ist ein weiteres Mittel, um die Möglichkeiten des Sozialdumpings einzugrenzen.

Kästchen 3.3 Sozialdumpingl

„Sozialdumping ist eine Praxis, die den Warenexport aus einem Land mit schwachen oder dürftig duchgesetzten Beschäftigungsnormen betrifft, wobei die Kosten des Exporteurs künstlich niedriger als die seiner Konkurrenten in Ländern mit höheren Normen sind, was somit einen unlauteren Vorteil im internationalen Handel darstellt. Es ergibt sich aus Unterschieden bei den direkten und indirekten Arbeitskosten, die einen signifikanten Wettbewerbsvorteil für Unternehmen in einem Land bilden und sich möglicherweise negativ auf die Sozial- und Beschäftigungsnormen in anderen auswirken.“ (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/socialdumping.htm)

3.6 Zusammenfassung: Was können die Gewerkschaften unternehmen?

In diesem Kapitel wurde der allgemeine Hintergrund der Entwicklungen im internationalen Schienengüterverkehr beschrieben. Es gilt zu begreifen, dass Schienengüterverkehrskorridore Teil eines breiteren Bildes sind. Wir haben die mögliche Auswirkung des offenen Marktes und der Privatisierung im Sektor, die Bedeutung des Wirtschaftswachstums sowie die Anreize und Hindernisse für nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr beschrieben. In Bezug auf letztere existieren beträchtliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. Daher ist es für die Gewerkschaften wichtig, die verschiedenen Anreize und Hindernisse in ihrem eigenen Land (im Verhältnis zu den Nachbarländern) zu überwachen und zu analysieren, um nachvollziehen zu können, wie sich nahtlose grenzüberschreitende Verkehrsleistungen in ihrem direkten Umfeld entwickeln. Zudem können die Gewerkschaften überwachen, wie Betreiber Personal in diesem grenzüberschreitenden Verkehr beschäftigen (eigenes entsandtes Personal oder nicht), und was es für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bedeutet.

Kästchen 3.4 beinhaltet eine Reihe stichhaltiger Fragen, die Gewerkschaften beantworten können, um die relevanten Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung zu verstehen. Im folgenden Kapitel werden die verschiedenen Betreiber auf dem Korridor behandelt sowie die Frage nach der Überwachung der Entwicklungen der organisatorischen Landschaft und der Arbeitsbedingungen in diesen Organisationen.

Kästchen 3.4 Fragen zum Verständnis der Entwicklungen und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung

Die folgenden Fragen können dabei helfen, richtig einzuordnen, welche Entwicklungen relevant sind:

- Gibt es Veränderungen in den Gesetzen und Vorschriften zum Schienenverkehr?
- Welche sind die letzten technischen Entwicklungen im Schienenverkehr?
- Wie sieht die wirtschaftliche Situation in Ihrem Land und in den Nachbarländern aus?
- Wie sehen die Prognosen der Schienengüterverkehrsvolumen aus?
- Welche sind die europäischen und nationalen politischen Trends betreffend den Schienenverkehr?
- Wie sieht der grenzüberschreitende Betrieb der Unternehmen aus?

Welche Auswirkungen hat jede dieser Entwicklungen auf::

- Die Anzahl der Arbeitsplätze im Schienenverkehrssektor;
- Die Aufteilung der Arbeitsplätze zwischen den Sektoren;
- Die Aufteilung der Arbeitsplätze zwischen Ländern;
- Den Inhalt des Arbeitsplatzes; und
- Die Arbeitsbedingungen?

4. Entwicklungen in der organisatorischen Landschaft

In diesem Kapitel wird die organisatorische Landschaft auf den Schienengüterverkehrskorridoren beschrieben und eine Methode zur Bestandsaufnahme selbiger sowie der Unternehmensmerkmale angeregt.

Inhalt

1. Entwicklungen in der organisatorischen Landschaft
2. Unterschiede zwischen neuen kleinen Unternehmen und früheren Staatsbahnen
3. Bestandsaufnahme: Zu treffende Vorkehrungen
4. Bestandsaufnahme: Inventar relevanter Unternehmensmerkmale

4.1 Entwicklungen in der organisatorischen Landschaft

Im letzten Jahrzehnt herrschte viel Bewegung in der organisatorischen Landschaft des europäischen Schienengüterverkehrssektors. **Neue kleine Unternehmen sind auf den Markt gelangt, und Fusionen sowie Übernahmen waren an der Tagesordnung.** Frühere Staatsbahnen übernahmen neue kleine Unternehmen bzw. Den Güterbereich früherer Staatsbahnen[7] in anderen Mitgliedstaaten. Große Konzerne wurden gegründet. Diese sind in verschiedenen Ländern tätig und bieten oft mehr Logistik-Dienstleistungen als nur Schienengüterverkehr an. Im Zuge dieser Entwicklungen in der organisatorischen Landschaft fällt ein Überblick über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des Sektors schwer. Vor 20 Jahren war die Landschaft mit ausschließlich nationalen Staatsbahnen als Arbeitgeber auf einem nationalen Netz weitaus leichter nachvollziehbar und beeinflussbar. Heute müssen die Gewerkschaften größere Bemühungen aufbringen, um etwas über alle Betreiber und deren Arbeitsbedingungen zu erfahren und so die in dem Sektor beschäftigten Arbeitnehmer unterstützen zu können. Angesichts einer größeren Anzahl von kleinen Unternehmen und eines geringeren gewerkschaftlichen Einflusses sind die Arbeitsbedingungen unter starken Druck geraten. Davon abgesehen droht wegen des offenen europäischen Marktes die Gefahr von Sozialdumping. Daher enthält dieses Kapitel Informationen über die Entwicklungen der organisatorischen Landschaft im Allgemeinen und beschreibt in einem zweiten Teil eine Methode zur Bestandsaufnahme der Unternehmen auf einem Korridor.

Die organisatorische Landschaft offenbart große Unterschiede zwischen den einzelnen Schienengüterverkehrskorridoren und den Mitgliedstaaten. Beispielsweise sind frühere Staatsbahnen und kleinere Unternehmen auf dem RFC1 (Rhein-Alpen-Korridor) in großen internationalen Konzernen organisiert, die den Markt mit einem interoperablen Dienstleistungsangebot beherrschen, während der Markt auf dem RFC7 (Orient-Korridor) ganz im Zeichen national orientierter früherer Staatsbahnen und kleiner Unternehmen steht, wobei die breite Verkehrsmehrheit von Grenze zu Grenze anstatt grenzüberschreitend betrieben wird. In Anhang 1 werden die Hauptfakten zu drei ausgewählten Korridoren detailliert beschrieben.

Derzeit ist die frühere Staatsbahn in den meisten Mitgliedstaaten weiterhin der beherrschende Marktakteur mit einem Anteil von schätzungsweise 70-80 %. Die restlichen Marktanteile entfallen auf kleinere Akteure, von denen die meisten weniger als 10 % halten (die meisten sogar weniger als 5 %). Trotzdem können diese kleinen Akteure wie auch die früheren Staatsbahnen Teil größerer (internationaler) Konzerne sein.

Im Zuge von Übernahmen und Fusionen sind große internationale Konzerne auf dem Markt aufgetaucht. Den Kern letzterer bilden oftmals ein oder mehrere frühere Staatsunternehmen und sie haben kleinere Unternehmen oder den Güterbereich früherer ausländischer Staatsbahnen erworben. Das Auftauchen größerer Konzerne ist insbesondere im westlichen Teil der EU von Bedeutung. Beispiele für die Entstehung großer internationaler Konzerne rund um frühere Staatsbahnen sind: DB Group, SNCF Group, ÖBB Group. ÖBB hat MAV Cargo Hungary (frühere Staatsbahn) gekauft, und die DB erwarb die Cargounternehmen der früheren Staatsbahnen der Niederlande und Dänemarks sowie den größten Betreiber im Vereinigten Königreich (früher EWS) (s. Kästchen 4.1). Diese Konzerne haben ein breites Dienstleistungsangebot, darunter auch andere Leistungen als nur den Schienenverkehr. Beispielsweise erwarb die SNCF das Unternehmen GEODIS, das auch Strassengüterverkehr anbietet (Geodis Calberson) (s. Kästchen 4.2).

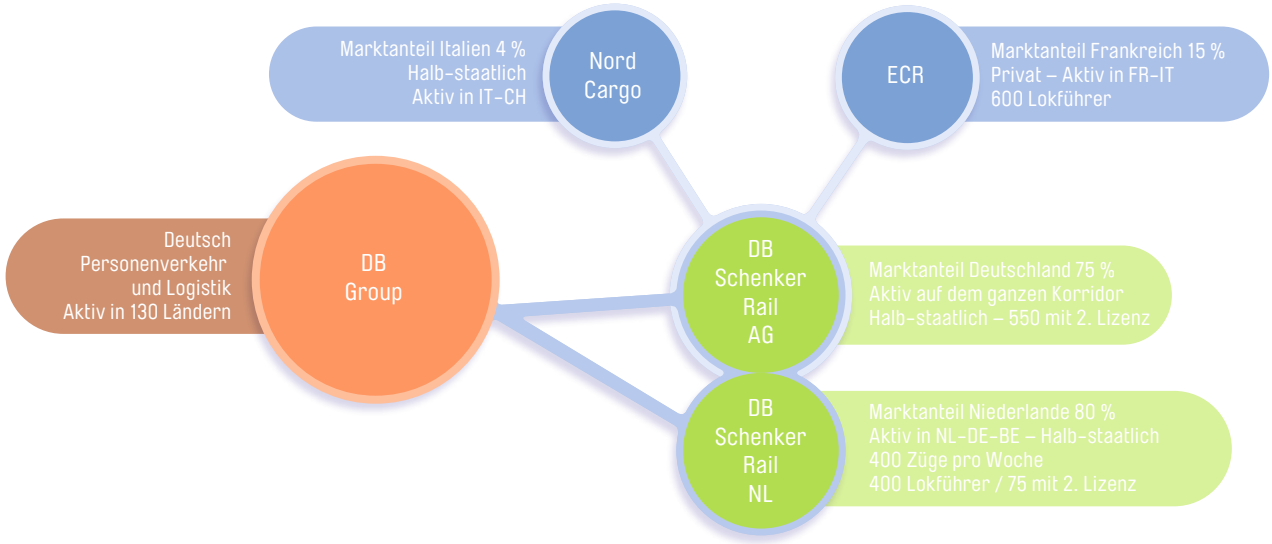
7 Der englische Begriff *Incumbent* steht für einen früheren nationalen Betreiber bzw. ein früheres staatliches Eisenbahnunternehmen.

Tabelle 4.1 Beispiel: Betreiber in der Slowakei und Deutschland

Betreiber in der Slowakei (Januar 2013)	Betreiber in Deutschland (Januar 2013)
• ZSSKC (81,23 %) • Metrans/Danubia (3,64 %) • Express Rail (3,68 %) • Central Railways (2,00 %) • LOKO Rail (1,33 %) • BRYNTIN Rail CZ (1,25 %) • LTE (1,53 %) • U.S. Steel Košice (1 %) (und eine Reihe ganz kleiner im Land tätiger Betreiber)	• DB Schenker Rail AG (75 %) • TX Logistics: 6 % (Tochter der italienischen Staatsbahn) • Captrain: 5 % (Tochter der französischen Staatsbahn) • SBB Cargo Germany: 3 % (Schweizer Staatsbahn) • Häfer und Güterverkehr Köln AG: 3 % (Rheinland) • CFL Cargo Germany: 1 % (Luxemburgische Staatsbahn) (und eine Reihe ganz kleiner im Land tätiger Betreiber)

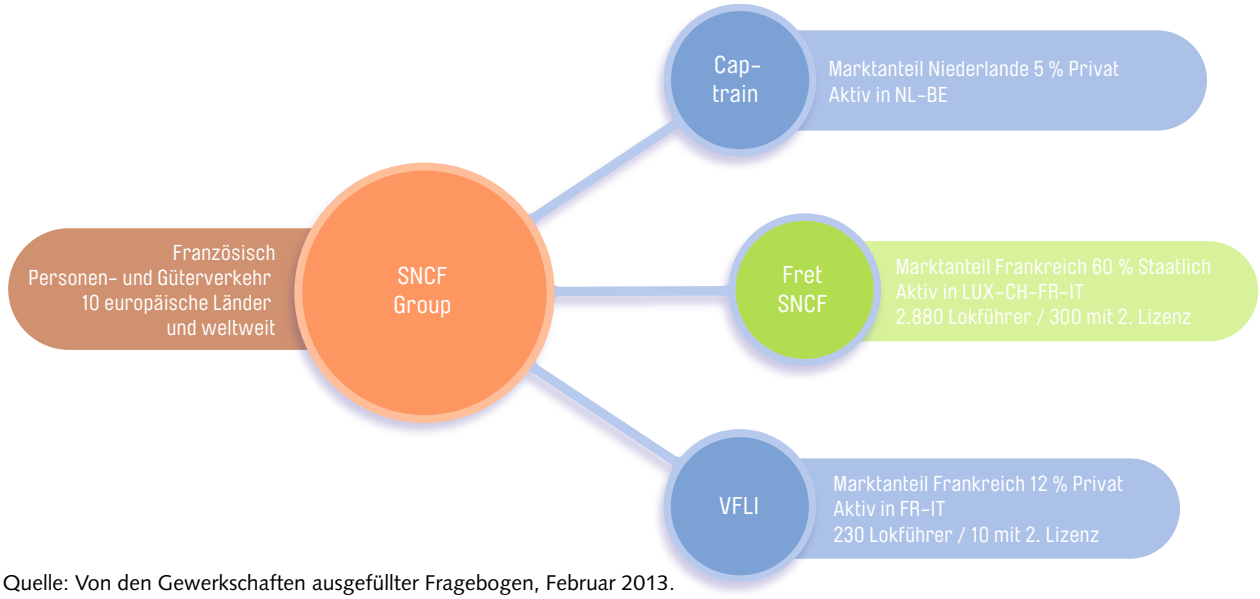
Quelle: Von den Gewerkschaften ausgefüllter Fragebogen, Februar 2013.

Kästchen 4.1 Unternehmen der DB-Gruppe, die auf dem Rhein-Alpen-Korridor tätig sind



Quelle: Von den Gewerkschaften ausgefüllter Fragebogen, Februar 2013.

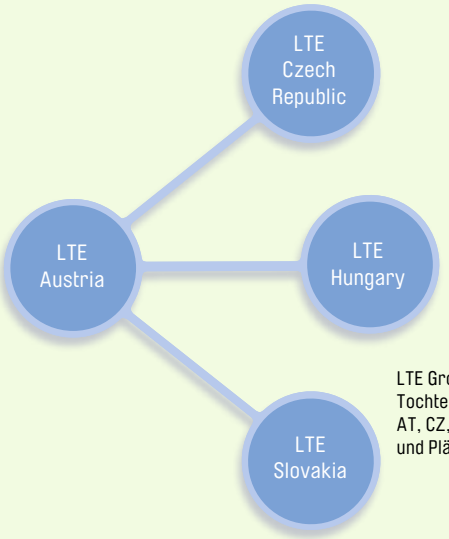
Kästchen 4.2 Unternehmen der SNCF-Gruppe, die auf dem Rhein-Alpen-Korridor tätig sind



Quelle: Von den Gewerkschaften ausgefüllter Fragebogen, Februar 2013.

Nicht nur Großkonzerne sind in mehreren Ländern tätig, auch kleine neue Unternehmen verfahren in mehreren Ländern. In Kästchen 4.3 findet sich ein Beispiel dafür.

Kästchen 4.3 LTE Group, Präsenz auf dem Orient-Korridor



LTE Group (privat) mit Tochter-gesellschaften in AT, CZ, HU, SK, NL & DE und Plänen für RO & K

TE Group ist eine seit 2000 auf Güterverkehr und Logistik spezialisierte Privatbahn mit über 100 Beschäftigten in mehreren Ländern. LTE Group ist lokal in Österreich, Ungarn, der Slowakei, der Tschechischen Republik, den Niederlanden, über ein Partner-unternehmen in Slowenien und zwei geplante Filialen in Deutschland und Rumänien vertreten. Zusammen haben diese Betreiber 2012 etwa vier Millionen Tonnen Güter befördert. Auf dem Orient-Korridor sind vier kleine Privatunternehmen von LTE aktiv. Die LTE-Gruppe befindet sich im Besitz der GKB - Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb, eines lokalen österreichischen Zug-verkehrbetreibers auf einem Netz südöstlich von Graz.

Quelle: Von den Gewerkschaften ausgefüllter Fragebogen, Februar 2013.

4.2 Unterschiede zwischen neuen kleinen Unternehmen und früheren Staatsbahnen

Große frühere Staatsbahnen und neue kleine Betreiber haben anscheinend unterschiedliche Geschäftsstrategien mit Blick auf die Beschäftigung von Mitarbeitern und Arbeitsbedingungen. Obgleich keine 'harten Fakten' vorliegen, und man von Ausnahmen weiß, nennen die Gewerkschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten allgemein folgende Merkmale zu den beiden Unternehmenstypen.

Neue kleine Unternehmen

- Kleine neue Unternehmen sind konkurrenzfähiger und auf Effizienz ausgerichtet. Die meisten bieten rentable Dienstleistungen auf bestimmten Marktsegmenten an (spezialisierte Betriebe/ Nischenunternehmen) und konzentrieren sich auf Block-/Ganzzüge und bieten keine Einzelwagenverkehre an, die arbeitskräfteintensiv und weniger rentabel sind.
- Die Gewerkschaften sind dort weniger vertreten. Der genaue Organisationsgrad ist unbekannt, liegt aber vermutlich bei weniger als 20 %.
- Aufgrund der geringen gewerkschaftlichen Vertretung ist nur wenig über Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsformen des Personals in diesen Unternehmen bekannt. Für die Gewerkschaften ist es schwierig und zeitraubend, alle Unternehmen einzeln zu kontaktieren. Zudem sind diese nicht sehr kooperativ, wenn es um die Bereitstellung von Informationen über Arbeitsbedingungen und Geschäftsstrategien geht, da sie den Verlust ihrer Wettbewerbsvorteile befürchten.
- Obgleich kein allgemeiner und vollständiger Vergleich der Arbeitsbedingungen vorliegt, geht man davon aus, dass die Arbeitsbedingungen in den meisten kleinen Unternehmen allgemein ungünstiger als in den früheren Staatsbahnen sind. Beispielsweise scheint es weniger Raum für die Ausbildung sowie längere Lenkzeiten zu geben, und man erwartet mehr Flexibilität von den Mitarbeitern. Als Beispiel werden Fälle von 24-stündiger Bereitschaftszeit für Lokführer gemeldet. Die (generell gewerkschaftlich nicht organisierten) Mitarbeiter dieser Unternehmen beschweren sich nicht, solange sie einen vernünftigen Lohn erhalten und/oder ihre Stelle bewahren.
- Im Vergleich zu Beschäftigten früherer Staatsbahnen haben die Mitarbeiter häufig breitere Funktionen und decken eine größere Vielfalt von Aufgaben ab; z.B. Fahren gepaart mit Instandhaltungs- und Rangierarbeiten bis hin zu Reinigungsaufgaben.
- Kleine neue Unternehmen scheinen im grenzüberschreitenden Verkehr mehr Personal

über Zeitarbeitsfirmen und/oder andere Unternehmen einzustellen. Wenn sie z.B. keine Geschäftsstellen von Tochtergesellschaften im Ausland haben, ist grenzüberschreitender Verkehr nur möglich, wenn der Lokführer auch die Grenze überquert, oder ein Lokführer im Ausland eingestellt wird. Sie suchen auch nach anderen Beschäftigungsmöglichkeiten für Personal, z.B. Anwerbung von Rentnern, die günstiger sein können.

Frühere Staatsbahnen

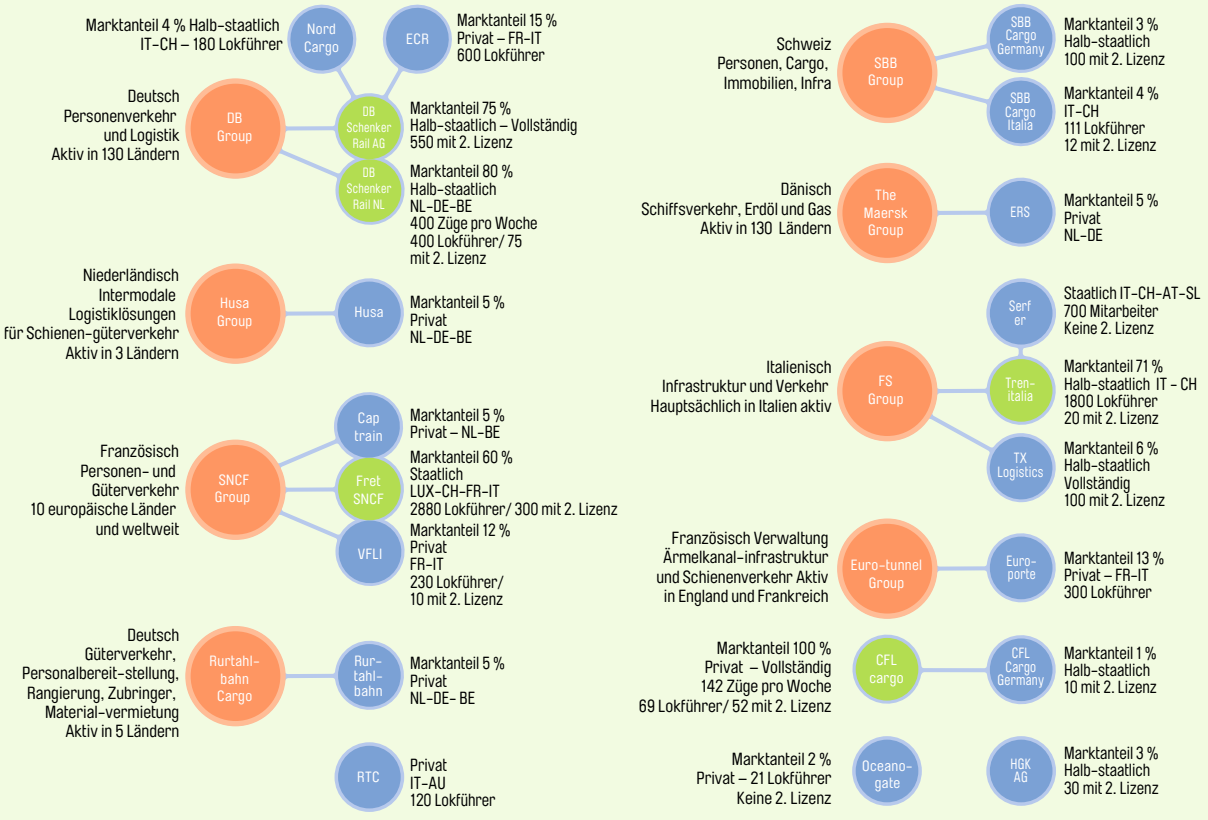
- Frühere Staatsbahnen haben oft ein breites Güterverkehrsdienstleistungsangebot (darunter auch oft Einzelwagenverkehr). Sie mussten nach der Marktliberalisierung auf effizientere Dienstleistungen umstellen, was zu Neuordnungen in einer Reihe von früheren Staatsbahnen geführt hat (z.B. NS Cargo [NL] und Rail Cargo Hungary).
- Frühere Staatsbahnen waren oft die Initiatoren von Fusionen und Übernahmen: Sie haben kleine Betreiber (oft im Ausland) aufgekauft und bilden den Kern der größeren internationalen Konzerne. Neben der Übernahme kleinerer Akteure wurden auch die Güterbereiche früherer Staatsbahnen kleinerer Mitgliedstaaten von größeren früheren Staatsbahnen in anderen Ländern übernommen. Beispielsweise wurde die der Cargobereich der früheren niederländischen Staatsbahn von DB Schenker Rail übernommen, und der Cargobereich der früheren ungarischen Staatsbahn von der ÖBB (Österreich).
- Der Aufkauf kleiner neuer Betreiber bedeutet nicht automatisch, dass deren Geschäftsmodelle und Arbeitsbedingungen an die oftmals besseren Arbeitsbedingungen des Käufers angepasst werden. Gängigerweise verändern die früheren Staatsbahnen das Dienstleistungsangebot, die Geschäftsmodelle und die Arbeitsbedingungen überhaupt nicht. Für die Gewerkschaften liegt der Vorteil des Aufkaufs eines kleinen neuen Betreibers durch eine frühere Staatsbahn in der Möglichkeit, die frühere Staatsbahn auf die Arbeitsbedingungen in dem Tochterunternehmen anzusprechen. Die Gewerkschaften in der gut organisierten früheren Staatsbahn haben gegebenenfalls einen leichteren Zugang zu den Beschäftigten in der neuen Tochtergesellschaft.
- In einigen Mitgliedstaaten besitzt die nationale Regierung immer noch (teilweise) die (frühere) Staatsbahn (z.B. in Polen) und beeinflusst daher die Geschäftsstrategie, die Arbeitsbedingungen und Neuordnungspläne mit einer breiteren Sichtweise als nur der Effizienz. Das wird insbesondere aus mittel- und osteuropäischen Ländern gemeldet.
- Allgemein sind die Arbeitsbedingungen in höchstem Maße formalisiert und tarifvertraglich geregelt, und man hält sie für besser als in den neuen kleinen Unternehmen. Dennoch stehen Mitarbeiter früherer Staatsbahnen mit Internationalisierungsstrategie im Schienengüterverkehr unter einem großen Druck zur Steigerung der Produktivität (und weniger Beschäftigung).
- Mitarbeiter haben oft Fachfunktionen; das ändert sich durch den Rationalisierungsdruck.
- Frühere Staatsbahnen beschäftigen entweder Personal beiderseits der Grenze (Geschäftsstellen im Ausland), oder schließen Vereinbarungen mit ausländischen Partnern; sie stellen weniger oft Personal im Ausland ein. Es hat den Anschein, dass frühere Staatsbahnen weniger Personal über Zeitarbeitsfirmen beschäftigen und keine Rentner für eine Weiterbeschäftigung anwerben.
- Es gibt einen traditionell hohen Organisationsgrad (oft von etwa 70 % oder 80 %). Daher kennen die Gewerkschaften diese Unternehmen und ihre Arbeitsbedingungen aus dem Effeff.

Kästchen 4.4 Beispiel der organisatorischen Landschaft (s. Anhang 1 für weitere Fakten): Der Rhein-Alpen-Korridor (RFC1) und der Orient-Korridor (RFC7)

Der Rhein-Alpen-Korridor (RFC1) und der Orient-Korridor (RFC7) unterscheiden sich in Bezug auf ihre organisatorische Landschaft. Auf dem RFC1 beherrschen große Konzerne den Markt. Im Gegensatz dazu sind auf dem RFC7 viele kleine Privatunternehmen tätig. Die Abbildung weiter unten zeigt die Querverbindungen zwischen den Unternehmen auf den RFCs und liefert allgemeine Unternehmensinformationen. Die Farbe Rosa steht für große Konzerne, Grün für frühere Staatsbahnen und blau für kleine Privatunternehmen. In Anhang 1 befindet sich eine Tabelle mit detaillierten Angaben zu den Unternehmen.

RFC1

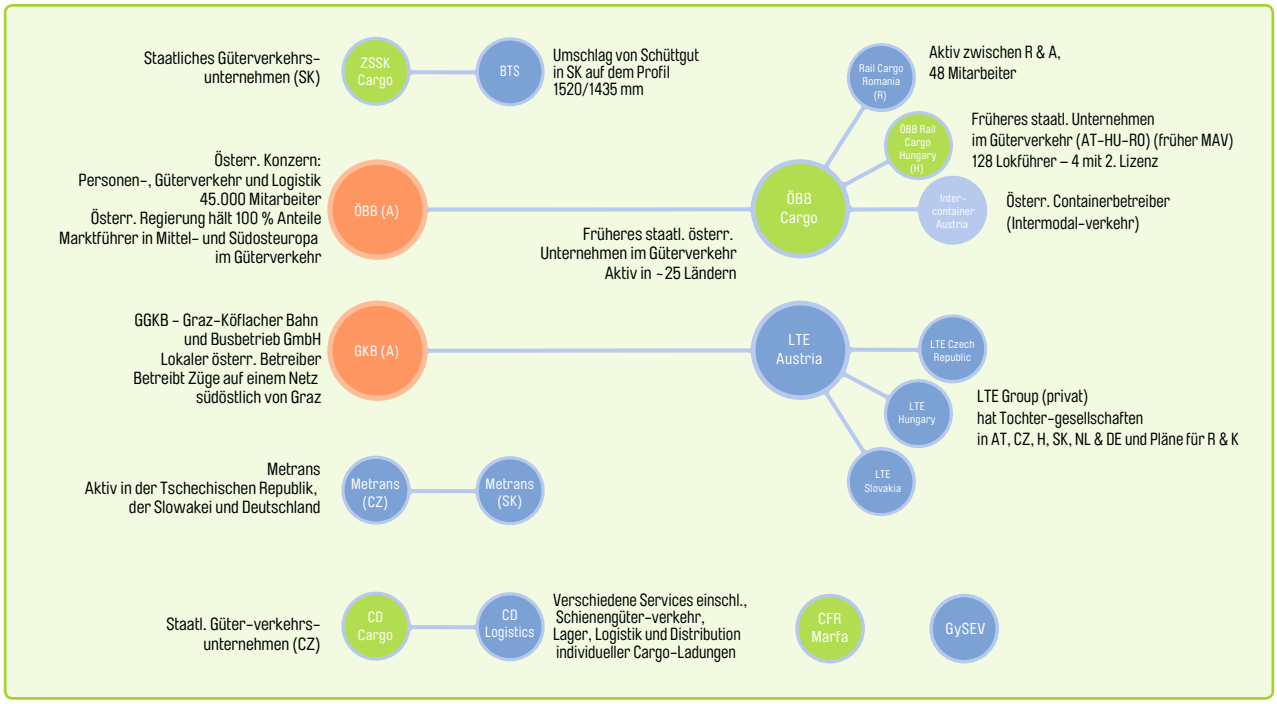
Mehrere große internationale Konzerne stehen hinter den auf dem Rhein-Alpen-Korridor international tätigen Unternehmen. Manchmal umfasst das Dienstleistungsangebot dieser Konzerne viel mehr als Schienengüterverkehr. Sie organisieren all ihre Aktivitäten mit ihren eigenen Mitteln. Oft scheinen diese Konzerne kleinere Unternehmen zu übernehmen. Weil es eine relativ kleine Anzahl von Konzernen für den Aufbau von Beziehungen gibt, können die Gewerkschaften ihre Aufmerksamkeit besser bündeln als in einer Landschaft mit vielen kleinen Betreibern.



Quelle: Von den Gewerkschaften ausgefüllter Fragebogen, Februar 2013.

RFC7

Im Vergleich zu RFC1 sind auf dem Orient-Korridor viele kleine Betreiber tätig, und es gibt nur zwei große Konzerne. Die Abbildung weiter unten zeigt nicht alle auf dem Korridor aktiven kleinen Betreiber, da es eine solche Vielzahl ist, die tagtäglich wechselt. Die kleinen Betreiber können genauso schnell vom Markt verschwinden, wie sie aufgetaucht sind. Daher fällt den Gewerkschaften der Aufbau nachhaltiger Beziehungen und die Sammlung von Informationen über die Abläufe in diesen Unternehmen äußerst schwer. Zudem müssen die Gewerkschaften auf diesem Korridor mehr Unternehmen im Auge behalten als auf RFC1.



Quelle: Von den Gewerkschaften ausgefüllter Fragebogen, Februar 2013

4.3 Bestandsaufnahme: Zu treffende Vorkehrungen

Wie die Beschreibung weiter oben nahelegt, kann der Durchblick in der organisatorischen Landschaft auf einem Korridor schwer fallen. **Die Anzahl der Organisationen, die im internationalen Schienengüterverkehr eine Rolle spielen, ist enorm und verändert sich unaufhörlich.** Zusätzlich unterschieden sich die Organisationen in Bezug auf ihr Dienstleistungsangebot. Das erfordert mehr Aufwand seitens der Gewerkschaften, wenn sie mit der Entwicklung der aktiven Unternehmen und mit deren Arbeitsbedingungen Schritt halten wollen. **Um den Wandel in der organisatorischen Landschaft zu antizipieren und einen Wettbewerb auf der Grundlage der Arbeitsbedingungen zu vermeiden, ist die Bestandsaufnahme der Unternehmen für die Gewerkschaften eine wichtige und kontinuierliche Aufgabe.** Die Gewerkschaften müssen die auf dem Korridor tätigen Unternehmen kennen.

Die Bestandsaufnahme umfasst zwei Schritte:

1. *Sie beginnt mit einer Erfassung der auf dem Korridor tätigen Unternehmen.* Die Beispiele von RFC1 und RFC7 (s. Kästchen 4.4) zeigen, wie komplex die organisatorische Landschaft sein kann, und wie sehr sich die Korridore hinsichtlich der Zahl und der Art der relevanten Akteure unterscheiden. Dass jeder RFC einen Durchführungsplan erstellen sollte, erleichtert die Bestandsaufnahme allerdings etwas. Wenn der RFC mit einer Verkehrsmarktstudie einhergeht, wird dieser Plan Informationen über die auf dem Korridor aktiven und die potenziellen Betreiber liefern. Anhang 1 enthält einen detaillierten Überblick der Anfang 2013 auf drei Korridoren aktiven Unternehmen (Rhein-Alpen-, Orient- und Nord-Süd-Korridor). Das kann der Ausgangspunkt für die Bestandsaufnahme der Gewerkschaften sein. Zudem könnten sie verschiedene Parteien um weitere Auskünfte für die Bestandsaufnahme bitten: Infrastruktur-betreiber, *One-Stop-Shop*, oder Kollegen aus Verkehrsleitzentralen, die für Teile des Korridors zuständig sind.
2. *Der nächste Schritt der Bestandsaufnahme ist die Sammlung relevanter Informationen über die Arbeitsbedingungen in jedem dieser Unternehmen.* Falls sie vorliegen, können Tarifverträge als Informationsquellen genutzt werden, wobei viele neue Privatunternehmen keine haben. Daher könnte man andere relevante Dokumente wie Jahresberichte nutzen, muss sich aber auch auf Gewerkschaftsmitglieder oder ‘alte’ Kollegen in den Unternehmen verlassen. Ein Inventar der Unternehmensmerkmale ist wichtig, um einen vollständigen Einblick in die Arbeitsbedingungen in dem Sektor zu erhalten. Dennoch darf man nicht vergessen, dass der Vergleich zwischen Unternehmen und sogar zwischen Ländern aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen schwer fallen kann. **Deshalb sind interaktive Treffen mit den verschiedenen Gewerkschaften auf einem Korridor notwendig, um den Kontext der spezifi-**

schen Arbeitsbedingungen zu verstehen und die relevantesten Themen zu erörtern bzw. nach Prioritäten aufzuteilen.

3. Ein weiterer Teil der Bestandsaufnahme umfasst *Informationen über eine mögliche Mitgliedschaft der Arbeitnehmer* in einer/mehreren Gewerkschaft/-en und in welcher/-en Gewerkschaft/-en, über einen möglichen Betriebsrat oder andere gewählte Arbeitnehmervertreter, und über eine mögliche tarifvertragliche Abdeckung des Unternehmens. **Gewerkschaftsvertreter, Gewerkschaftsmitglieder, Betriebsräte und Tarifverträge bilden eine gute Informationsquelle für die Unternehmensmerkmale (s. weiter unten).**

4.4 Bestandsaufnahme: Inventar relevanter Unternehmensmerkmale

Allgemeine Unternehmensmerkmale

Die folgenden allgemeinen Unternehmensmerkmale sind für die Bestandsaufnahme wichtig, um die Entwicklungen im Unternehmen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigung zu verstehen.

- *Unternehmensgröße:* Es ist wichtig, Angaben zur Mitarbeiterzahl aller Berufsgruppen im Unternehmen zu sammeln, da nicht nur Lokführer von den Entwicklungen im internationalen Schienengüterverkehr beeinflusst werden. Auch Mitarbeiter der Instandhaltung und der Logistik können betroffen sein. Für ein Großunternehmen mit Beschäftigten in verschiedenen Berufsgruppen wie Traktion, Instandhaltung, Rangieren und technische Kontrolle kommt es darauf an, mit den verschiedenen Entwicklungen der Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigung Schritt zu halten. Es könnte z.B. einen Rückgang bei den Rangierbahnhöfen geben, was sich negativ auf die zahlenmäßige Beschäftigung von Rangierern auswirken kann (s. auch Kapitel 3).
- *Marktanteil:* Es ist wichtig, die Entwicklung der Marktanteile des Unternehmens im Auge zu behalten, um so zu erkennen, ob die Existenz des Unternehmens bedroht ist, oder ob es wächst. Hat ein Unternehmen einen großen Marktanteil, ist das ein Hinweis, dass es sich wahrscheinlich eine ganze Zeit lang auf dem Markt halten wird. Bei einem sehr kleinen Marktanteil ist die Möglichkeit größer, dass es verschwinden (oder von einem größeren übernommen) wird.
- *Anzahl grenzüberschreitender Züge:* Wissen die Gewerkschaften, wie viele Züge die Grenze überqueren, wissen sie auch, ob das Unternehmen möglicherweise den Wettbewerb mit anderen im Grenzverkehr aufnehmen wird. Es ist besonders wichtig, die Zahl der Mehrsystemloks zu kennen, da sie eine Voraussetzung für echten nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr sind.
- *Sicherheitsbescheinigungen für mehrere Länder, Lokführer mit zweiter Lizenz:* Für die Betriebszulassung in einem Land benötigt der Betreiber eine Sicherheitsbescheinigung für besagtes Land. Daher können die Sicherheitsbescheinigungen im Besitz eines Betreibers Aufschluss über (beabsichtigten) grenzüberschreitenden Verkehr geben. Da verschiedene Länder zudem ihre eigenen Lokführerscheine haben, sind auch zweite und dritte Führerscheine ein Hinweis auf die Menge des grenzüberschreitenden Verkehrs, obgleich sich die Betreiber auch für die Anwerbung von Lokführern im Ausland entscheiden können.
- *Unternehmensstrategie/-modell:* Bietet das Unternehmen mehr Dienstleistungen als nur den Schienengüterverkehr an? Falls der Schienengüterverkehr nicht das Kerngeschäft des Unternehmens bildet, droht den Beschäftigten möglicherweise Gefahr, da das Unternehmen die Einstellung dieser Dienstleistung leichter beschließen, bzw. der Schienengüterverkehrsteil verkauft werden kann. Zudem kennt sich das Unternehmen vielleicht weniger in sicherheitsspezifischen Fragen aus. Andererseits hat das Unternehmen die Gelegenheit, flexibler auf eine wechselhafte Marktnachfrage zu reagieren. Das kann Arbeitsplätze sichern. Bietet es alle Eisenbahndienstleistungen an oder nur ein Segment wie Punkt-zu-Punkt-Containertransport? Hat es eine Internationalisierungsstrategie?
- *Eigentumsverhältnisse:* Es ist wichtig zu wissen, wer der Eigentümer des Unternehmens ist. So werden die Gewerkschaften verstehen, wer für die Entscheidungen und die Strategie zuständig ist. Ein neues kleines Privatunternehmen kann z.B. Teil eines großen internationalen Konzerns sein. In dem Fall kommt es für die Arbeitnehmer des kleinen Unternehmens darauf an, den Konzern zu kontaktieren, um etwas über die Pläne für das kleinere Unternehmen herauszufinden.
- *Strategiemodell:* regional, sektorkombinierter Verkehr, auf dem ganzen Korridor – wegen der Krise verändern sich die Unternehmensstrategien ständig und oft im Verborgenen. Doch handelt es sich dabei um vitale Informationen, da das Schicksal der Mitarbeiter davon abhängt. Ist ein Unternehmen z.B. in erster Linie ein Verwaltungsunternehmen (d.h. eine Zwischenstruktur, die nur Dienstleistungen verwaltet, ohne sie selbst durchzuführen), birgt dies für die Mitarbeiter ein Risiko, weil das Unternehmen nur allzu leicht die verwaltete Dienstleistungsart wechseln kann.

Beschäftigungsverhältnisse

- *Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und/oder Präsenz eines Betriebsrates:* Allgemein ist der Organisationsgrad in den früheren Staatsbetrieben höher als in neuen Privatunternehmen. Ein niedriger Organisationsgrad erschwert die Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen und die Sammlung von Informationen über die praktischen Abläufe. Die allgemeinere Entwicklung hin zu mehr Individualisierung entspricht der rückläufigen Zahl der Gewerkschaftsmitglieder. Diese Entwicklung wird sich auch auf den Schienengüterverkehr auswirken, einen Sektor mit einem traditionell hohen Organisationsgrad. Junge Lokführer wissen oft nicht, was eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ihnen bringen kann. Ein enger Kontakt mit Gewerkschaftsmitgliedern ist wichtig um zu erfahren, was in der Praxis passiert, und um Mitarbeiter darüber zu informieren, was legal ist und was nicht. Einzelne Mitarbeiter in Betriebsräten können auch eine Informationsquelle sein.
- *Tarifverträge und Verhandlungsebene:* Hat das Unternehmen einen Tarifvertrag unterzeichnet, sind mehr Informationen über die vereinbarten Arbeitsbedingungen verfügbar. Was tatsächlich in der Praxis geschieht, steht auf einem anderen Blatt, aber die Tatsache, dass das Unternehmen die Vereinbarung unterzeichnet hat, kann ein Hinweis auf Dialogbereitschaft sein und darauf, dass es zumindest Kontakt zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber gibt. Bei den Tarifverträgen gibt es große Unterschiede zwischen den Ländern. In Norwegen, Schweden und Dänemark hat die Gewerkschaft einen Arbeitgeberverband als Ansprechpartner und für Vereinbarungen. In anderen Ländern ist das nicht der Fall. Dort müssen Vereinbarungen mit einzelnen Unternehmen geschlossen werden. In den nordischen Ländern haben die Gewerkschaften auch die Macht, Unternehmen zur Unterzeichnung des Tarifvertrags zu zwingen. Die Gewerkschaften in diesen Ländern dürfen z.B. Züge anhalten, wenn sich ein Unternehmen weigert, die Vereinbarung zu unterzeichnen. Durchsetzung und Kontrolle sind oft Bestandteil dieser Vereinbarungen. In Norwegen hat die Gewerkschaft das Recht, z.B. Zeitpläne zu inspizieren. Trotzdem kann es schwer sein, der praktischen Abläufe habhaft zu werden.

Arbeitsbedingungen

Natürlich ist es wichtig, Informationen über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in Unternehmen zu erhalten um zu entscheiden, ob Aktionen nötig sind, und falls ja welcher Art. Folgende Aspekte sind für das Verständnis der Arbeitsbedingungen im internationalen Schienengüterverkehr maßgeblich.

- *Wie das Unternehmen Personal im grenzüberschreitenden Verkehr beschäftigt (insbesondere Lokführer):* Wie in Kapitel 3 zu erkennen war, bedeutet merh nahtloser grenzüberschreitender Verkehr nicht automatisch, dass Lokführer mehr Grenzen überqueren werden. Manchmal gibt es eine Vereinbarung oder eine Partnerschaft zwischen früheren Staatsbahnen aus zwei Nachbar-mitgliedstaaten. Für die Gewerkschaften ist es wichtig zu wissen, wie ein Unternehmen Personal für den grenzüberschreitenden Betrieb beschäftigt, da sich das auf die Zahl, Qualität und Verteilung der Arbeitsplätze auswirken kann. Die Entsendung von eigenem Personal ins Ausland scheint die größte Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen (Zurücklegen langer Strecken) und die Verteilung der Arbeitsplätze (z.B. Entwicklung von Transitländern) zu haben. Die Zunahme der Zeitarbeitsfirmen ist auch eine wichtige Entwicklung. Sie sind für die Gewerkschaften ein neues Pendant. Über die Arbeitsbedingungen in diesen Firmen ist nur relativ wenig bekannt.
- *Löhne:* Wissenswert sind auch die von einem Unternehmen gezahlten Löhne. Ein Lohnvergleich zwischen Ländern ist aber wegen der unterschiedlichen Lebensstandards und Formeln für die Lohnzusammensetzung schwierig. Daher sollte man den Durchschnittslohn und die Kaufkraft der Bürger eines Mitgliedstaates kennen, um sie als hoch oder niedrig einstufen zu können. Wissenswert sind auch die einzelnen Lohnbestandteile (z.B. Rente, Versicherung, Zuschläge und Dienstjahre). Die Steuerbemessungsgrundlage unterscheidet sich auch von einem Land zum anderen. **Es empfiehlt sich eher ein Blick auf die Kosten pro Kilometer als auf die Löhne. Unternehmen bieten Kunden einen Kilometerpreis an. Damit konkurrieren sie. Löhne sind nur ein Teil des Preises.** Vielleicht können die Gewerkschaften Informationen über den Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten sammeln.
- *Arbeitszeiten*: Die Richtlinie 2005/47/EG (18. Juli 2005) des Rates behandelt die Lenk- und Ruhezeiten für den interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr (s. Kapitel 5 für weitere Informationen). Da sich die Richtlinie auf Personal an Bord der Züge konzentriert, ist sie für Lokführer im Schienengüterverkehr von Bedeutung. Trotzdem ist die Sammlung von Angaben zu den tatsächlichen Arbeitszeiten wichtig, da die Richtlinie Mindestnormen festlegt. Oft liegen die eigentlichen Arbeitsbedingungen über dem Mindestniveau, was für andere Mitar-

beiter relevant ist. Gibt es einen Haustarifvertrag, sind die formalen Arbeitszeitregeln bekannt. Wie viele Stunden die Lokführer tatsächlich arbeiten, ist natürlich noch wichtiger zu wissen. Darüber hinaus kann jedes Unternehmen eine besondere Berechnungsmethode für die Lenk-/Arbeitszeit oder die Behandlung von Überstunden haben. Daher ist neben den formalen Arbeitszeiten die Frage nach diesem Kontext wichtig. Ein Beispiel: Die Lokführer von Trenitalia (Italien) fahren in bestimmten Fällen tagsüber (z.B. je nach Anzahl Lokführer in der Kabine), a maximal 6,5 Stunden, die Lokführer von DB Schenker AG (Deutschland) tagsüber maximal 9 Stunden. Beide Unternehmen haben aber vielleicht unterschiedliche Definitionen der Lenkzeit. Ist die Definition der Anzahl Fahrstunden z.B. ununterbrochen oder nicht?

- *Heimische und auswärtige Ruhezeit:* Richtlinie 2005/47/EG behandelt auch die auswärtige Ruhezeit von Lokführern. Gibt es einen Tarifvertrag, ist die Ruhezeit bekannt. Natürlich ist es noch wichtiger zu wissen, wie viele Stunden die Lokführer tatsächlich in der Praxis ruhen. Im grenzüberschreitenden Verkehr sind das bedeutsame Informationen, da ein Unternehmen mit weniger strikten Regeln zur auswärtigen Ruhezeit beschließen kann, Lokführer einfacher ins Ausland zu senden als ein Unternehmen mit strikteren Vorschriften. RTC (Italien) hat z.B. eine Mindestruhezeit von 16 Stunden zu Hause, Green Cargo (Schweden) von 11 Stunden. Das bedeutet, dass RTC weniger Flexibilität in der Schichtplanung besitzt als Green Cargo, da die Ruhezeit zwischen Schichten größer ist. RTC benötigt auch eine größere Kapazität als Green Cargo, um die gleiche Stundenzahl zurückzulegen.
- *Ausbildung für Lokführer im grenzüberschreitenden Verkehr:* Eine weitere europäische Richtlinie [8]behandelt die Kompetenzen, die ein Lokführer besitzen sollte. Diese Richtlinie regelt jedoch nicht die Dauer der Ausbildung. Zwei auf dem gleichen Teil eines Korridors tätige Unternehmen haben vielleicht unterschiedliche Praktiken betreffend die formale Ausbildung und die Zahl der Ausbildungstage für neue Lokführer und die Fortbildung. Ein Unternehmen setzt dort vielleicht den Rotstift an, ein anderes investiert aus Sicherheitsgründen. Aber der Unternehmensvergleich bezüglich Ausbildungsinvestitionen zeichnet nicht unbedingt das ganze Bild der Lage. In den Niederlanden gibt es z.B. eine Verlagerung auf eine regelmäßige Ausbildung (öffentliche Ausbildung durch ein unabhängiges Ausbildungsinstitut) anstelle der Ausbildung neuer Mitarbeiter auf Kosten des Unternehmens. Studenten erhalten eine zweijährige Ausbildung mit einem 30-wöchigen Praktikum bei einem Unternehmen, um Lokführer zu werden. Am Ende der zwei Jahre legen sie im Unternehmen eine praktische und in der Schule eine theoretische Prüfung ab. In dem Fall investiert das Unternehmen weniger in die Ausbildung neuer Mitarbeiter, doch führt auch diese Möglichkeit zu gut ausgebildeten Lokführern.
- *Inhalt des Arbeitsplatzes:* Der Jobinhalt der verschiedenen Mitarbeiter des Unternehmens spielt auch eine wichtige Rolle. Welche Arbeitsplätze in die Bestandsaufnahmen aufzunehmen sind, hängt vom Dienstleistungsangebot eines Unternehmens und den verschiedenen vorhandenen Berufen ab. Wie für die Lokführer kommt es darauf an zu wissen, ob sie zusätzliche Aufgaben haben oder nicht. Bei der früheren belgischen Staatsbahn übernehmen Lokführer z.B. auch administrative Aufgaben, überprüfen Sicherheitslabels, lösen Interferenzen binnen 30 Minuten und sind am Rangieren beteiligt. Insbesondere in kleinen Privatunternehmen gelten diese Aufgaben nicht

8 Richtlinie 2004/49/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 29. April 2004 über Eisenbahnsicherheit in der Gemeinschaft und zur Änderung der Richtlinie 95/18/EG des Rates über die Erteilung von Genehmigungen an Eisenbahnunternehmen und der Richtlinie 2001/14/EG über die Zuweisung von Fahrwegkapazität der Eisenbahn, die Erhebung von Entgelten für die Nutzung von Eisenbahninfrastruktur und die Sicherheitsbescheinigung („Richtlinie über die Eisenbahnsicherheit") http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0049:DE:NOT

als Lenkzeit, machen aber 20 bis 30 % der Arbeitszeit aus. In den früheren Staatsbahnen sind diese Zusatzaufgaben Teil des Tarifvertrages. Einige Unternehmen reduzieren Personalkosten, indem sie die Lokführer diese Aufgaben verrichten lassen. Das kann z.B. bedeuten, dass weder Instandhaltungs- noch Rangierpersonal beschäftigt wird, was bestimmte Berufe wie Rangierer und Verwaltungskräfte gefährdet.

- *Gewerkschaft/Tarifabdeckung:* Informationen über die Zahl der gewerkschaftlichen Mitarbeiter und darüber, ob das Unternehmen von einem Tarifvertrag abgedeckt ist, liefern auch Hinweise auf das Unternehmensprofil. Bei einem hohen Organisationsgrad und einem Tarifvertrag ist es einfacher, durch Gewerkschaftsmitglieder Informationen über die Unternehmensstrategie zu erhalten und den Dialog mit dem Arbeitgeber zu bewahren. Andernfalls ist die Kontaktaufnahme mit gewerkschaftlich nicht organisierten Mitarbeitern wahrscheinlich der erste Schritt.

Kästchen 4.5 enthält Anregungen zu Informationsquellen für die oben erwähnten Merkmale.

Kästchen 4.5 Wie man an Informationen über die Merkmale gelangt

- Jeder RFC sollte sechs Monate vor seiner Implementierung einen Durchführungsplan veröffentlichen (obgleich diese Frist für die meisten RFCs verfehlt wurde). Dieser Plan enthält die Namen der auf dem RFC tätigen Unternehmen.
- Oftmals sind Websites und Jahresberichte der Unternehmen verfügbar. Diese umfassen größtenteils Informationen über Unternehmensleitbild, Eigentumsverhältnisse, Belegschaft, Arten von beförderten Gütern, andere Leistungen des Unternehmens und Marktanteil.
- Manchmal gibt es für die Gewerkschaften Ansprechpartner in den Vorständen der Unternehmen, um an Informationen über die Unternehmensstrategie zu gelangen.
- Tarifverträge liefern natürlich Angaben zu den formalen Arbeitsbedingungen.
- Was passiert in Ermangelung eines Tarifvertrags bzw. wenn sich die Praxis gänzlich von den formalen Vereinbarungen unterscheidet?
  - Informationen von Lokführertreffen an den Grenzen können eine sehr nützliche Informationsquelle sein.
  - Kontakt mit kleinen Unternehmen über alte Mitarbeiter aus den größeren (früheren Staats-)Unternehmen kann auch ein probates Mittel für die Informationssammlung sein.

4.5 Zusammenfassung: Was können die Gewerkschaften unternehmen?

Dieses Kapitel beschrieb die Entwicklungen in der organisatorischen Landschaft sowie die Unterschiede zwischen neuen kleinen Unternehmen und früheren Staatsbahnen. Um den Wandel in der organisatorischen Landschaft zu antizipieren und einem Wettbewerb auf der Grundlage der Arbeitsbedingungen vorzubeugen, stellt die Bestandsaufnahme der Unternehmen für die Gewerkschaften eine bedeutsame und kontinuierliche Aktivität dar. Die zu diesem Zweck zu treffenden Vorkehrungen wurden erläutert. Darüber hinaus bietet dieses Kapitel einen Überblick darüber, wie Gewerkschaften Informationen über relevante Unternehmensmerkmale erhalten können. In Kästchen 4.6 werden diese einzelnen Aspekte zusammengefasst. Natürlich bleibt die Frage, was die Gewerkschaften unternehmen können, wenn sie diese Informationen zusammengetragen haben? Wird ein bestimmtes Unternehmen z.B. von einem internationalen Konzern übernommen, kann sich die Gewerkschaft mit Mitgliedern in diesem einen Unternehmen an die Gewerkschaft (aus einem anderen Land) wenden, die Kontakte zu dem internationalen Konzern unterhält, um Ratschläge für die Ausarbeitung einer Aktionsstrategie zu erhalten. Falls sich ein neues Unternehmen auf dem Markt in einem Land als Tochter eines Unternehmens in einem anderen Land entpuppt, können die Gewerkschaften aus diesen beiden Ländern in den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite zusammenarbeiten. Das sind nur einige Beispiele. Kapitel 5 enthält einen Überblick der verschiedenen Ebenen, auf denen Gewerkschaften zusammenarbeiten können, um den Wandel zu antizipieren und den Wettbewerb auf der Grundlage der Arbeitsbedingungen gemeinsam zu bekämpfen.

Kästchen 4.6 Synthese relevanter Unternehmensmerkmale und Arbeitsbedingungen für die Bestandsaufnahme

Allgemeine Unternehmensmerkmale

- Unternehmensgröße: Anzahl der Mitarbeiter aller Berufsgruppen, vorzugsweise in Berufsgruppen eingeteilt.
- Marktanteil im internationalen Schienengüterverkehr.
- Anzahl grenzüberschreitender Züge, vorzugsweise pro Nachbarland.
- Sicherheitsbescheinigungen und Lokführer mit zweitem und drittem Führerschein.
- Wie die Unternehmen Personal (insbesondere Lokführer) im grenzüberschreitenden Betrieb beschäftigen.
- Unternehmensstrategie/-modell: Geht das Dienstleistungsangebot des Unternehmens über Schienengüterverkehr hinaus? Sind alle Schienengüterverkehrsdienste auf ein Segment oder eine Spezialität konzentriert?
- Dienstleistungen: Welche Dienstleistungen erbringt das Unternehmen?
- Eigentumsverhältnisse: Wer ist der Eigentümer des Unternehmens? Wo fallen die strategischen Beschlüsse?
- Strategiemodell: regionales, im sektorkombinierten Verkehr, auf dem ganzen Korridor aufgestelltes Unternehmen.

Beschäftigungsverhältniss

- Organisationsgrad und/oder Präsenz von Betriebsräten.
- Tarifverträge, einschließlich der Verhandlungsebene (Sektor, Konzern, lokal).

Arbeitsbedingungen

- Löhne: Grundlohnniveau und Zulagen.
- Lenk- und Arbeitszeit (einschließlich Überstunden).
- Heimische und auswärtige Ruhezeit: Länge, Anzahl Tage.
- Ausbildung: formale Ausbildungstage, Ausbildungsetat.
- Jobinhalt.

5. WOC – Antizipation des Wandels und Zusammenarbeit der Gewerkschaften: Mögliche Aktionen

Dieses Kapitel enthält einen Überblick möglicher Aktionen für die Gewerkschaften, um der Entwicklung hin zu mehr nahtlosem grenzüberschreitendem Verkehr auf den Schienengüterverkehrs-korridoren vorzugreifen und eine gewerkschaftliche Reaktion mittels Kooperation entlang der Korridore zu entwicke.

Inhalt

1. Mögliche Aktionen auf EU-Ebene
2. Mögliche Aktionen auf Korridorebene
3. Mögliche Aktionen auf nationaler Ebene
4. Mögliche Aktionen auf Ebene der Unternehmen und der Arbeitsplätze

Das Ziel der Schienengüterverkehrskorridore ist es, den Schienengüterverkehr günstiger, schneller und effizienter zu machen und das in Europa auf diesen Korridoren beförderte Gütervolumen erheblich zu steigern. Auf einigen Korridoren kann dies ein sehr dynamischer Prozess sein, auf anderen eine langsame Entwicklung, wenn die erforderliche Infrastruktur nicht verfügbar ist. Ein wesentliches Element ist dabei, dass die frühere Kooperation unter den Staatsbahnbetreibern auf dem gleichen Fahrweg durch konkurrierende Unternehmen ersetzt wird – große und kleine, öffentliche und private. Diese Entwicklungen können sich maßgeblich auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Eisenbahn auswirken:

- Beschäftigung: z.B. Transitland oder nicht; Umstellung von Einzelwagenverkehren auf Punkt-zu-Punkt-Pendelzüge; Konzentration auf Rangierbahnhöfe und Terminals; Wechsel der technischen Zugkontrollen von den Grenzbahnhöfen zu den Ausgangspunkten, usw.;
- Arbeitsbedingungen: Den Druck auf die Arbeitsbedingungen infolge des direkten Wettbewerbs zwischen Eisenbahnverkehrsunternehmen, des Auftauchens der Zeitarbeitsfirmen und des Sozialdumpings spüren hauptsächlich die Lokführer.

Es ist wichtig, dass die Gewerkschaften die Fähigkeit entwickeln, solchen Entwicklungen vorzugreifen und eine Gewerkschaftsstrategie auszuarbeiten. Da es um internationale Güterverkehrsströme auf den Schienengüterverkehrskorridoren geht, ist die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit ein grundlegender Bestandteil der Strategie.

In diesem Kapitel werden die möglichen Gewerkschaftsaktionen beschrieben, um den Entwicklungen hin zu mehr nahtlosem grenzüberschreitendem Verkehr und der Entwicklung im Kontext der Schienengüterverkehrskorridore vorzugreifen. Die meisten Aktionsvorschläge gelten allgemein dem nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr. Dennoch wird sich der Großteil des grenzüberschreitenden Verkehrs auf den Korridor konzentrieren. Zudem kommt es auf die Erkenntnis an, dass sich das nahtlose grenzüberschreitende Verkehrsvolumen von einem Korridor zum anderen stark unterscheidet, und so auch die Notwendigkeit einer Antizipation. Die möglichen Aktionen sind auf vier Ebenen aufgeteilt: EU-Ebene, Korridor-Ebene, nationale Ebene und Unternehmensebene. Aktionen können zeitgleich auf allen Ebenen ergriffen werden, um die größte Wirkung zu erzielen.

Die Vorschläge sollen den Gewerkschaften dieser Korridorländer in ihrer Antizipation, der strategischen Ausarbeitung und Kooperation helfen; insbesondere gilt das für jene, die nicht Teil des WOC-Projektes waren, z.B. der Baltikum-Adria-Korridor (RFC5), der Mittelmeer-Korridor (RFC6) oder der Zentrale Ost-West-Korridor (RFC8).

5.1 Mögliche Aktionen auf EU-Ebene

Aktivitäten auf EU-Ebene konzentrieren sich auf die Beeinflussung und/oder Definition der für alle Eisenbahnunternehmen und Beschäftigten des Eisenbahnsektors geltenden Rahmenbedingungen. Darüber hinaus hat die ETF die Aufgabe, die gewerkschaftliche Kooperation über die Grenzen hinaus in die Wege zu leiten und/oder zu erleichtern.

Ein bedeutsamer sozialer Dialog mit CER und EIM

Auf EU-Ebene vertritt die ETF die Interessen der nationalen Gewerkschaften. Obgleich es große Unterschiede zwischen den Ländern gibt, besteht die Notwendigkeit zur Entwicklung von Mindestnormen für die Arbeitsbedingungen in allen Mitgliedstaaten für den grenzüberschreitenden Verkehr, um Mitarbeiter zu unterstützen und Sozialdumping zu vermeiden. Ein Meilenstein wurde bereits 2004 mit der Verein-

barung zwischen ETF und CER erreicht (s. Kästchen 5.1). Letztere erklärte die EK durch Richtlinie 2005/47/EG für verbindlich. Alle Mitgliedstaaten sollten diese Richtlinie mittlerweile umgesetzt haben. Sorge bereiten aber die mangelnde Durchsetzung und die fehlenden Kontrollen dieser Vorschriften.

Kästchen 5.1 Vereinbarung zwischen der CER und der ETF über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor

Sinn und Zweck ist die Schaffung von Mindestnormen hinsichtlich bestimmter Arbeitsbedingungen sowie die Vermeidung von Sozialdumping und Wettbewerb auf der Grundlage der Arbeitsbedingungen. Richtlinie 2005/47/EG bildet für die Eisenbahnverkehrsunternehmen den gesetzlichen Rahmen in Bezug auf Lenk- und Ruhezeiten und gilt für mobiles Eisenbahnpersonal im interoperablen Verkehr. Überqueren die Mitarbeiter also nicht die Grenze, kommt sie nicht zur Anwendung (z.B. Rangierer, Wartungspersonal und innerhalb der Landesgrenzen eines Mitgliedstaates tätige Mitarbeiter). Falls das Personal keine Grenze überquert, gilt das nationale Regelwerk.

Die Vereinbarung sieht folgende Regeln vor:

- Lenkzeit: max. 9 Stunden (Tagesschicht) und 8 Stunden (Nachtschicht);
- Lenkzeit in einem zweiwöchigen Zeitraum: max 80 Stunden;
- Pausen:
  - min. 30 Minuten für Schichten zwischen 6 und 8 Stunden;
  - min. 45 Minuten für Schichten von über 8 Stunden;
- Tägliche Ruhezeit zu Hause: min. 12 Stunden;
- Wöchentliche Ruhezeit: min. 24 Stunden plus die 12 Stunden tägliche Ruhezeit;
- Auswärtige Ruhezeit:
  - max. 1 (aufeinander folgende) auswärtige Ruhezeit von min. 8 Stunden;
  - Verhandlungen über eine zweite auswärtige Ruhezeit können zwischen den Sozialpartnern auf Ebene der Eisenbahnverkehrsunternehmen oder auf nationaler Ebene stattfinden. Die ETF rät davon ab.

Mehr Initiativen werden auf EU-Ebene getroffen. Beispielsweise führt die ETF derzeit (2013) einen Dialog mit CER und EK über Kontrollen und Durchsetzung von Lenk- und Ruhezeit. Die ETF betreibt Lobbyarbeit gegenüber den EU-Institutionen zur Implementierung eines digitalen Fahrtenschreibers, um die tatsächliche Lenkzeit im Auge zu behalten.

Der ETF Beispiele zukommen lassen

Wenn Gewerkschaftsmitglieder von Verstößen gegen die Vorschriften hören oder diese sehen, sollten sie ganz konkrete Fälle der ETF melden. In einigen Unternehmen haben die Lokführer ein dienstliches Smartphone. Es ist möglich, Bilder und Videos (Aussagen von Lokführer) der Verstöße zu machen. Damit kann sich die ETF an die Europäische Kommission wenden, um Maßnahmen zu ergreifen. Ohne konkrete Hinweise auf Verstöße kann die Europäische Kommission keine Vorkehrungen treffen. Die Bereitstellung konkreter Beispiele kann auch ein wichtiger Beitrag zum Dialog mit den Arbeitgebern sein.

Mehr europäische Betriebsräte (EBR) einsetzen

Schätzungsweise zehn Millionen Beschäftigte haben EU-weit das Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu Unternehmensbeschlüssen auf der europäischen Ebene durch ihren EBR. Die EBR-Richtlinien gelten für Unternehmen mit 1000 Beschäftigten oder mehr, davon mindestens 150 in zwei oder mehr Mitgliedstaaten. Die Gewerkschaften müssen die Initiative zur Einsetzung eines EBR ergreifen, wenn die Richtlinie zur Anwendung kommt. Ein EBR führt Arbeitnehmervertreter aus all den EU-Mitgliedstaaten zusammen, in denen das Unternehmen aktiv ist, um die Geschäftsleitung zu treffen, Informationen zu erhalten und Stellung zu aktuellen Strategien und Beschlüssen mit einer europäischen Dimension und Auswirkungen für das Unternehmen und die Beschäftigten zu beziehen. Von den über 2000 von der Gesetzgebung betroffenen Unternehmen besitzt etwa ein Drittel einen funktionstüchtigen EBR. Viele dieser Unternehmen sind große multinationale Konzerne. Im Eisenbahnsektor gibt es drei europäische Betriebsräte: ÖBB, DB und SNCF. Ein vierter könnte eingerichtet werden, wenn die italienischen Gewerkschaften die Initiative ergreifen, was sie derzeit in Erwägung ziehen. Der EBR der ÖBB wurde 2011 eingesetzt und erfasst 16 Länder, in denen die ÖBB angesiedelt ist.[9] Der Betriebsräte fördern und erleichtern die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften der einzelnen Mitgliedstaaten. Sie sind sehr wichtig, um von den Betreibern über grenzüberschreitende Tätigkeit informiert zu werden und den Gewerkschaften zu helfen, sich auf internationale Entwicklungen in dem Sektor zu konzentrieren. Wie man in den neu am Markt etablierten Unternehmen organisiert, wird weiter unten thematisiert.

9 Mehr Informationen über EBRs findet man auf http://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils und in der Datenbank der Europäischen Betriebsratsvereinbarungen, www.ewcdb.eu.

SLIC (Ausschuss der höheren Gewerbeaufsichtsbeamten) kontaktieren

Der Ausschuss der höheren Gewerbeaufsichtsbeamten (SLIC) wurde 1982 gegründet, um der EK bei der Überwachung der Durchsetzung der EU-Gesetzgebung auf lokaler Ebene zu helfen. Ziel des SLIC ist das Erreichen gemeinsamer Grundsätze der Gewerbeaufsicht im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Seine Rolle ist die Überwachung der effektiven und gleichwertigen Durchsetzung des sekundären Gemeinschaftsrechtes zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie die Analyse der praktischen Fragen bei der Überwachung dieser Durchsetzung. Die Kooperation mit dem Ausschuss der höheren Gewerbeaufsichtsbeamten könnte ein Aktionsbereich für die Gewerkschaften sein. Sie könnten SLIC-Mitglieder zur Frage eines spezifischen Korridors auffordern, über Strategien nachzudenken, wie Unternehmen zur Einhaltung von Vereinbarungen gebracht werden können. Die SLIC-Kontaktperson 2013 ist Arsenio Fernandez Rodriguez (GD Beschäftigung, Soziales & Eingliederung, Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz, SLIC). (see http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en&intPageId=685)

5.2 Mögliche Aktionen auf Korridorebene sowie bilaterale Aktionen

Auf Korridor-Ebene müssen nationale Gewerkschaften ähnliche Fragen der grenzüberschreitenden Verkehrsentwicklung auf einem bestimmten RFC behandeln. Daher kommt es auf eine gute Kooperation an, z.B. durch den Austausch von Informationen über Betreiber, die in verschiedenen Ländern auf dem Korridor aktiv sind und das gemeinsame Ergreifen von Maßnahmen zur Beeinflussung der Arbeitsbedingungen in diesen Unternehmen (oder zumindest die Koordinierung ihrer nationalen Initiativen zu international tätigen Unternehmen). Wiederum hängt dieser Kooperationsbedarf vom nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehrsvolumen auf einem Korridor ab. Je nach Sachlage ist eine bilaterale Kooperation oder eine Kooperation zwischen allen Gewerkschaften auf einem Korridor erforderlich.

Über die RFCs auf dem Laufenden sein

Zuerst einmal müssen die Gewerkschaften über die Entwicklungen des RFC auf dem Laufenden sein. In dieser Hinsicht bedeutet das WOC-Projekt einen Meilenstein. Alle RFCs entwickeln eine Governance-Struktur. Es wird also eine Organisation mit Kontaktpersonen im Besitz relevanter Korridorinformationen geben. Die Verkehrsmarktstudie des RFC, eine RFC-Website, der *One-Stop-Shop* des RFC, der Verwaltungsrat, die beratenden Gruppen und die Arbeitsgruppen sind allesamt mögliche Informationsquellen. Empfehlenswert ist eine zeitnahe Betrachtung der RFC-Websites (wenn sie bereits existieren, wie corridor1.eu und rfc7.eu) oder der RNE-Website (rne.eu). Auf diesen Websites werden wichtige Dokumente, Kontaktnamen und anstehende Veranstaltungen veröffentlicht.

Ein gewerkschaftliches Netzwerk aufbauen

Der erste Schritt ist die Gründung eines Netzwerks mit Gewerkschaften in den Mitgliedstaaten entlang des Korridors. Die ETF kann dabei unterstützend auftreten, indem sie Kontaktinformationen der Gewerkschaften in verschiedenen Mitgliedstaaten bereitstellt. Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Schaffung eines Netzwerks, zumindest auf bestimmten Korridoren, wurde im Rahmen des WOC-Projektes unternommen. Soziale Netzwerke wie 'LinkedIn' sind äußerst nützlich, um die Kontaktdaten auf dem neusten Stand zu halten und miteinander zu kommunizieren. Da Lokführer wegen ihrer ständigen Fahrten und seltenen Treffen nur schwer zu kontaktieren sind, können soziale Netzwerke wie 'LinkedIn' oder 'Facebook' für die Kontaktaufnahme mit einzelnen Lokführern von Bedeutung sein. Ein Kommunikationshemmnis zwischen den verschiedenen Nationalitäten ist das Sprachenproblem. Daher empfiehlt sich die Ernennung eines mehrsprachigen Gewerkschaftsvertreters für internationale Beziehungen sowie nach Möglichkeit Anregungen zum Besuch von Sprachkursen.

Eine gemeinsame internationale Agenda entwickeln

Durch den Informationsaustausch in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Bedenken und nationale Strategien können die Gewerkschaften eine gemeinsame Agenda entwickeln, um internationale Themen zu erörtern. Eine derartige gemeinsame Agenda muss auf EU-Ebene sowie auf Korridor-Ebene und für die bilaterale Kooperation erstellt werden. Möglicherweise haben Gewerkschaften aus verschiedenen Ländern Interessenkonflikte (z.B. können vorteilhaftere Arbeitsbedingungen in einem Land in diesem Land zu Stellenabbau und in einem Nachbarland zu mehr Beschäftigung führen). Es ist ebenfalls sehr wichtig, diese Interessenkonflikte auch anzusprechen, um Lösungen bzw. sogar Win-Win-Situationen zu finden. Gewerkschaftskonkurrenzkämpfe bieten Arbeitgebern Möglichkeiten, die sie zu ihrem Vorteil nutzen können. Zudem können unausgesprochene Interessenkonflikte verhindern, dass andere gemeinsame Interessen nicht richtig berücksichtigt werden. Ein erster Schritt zur Behandlung gemeinsamer Interessen ist die Entwicklung einer Erklärung, in der externe

Akteure (Regierungsorgane, Medien, Arbeitgeber) über Anliegen informiert werden.

Unternehmen ganzheitlich erfassen und Arbeitsbedingungen vergleichen

In der Frage, mit welchen Arbeitgebern die Gewerkschaften konfrontiert sind, müssen die Unternehmen auf dem Korridor genau erfasst und die international tätigen Unternehmen bekannt sein. Die One-Stop-Shops (OSS) der RFCs sollten über Informationen verfügen, welche Unternehmen auf dem RFC aktiv sind oder dies beabsichtigen. Deshalb kann der OSS eines RFC eine wertvolle Informationsquelle für den ersten Schritt der Bestandsaufnahme von Unternehmen sein. Kapitel 4 enthält einen Rahmen zur Erfassung von Unternehmen und relevanten Arbeitsbedingungen.

Der Vergleich der Arbeitsbedingungen in einzelnen Mitgliedstaaten ist wichtig, um die Möglichkeiten für einen darauf beruhenden Wettbewerb zu kennen. Dennoch kann sich der Vergleich als schwierig erweisen, was an unterschiedlichen Definitionen und der Tatsache liegt, dass verschiedene Aspekte nicht unbedingt zur gleichen 'Einstufung' führen. Indes müssen auch diese Unterschiede erfasst werden, weil die in verschiedenen Ländern aktiven Unternehmen sie zu ihrem Vorteil nutzen können.

Sich bei Übernahmen und Entwicklungen der Arbeitsbedingungen informieren und unterstützen

Ferner spielt der Informationsaustausch über aktuelle Themen und Initiativen zu international tätigen Unternehmen eine wichtige Rolle beim richtigen Verständnis, wie bestimmte Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigung in einem Land andere Länder beeinflussen können. Internationale Übernahmen und Fusionen können z.B. für Veränderungen in den Strategien bezüglich Beschäftigung und Arbeitsbedingungen sorgen. Bei einer internationalen Übernahme können die Gewerkschaften beiderseits der Grenze aktiv werden, um Arbeitsplätze zu sichern. Zudem müssen Informationen über Unternehmen ausgetauscht werden, die allem Anschein nach gegen die Vorschriften in einem Land verstoßen, da solche Verstöße auch in anderen Ländern vorkommen können. Durch den Austausch solcher Informationen und der Sorgen der Gwerkschaften kann eine gemeinsame Strategie entwickelt werden. Bei Unfällen können sich die Gewerkschaften überdies gegenseitig juristische Ratschläge geben. Das gilt auch für den Umgang mit aufsteigenden kleinen Unternehmen mit wenigen Gewerkschaftsmitgliedern. Andere Informationen wie die Erfahrungen in der Entwicklung von Sozialplänen bei Neuordnungen bzw. Erfahrungen bei der Schaffung von Branchenvereinbarungen können für die nationale Gewerkschaftsarbeit sehr nützlich sein.

Organisationsgrad, Arbeitnehmervertretungsorgane und vorhandene Tarifverträge erfassen

Die traditionellen früheren Staatsbahnen sind in der Regel gut organisiert, und die Arbeitnehmer tarifvertraglich abgesichert. Um Sozialdumping im Schienengüterverkehr national bzw. auf den Korridoren zu vermeiden, ist es grundlegend, dass auch die Beschäftigten kleiner Konkurrenzbetriebe organisiert sind. Die Situation in den einzelnen Unternehmen zu verstehen, ist der erste Schritt auf dem Weg, diese ebenfalls zu organisieren. Die Gewerkschaften können sich auf den Korridoren grenzüberschreitend unterstützen, indem sie nicht organisierte Lokführer in Terminals oder Bahnhöfen kontaktieren. Gegenseitige Information ist das A und O.

An die Korridor-Governance und beratende Gruppen herantreten

In voller Kenntnis der Rolle und Aufgaben der beratenden Gruppen der RFCs (s. Kapitel 2) ist der Kontakt mit selbigen auf den Korridoren ihres Landes für die jeweiligen Gewerkschaften maßgeblich. So können die Gewerkschaften nicht nur versuchen, die für den Korridor unterbreiteten Vorschläge zu beeinflussen, sondern auch direkt mit den Unternehmen in Kontakt zu treten, die auf der Zugtrasse aktiv sind oder es werden. Der Kontakt mit den beratenden Gruppen kann hergestellt werden, indem die Korridor-Website auf die Namen der Mitglieder dieser Gruppen überprüft wird (z.B. www.corridor1.eu and www.rfc7.eu). Die auf einem Korridor zusammenarbeitenden Gewerkschaften können den Vorsitzenden oder ein anderes Mitglied der beratenden Gruppe zu einer Sitzung einladen, bei der Entwicklungen und Fragen des Korridors erörtert werden. Für den Rhein-Alpen-Korridor gibt es bereits eine Mitgliederliste mit Unternehmensnamen. Die Gewerkschaften auf diesem Korridor können zunächst ein freundlich gesonnenes Unternehmen kontaktieren, um Beziehungen aufzubauen und herauszufinden, was in der beratenden Gruppe besprochen wird und wie ihre Pläne aussehen. Vielleicht erschweren Vertraulichkeitssorgen den Informationsfluss, doch ist es einen Versuch wert.

Löhne des Landes der Beschäftigung fordern (nicht des Landes mit der Arbeitsbasis)

Ein Bespiel dafür ist eine Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften aus Österreich, der Tschechischen Republik, Ungarn und der Slowakei. Man hat sich auf gemeinsame Ziele geeinigt und versucht, diese durch nationale Tarifverhandlungen zu erreichen. Man hat sich z.B. darauf verständigt, den Lohn des

Landes einzufordern, in dem ein internationaler Lokführer beschäftigt ist. Überquert also ein ungarischer Lokführer die österreichsiche Grenze, sollte er den österreichischen Tariflohn beziehen. Eine ähnliche Vereinbarung ist bereits bei Gysev in Kraft, einem Betreiber im Besitz der Staaten Österreich und Ungarn. Der Durchschnittslohn in Österreich beträgt 2415 Euro, in Ungarn 489 Euro. Ein Lokführer der ÖBB (Österreich) verdient monatlich 2500 Euro, ein ungarischer Gysev-Lokführer 1184 Euro. Überquert nun ein ungarischer Lokführer von Gysev die Grenze und arbeitet in Österreich, steigt der Monatslohn auf 1919 Euro. Die Gewerkschaften haben auch beschlossen, sich bei Streiks gegenseitig zu helfen. Streikt die Gewerkschaft auf einer Seite der Grenze, stellt die Gewerkschaft auf der anderen keine Lokführer für Arbeiten im bestreikten Land bereit.

Bilaterale Vereinbarungen abschließen

Zwischen mehreren Nachbarländern auf einem Korridor schließen Unternehmen und Gewerkschaften bilaterale Vereinbarungen zur Beschäftigung auf dem Korridor. Das ist ein probates Mittel zur Bekämpfung des Wettbewerbs zwischen den auf der gleichen Korridortrasse grenzüberschreitend aktiven Unternehmen. In Skandinavien haben sich z.B. die früheren Staatsbahnen auf einen gleichen Personaleinsatz zwischen den Ländern geeinigt. Die norwegischen, schwedischen und dänischen Gewerkschaften waren bereit, in ihrem Land mit ihrem Unternehmen eine tarifvertragliche 50:50-Regelung auszuhandeln. Kästchen 5.2 enthält eine detaillierte Beschreibung der 50:50-Vereinbarung von DB Schenker Rail.

Kästchen 5.2 50:50-Vereinbarung von DB Schenker Rail

DB Schenker Rail Germany und DB Schenker Rail Netherlands haben eine fünfjährige 50:50-Vereinbarung abgeschlossen. Es handelt sich nicht um eine formale Vereinbarung, sondern ein Gentleman's Agreement. Man hat sich auf die Lenkzeiten auf der niederländisch-deutschen Trasse verständigt: Die Gesamtsumme der Lenkzeit wird über einen fünfjährigen Zeitraum gleich aufgeteilt. In einem Jahr können 40 % auf die niederländischen Lokführer und 60 % auf die deutschen entfallen, in einem anderen ist das Gegenteil möglich. Solche Vereinbarungen setzen gute Beziehungen mit gegenseitigem Vertrauen voraus, was im gleichen transnationalen Unternehmen sicherlich leichter fällt. Betriebsräte achten auf die Einhaltung.

Kästchen 5.3 Sibelit

Sibelit ist ein von den Staatsbahnen Belgiens, Luxemburgs und Frankreichs mit Geschäftssitz in Luxemburg eingerichtetes Joint Venture für die Kooperation im internationalen Verkehr. Die Gewerkschaften der drei Unternehmen SNCB, SNCF und CFL haben den internationalen Entwicklungen gemeinsam vorgegriffen und eine Vereinbarung ausgehandelt, wonach Lokführer aller drei Nationalitäten eingesetzt und laut nationaler Vorschriften entlohnt werden.

Die Lokführer darauf hinweisen, wenn die Arbeit unsicher ist

Schwedische Lokführer fuhren in Norwegen mehr Stunden als laut Regelwerk zulässig. Die schwedischen Lokführer wagten nicht, sich gegen ihre Geschäftsleitung zu erheben. Indes stoppten die norwegischen Kollegen die schwedischen Züge in Norwegen und zwangen den schwedischen Betreiber so zur Einhaltung der Arbeitszeitgesetze. Das ist ein Beispiel dafür, wie Lokführer anderer Gewerkschaften illegale Aktivitäten ohne Furcht vor einem Arbeitsplatzverlust verhindern können.

5.3 Mögliche Aktionen auf nationaler Ebene

Erfahrungen über Branchenvereinbarungen austauschen

Die nationale Ebene ist die vertraute Umgebung der Gewerkschaft im Schienenverkehr. Dennoch ist gerade diese Ebene wegen des Auftauchens vieler (kleiner) Betreiber komplexer geworden, da letztere für die Gewerkschaften weniger sichtbar sind. Eine Branchenvereinbarung ist sehr nützlich für die Schaffung gleicher Voraussetzungen in einem Land und ein effizientes Gewerkschaftsinstrument zur Behandlung von Problemen in vielen Unternehmen. Die Erörterung des Mindestlohns erscheint z.B. auf der nationalen Ebene am ehesten angebracht. In einer Reihe von Ländern hat man sich auf Branchenvereinbarungen verständigt, in anderen nicht. Es gibt auch große Unterschiede bei der Möglichkeit zur Ausarbeitung einer solchen. In einigen Ländern (Schweden und Dänemark) sind alle Arbeitgeber Mitglied des nationalen Arbeitgeberverbandes, der von der/den Gewerkschaft/-en zur Entwicklung einer Branchenvereinbarung kontaktiert werden kann. In Österreich ist die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (Wirtschaftskammer) für Unternehmen sogar Vorschrift. In anderen Ländern sind die Arbeitgeber keinem

nationalen Verband angeschlossen und müssen einzeln kontaktiert werden, was die Initiative zur Schaffung einer Branchenvereinbarung sehr komplex macht. Die Gewerkschaften können sich gegenseitig helfen, indem sie Erfahrungen über die Einführung einer Branchenvereinbarung austauschen. Neben der Schaffung gleicher Voraussetzungen können diese Branchenvereinbarungen beim Vergleich der Arbeitsbedingungen zwischen Ländern von Nutzen sein.

5.4 Mögliche Aktionen auf Ebene der Unternehmen und der Arbeitsplätze

Unternehmen und Arbeitsplatz sind die untersten Ebenen, auf denen Aktionen nötig sind. Hier eine Reihe von Aktionsvorschlägen:

Das Augenmerk stärker auf kleine neue Unternehmen legen

Arbeitsbedingungen in kleinen neuen Unternehmen sind für die Gewerkschaften weniger sichtbar, und die gewerkschaftliche Vertretung in diesen Unternehmen ist oft gering. Obgleich diese kleinen neuen Unternehmen (auch Zeitarbeitsfirmen) einzeln nur eine begrenzte Mitarbeiterzahl beschäftigen, erscheinen sie insgesamt doch wichtig für den Wettbewerb auf Grundlage der Arbeitsbedingungen zu sein, und erfahrungsgemäß sind die Arbeitsbedingungen in diesen Unternehmen weniger vorteilhaft, und Regelverstöße sind vermutlich an der Tagesordnung.
Der erste Kontakt in einem neuen Privatunternehmen ist ein schwieriges Unterfangen. Wenn aber nur schon ein Mitarbeiter den anderen die Bedeutung einer Gewerkschaftsmitgliedschaft aufzeigen kann, steigt die Zahl der Anmeldungen. Daher kommt es auf das Gespräch mit einzelnen Arbeitnehmern an. Der Kontakt mit kleineren Unternehmen verlangt den Gewerkschaften einiges ab, doch auch diese Beschäftigten benötigen eine gewerkschaftliche Vertretung. Andererseits gehören einige kleine Unternehmen zu großen Konzernen, sodass die Organisation des Mutterunternehmens kontaktiert werden kann. Die Gewerkschaften sollten einen geografischen Raum abdecken, anstatt sich auf große Betreiber zu konzentrieren. So lässt sich vermeiden, dass man sie mit bestimmten Unternehmen identifiziert.

Lokführer als Botschafter einsetzen

Es empfiehlt sich ein andauernder enger Kontakt mit Beschäftigten, wenn sie das Unternehmen wechseln (von einer früheren Staatsbahn zu einem kleinen neuen Unternehmen). Das kann durch die sozialen Medien wie LinkedIn erfolgen (eine LinkedIn-Gruppe als Gewerkschaft/-en anlegen). Darüber hinaus können einzelne Gewerkschaftsmitglieder eine Botschafterrolle übernommen, wenn sie bei ihrer Arbeit andere Lokführer (aus anderen Unternehmen) treffen. In Italien ermutigen z.B. gewerkschaftlich organisierte Lokführer (junge) neue Lokführer (aus Privatunternehmen), ebenfalls Mitglied zu werden, und betonen die Bedeutung einer Mitgliedschaft. Die Gewerkschaften können auch versuchen, neue (zukünftige) Bahnmitarbeiter zu kontaktieren, indem sie Präsentationen an öffentlichen Fachschulen für Eisenbahnberufe abhalten, wie etwa in Norwegen, um die Vorteile einer Mitgliedschaft zu erläutern. Zusätzlich können Gewerkschaften die Ausbildungsprogramme überwachen und so überprüfen, ob man Gesundheits-, Sicherheitsaspekten, usw. ausreichend Beachtung schenkt.

Betriebsräte informieren

Viele Unternehmen haben einen Betriebsrat. Die Gewerkschaften können die Mitglieder dieser Betriebsräte über die *EU-Verordnung zum grenzüberschreitenden Verkehr informieren*. Manchmal stimmen die Arbeitnehmer selbst schlechten Arbeitsbedingungen zu, weil sie nicht wissen, was legal ist. Die Gewerkschaften können die richtigen Informationen liefern.

5.5 Zusammenfassung: Was können die Gewerkschaften unternehmen?

Zusammenfassend sind die folgenden Aktionen möglich, um den Entwicklungen hin zu mehr nahtlosem grenzüberschreitendem Verkehr vorzugreifen.

Ebene	Mögliche Aktionen
EU-Ebene	Ein bedeutsamer sozialer Dialog mit EIM und CER zur Entwicklung einer Gesetzgebung für Arbeitnehmer im grenzüberschreitenden Verkehr.
	Der ETF konkrete Beispiele für die Missachtung der Vorschriften liefern, um die Europäische Kommission auf das Problem hinzuweisen und für den Dialog mit den Arbeitgebern.
	Mehr europäische Betriebsräte einrichten. EBRs führen Arbeitnehmervertreter aus all den EU-Mitgliedstaaten zusammen, in denen das Unternehmen aktiv ist, um die Geschäftsleitung zu treffen, Informationen zu erhalten und Stellung zu aktuellen Strategien und Beschlüssen mit Auswirkungen für das Unternehmen und die Beschäftigten zu beziehen.
	Den Ausschuss der höheren Gewerbeaufsichtsbeamten (SLIC) zu internationalen Inspektionen kontaktieren.
Korridorebene & bilateral	Über die RFCs und die Governance-Strukturen informiert sein.
	Ein Netzwerk der Gewerkschaften in den Mitgliedstaaten entlang des Korridors gründen (LinkedIn kann als Instrument genutzt werden). Gewerkschaftsvertreter mit den nötigen Sprachkenntnissen für internationale Beziehungen benennen.
	Eine gemeinsame internationale Agenda entwickeln.
	In den einzelnen Ländern entlang des Korridors tätige Unternehmen erfassen und die Arbeitsbedingungen zwischen Ländern und Unternehmen vergleichen.
	Sich gegenseitig z.B. über folgende Themen informieren: Übernahmen und Fusionen, gegen Regeln verstoßende Unternehmen, Erfahrungen mit Sozialplänen und die Entwicklung von Branchenvereinbarungen, sich bei Unfällen gegenseitig mit juristischen Ratschlägen unterstützen, Umgang mit kleinen Unternehmen.
	Organisationsgrad, Arbeitnehmervertretungsorgane und vorhandene Tarifverträge erfassen.
	An Korridor-Governance und beratende Gruppen herantreten.
	Löhne der Länder fordern, in denen ein internationaler Lokführer beschäftigt ist.
	Bilaterale Vereinbarungen einrichten (z.B. 50:50-Vereinbarungen).
	Lokführer auf unsichere Arbeit hinweisen, sie melden und aktiv werden.
Nationale Ebene	Erfahrungen über Branchenvereinbarungen austauschen.
Ebene der Unternehmen und Arbeitsplätze	Das Augenmerk stärker auf kleine neue Unternehmen legen (auch Zeitarbeitsfirmen). Kenntnisse über die Arbeitsbedingungen gewinnen und die Arbeitnehmervertretung in kleinen (neuen) Unternehmen organisieren (soziale Medien können ein nützliches Instrument sein).
	Lokführer als Botschafter einsetzen. Gewerkschaftlich organisierte Lokführer können (junge) Lokführer (aus Privatunternehmen) ermutigen, ebenfalls Mitglied zu werden, und die Bedeutung einer Mitgliedschaft betonen.
	Betriebsräte in den Unternehmen informieren (z.B. über die EU-Verordnung betreffend den grenzüberschreitenden Verkehr).

Dieses Kapitel bot einen Überblick möglicher Gewerkschaftsaktionen, um den Entwicklungen im nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr vorzugreifen. Welche Aktion auf welcher Ebene zu ergreifen ist, hängt vom jeweiligen Kontext des Korridors und der betroffenen Mitgliedstaaten ab. Dennoch haben alle Korridore drei Schritte gemein:

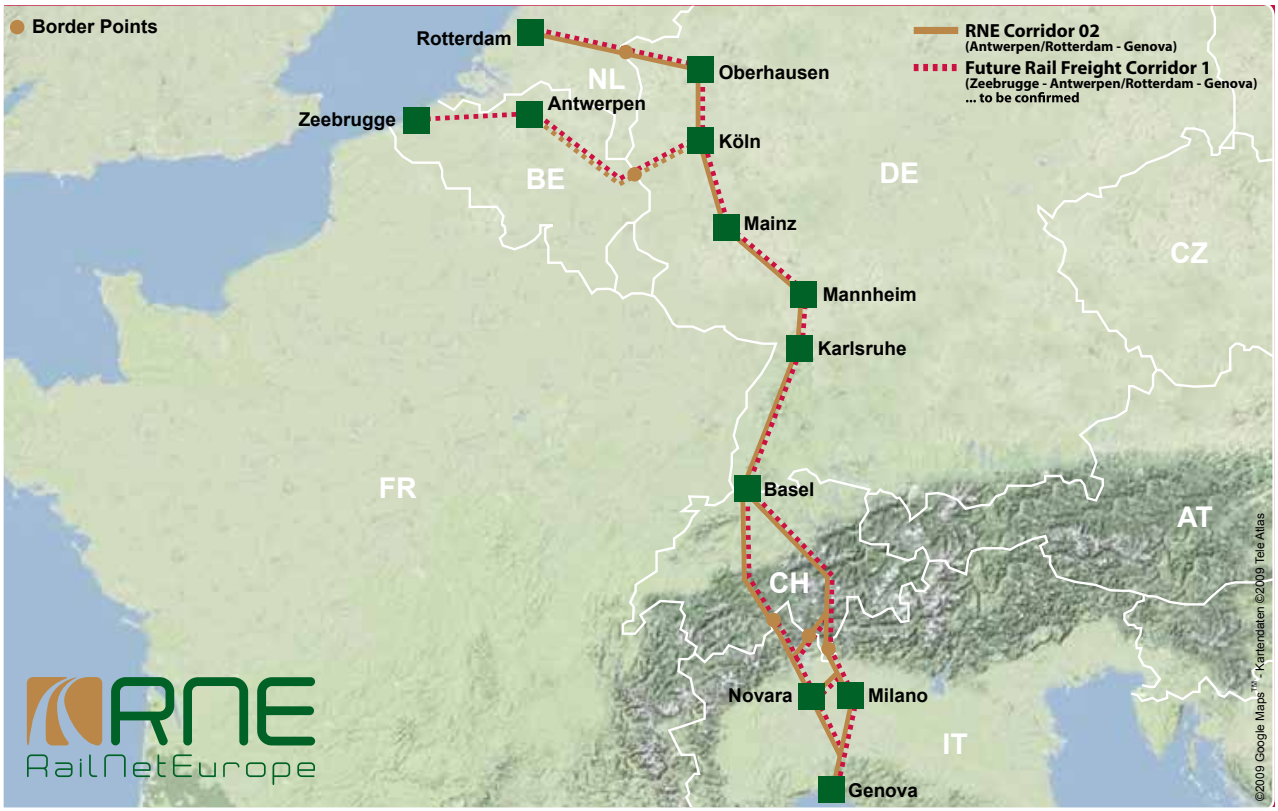
1. Analyse der Entwicklungen, die im Kontext zu einem nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr führen (Kapitel 3). Der erste Schritt ist die Analyse der Entwicklungen im nahtlosen grenzüberschreitenden Verkehr auf einem bestimmten Korridor. Auf dem Nord-Süd-Korridor führen die Rahmenbedingungen z.B. zu mehr nahtlosem grenzüberschreitendem Verkehr als auf dem Orient-Korridor. Mehr nahtloser grenzüberschreitender Verkehr verstärkt oft die Bedeutung des Kooperationsbedarfs zwischen Gewerkschaften in den betroffenen Mitgliedstaaten;
2. Bestandsaufnahme der auf dem Korridor tätigen Unternehmen und ihrer Arbeitsbedingungen (Kapitel 4). Der zweite Schritt ist die Erfassung der Betreiber auf einem bestimmten Korridor, ihrer Beschäftigungsformen für Personal im grenzüberschreitenden Verkehr (eigenes Personal überquert die Grenze oder nicht) und der Arbeitsbedingungen dieser Betreiber. Man sollte die Unternehmen und Arbeitsbedingungen vergleichen, um (potenzielle) Probleme zu erkennen;
3. Auswahl der passenden Aktion (Kapitel 5). Ausgehend von der Bedeutung der gewerkschaftlichen Kooperation und den in Schritt 1 und 2 ermittelten potenziellen Problemen sollten angemessene Aktionen ergriffen werden. Wenn beispielsweise eine frühere Staatsbahn in einem Mitgliedstaat eine frühere Staatsbahn in einem anderen übernimmt (ÖBB übernimmt RCH), könnte eine 50:50-Vereinbarung nützlich sein, um die Beschäftigung zu schützen, wenn sich die Arbeitsbedingungen zwischen den Ländern unterscheiden. Ein weiteres Beispiel: Kleine Unternehmen beherrschen zusehends mehr einen bestimmten Korridor, was auf den Orient-Korridor zutrifft. Daher ist es wichtig, die Beschäftigten dieser Unternehmen zu organisieren.

Anhang 1a
Rhein–Alpen-Korridor (RFC1) – Fakten und Zahlen

Für das WOC-Projekt hat die ETF drei Workshops mit den Gewerkschaften auf drei verschiedenen Korridoren organisiert. An dieser Stelle wird einer der drei Korridore näher beschrieben, um seine möglichen Entwicklungen aufzuzeigen. Alle Informationen stammen von den Gewerkschaften, die an den Workshops teilgenommen haben. Es muss darauf hingewiesen werden, dass diese Informationen weder statisch noch vollständig sind. Dennoch ermöglichen sie einen relevanten Überblick, um die Abläufe auf den Korridoren zu verstehen.

Name	Schienengüterverkehrskorridor 1 (RFC1)
Merkmale	Trassenlänge: • Rotterdam - Genua: 1400 km • Zeebrugge - Genua: 1500 km
	Gesamte Kilometerlänge: 2500 km
	Kilometer Gleisanlage: 4900 km + 9 neue Tunnel auf 130 km Länge
	Länder: Niederlande, Belgien, Deutschland, Schweiz, Italien
	Infrastrukturbetreiber und Zuweisungsstelle: ProRail, Infrabel, DB Netz, SBB Infrastruktur, BLS Netz, Trasse Schweiz, RFI
	Größtes Transportvolumen in Europa – etwaige Verdoppelung von 2005 (28,3 Mia. tkm) bis 2020 (58,9 Mia. tkm)
	4 Seehäfen, 6 Binnenhäfen
	Schätzungsdweise 50 Intermodal-Terminals
	Schätzungsweise 20 Unternehmen arbeiten grenzüberschreitend auf dem Korridor und die Gesamtzahl der Lokführer mit einer zweiten Lizenz beträgt mindestens 1200.
Durchführung	Der Korridor sollte im November 2013 bereit sein
RNE-Kompatibilität	RFC1 kombiniert zwei RNE-Korridore (2 und 5, siehe www.rne.eu).
Kontakt	Stefan Wendel, Programmdirektor stefan.wendel@corridor1.eu
Interessante Links	› www.rne.eu: ‘corridor info’ auf Korridor 2 und 5 ist für RFC1 relevant.
	› www.corridor1.eu: Wichtige Ereignisse werden veröffentlicht, und der Durchführungsplan von RFC1 sollte auf dieser Website verfügbar sein.
Karte	Die folgenden Karten (Abb. A1) bieten einen Überblick über den Korridor, die Überschneidung mit anderen Korridorkonzepten (RNE, ERMTS TEN-T-Projekte).
	Abb. A2 zeigt die Hauptbahnhöfe und die auf dem Korridor tätigen Unternehmen, Stand Juni 2013.
	Tabelle A1 enthält Angaben zu Unternehmen, die auf dem Korridor aktiv sind. Quelle: ETF-Workshop (kein vollständiger Überblick).

Abbildung A1 Karten von RFC1



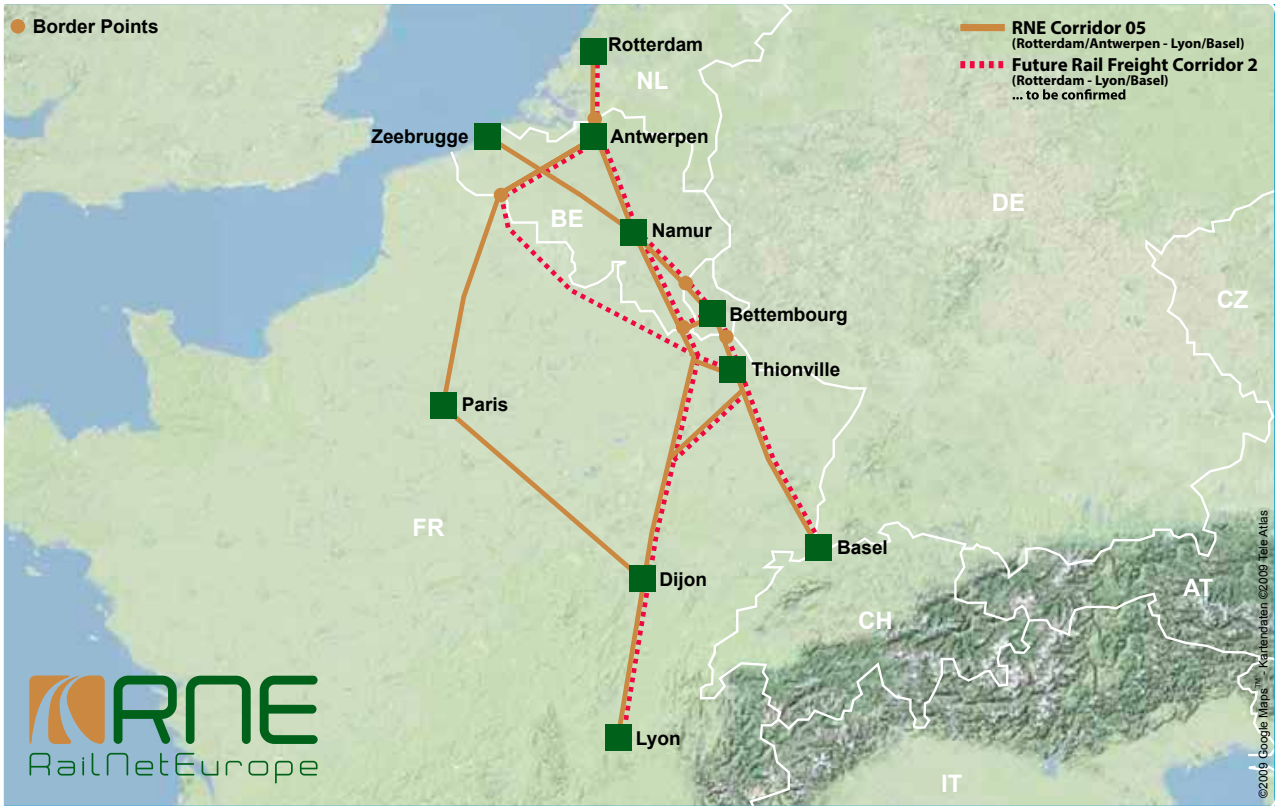


Abbildung A2 Bestandsaufnahme des Rhein-Alpen-Korridors, Februar 2013

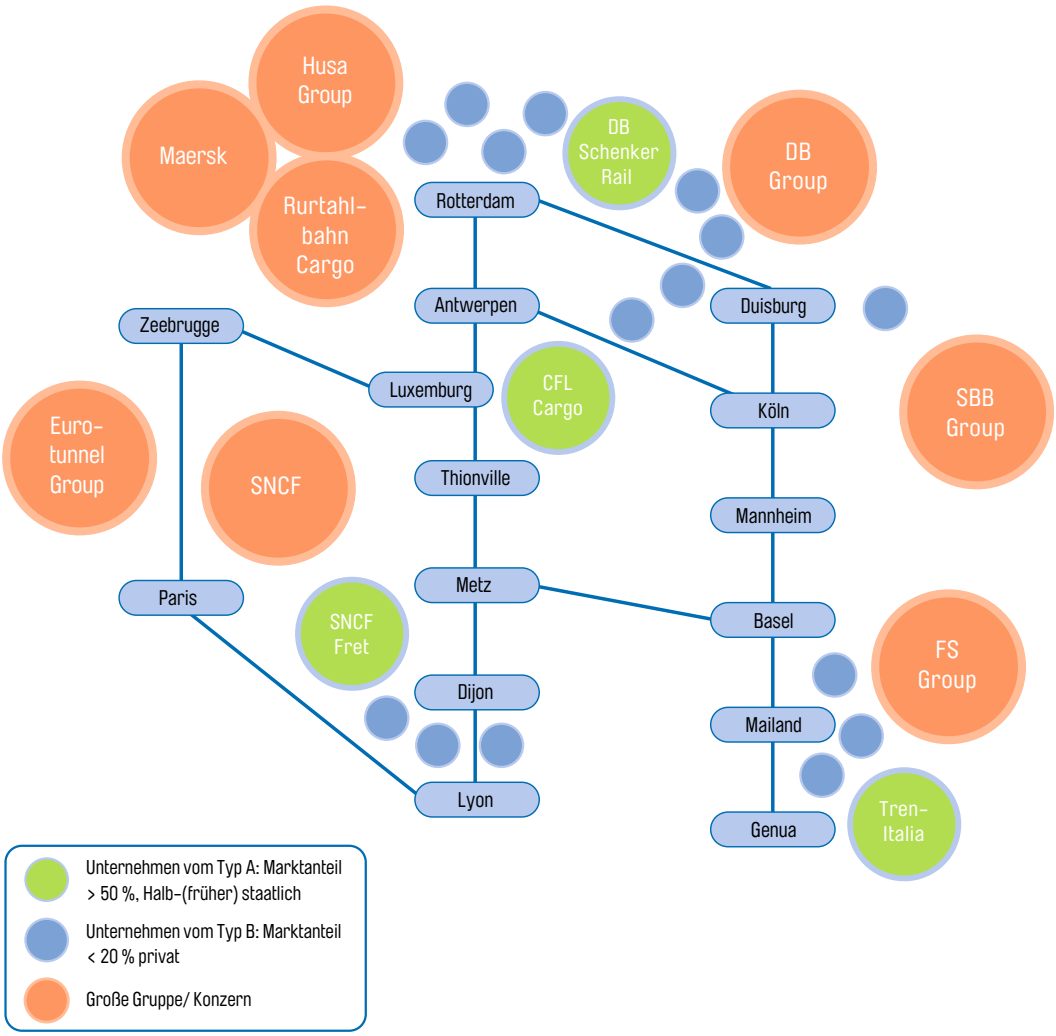


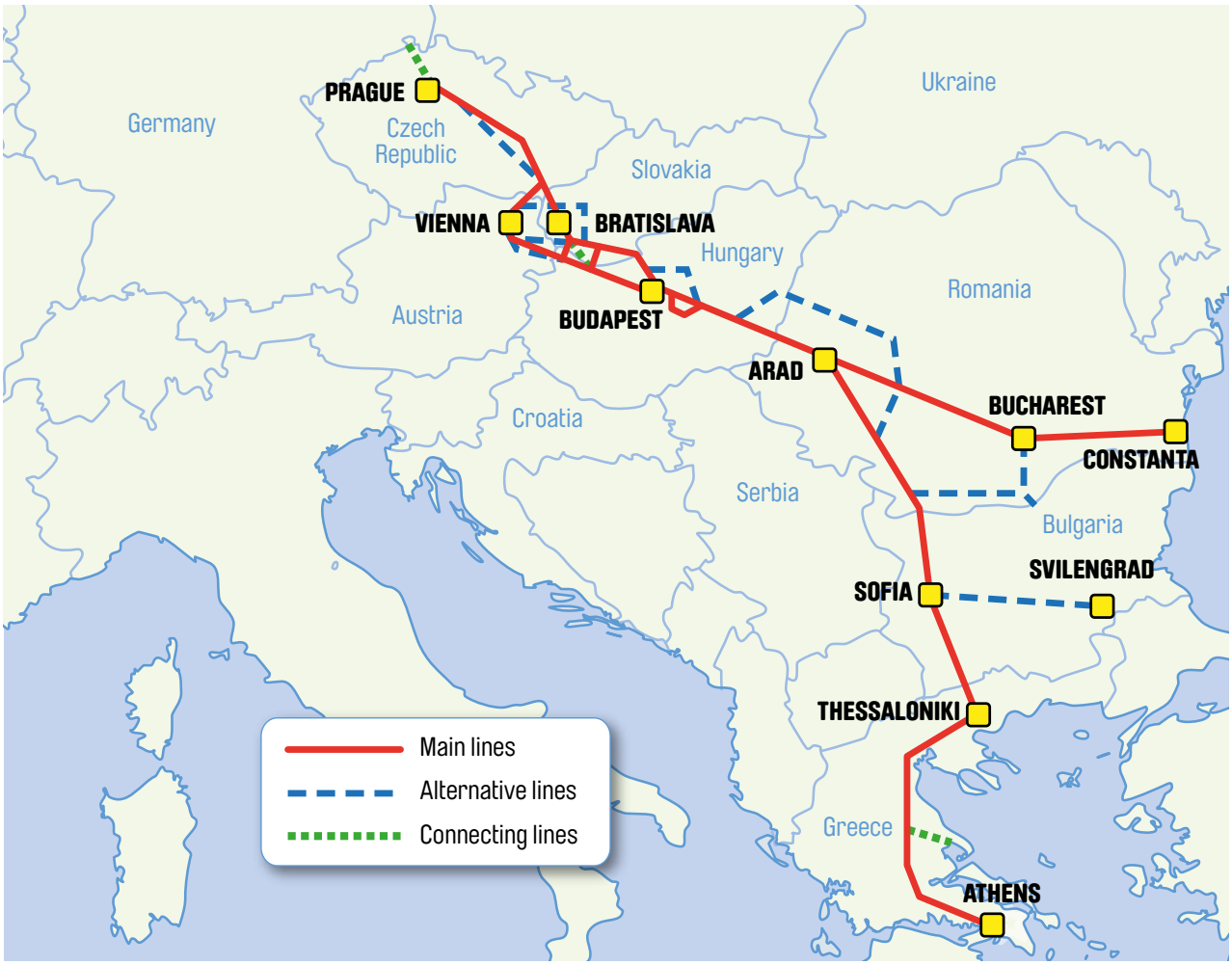
Tabelle A1 Informationen über die auf RFC1 aktiven Unternehmen. Quelle: Am WOC-Projekt beteiligte Gewerkschaften und Websites von Unternehmen

Unternehmensname	Staatl./privat	Nationaler Marktanteil	Aktiv auf Korridor-abschnitt	Total Lokführer/ Lok-führer mit 2. Lizenz
DB Group: Deutsch, Personenverkehr und Logistk, in 130 Ländern aktiv				
DB Schenker Rail NL	Halb-staatlich	80 % (NL)	NL-DE-BE	400/75
DB Schenker Rail AG (DE)	Halb-staatlich	75 % (DE)	Vollständig	?/550
Nordcargo (IT)	Halb-staatlich	4 % (IT)	IT-CH	?
ECR (FR)	Privat	15 % (FR)	FR-IT	600/?
SNCF Group: Französisch, Personen- und Güterverkehr, in 10 europäischen Ländern und weltweit aktiv				
Captrain (NL)	Privat	5 % (NL)	NL-BE	?
Captrain (DE)	Halb-staatlich	5 % (DE)	?	?
Fret SNCF	Staatlich	60 % (FR)	LX-CH-FR-IT	2880/300
VFLI (FR)	Privat	12 % (FR)	FR-IT	230/10
SBB Group: Schweiz, Personenverkehr, Cargo, Immobilien, Infrastruktur				
SBB Cargo Germany	Halb-staatlich	3 % (DE)	?	?/100
SBB Cargo Italia	?	4 % (IT)	IT-CH	?
Oceanogate (IT)	Privat	2 % (IT)	?	24/?
Husa Group: Niederländisch, Intermodale Logistiklösungen für Schienengüterverkehr, in 3 Ländern aktiv				
Husa (NL)	Privat	5 % (NL)	NL-DE-BE	?
Rurtahlbahn Cargo: Deutsch, Güter, Personalbereitstellung, Rangieren, Zubringer, Materialvermietung, in 5 Ländern aktiv				
Rurtahlbahn (NL)	Privat	5 % (NL)	NL-DE-BE	?
Maersk Group: Dänisch, Schifffahrt, Erdöl und Gas, in 130 Ländern aktiv				
ERS (NL)	Privat	5 % (NL)	NL-DE	?
FS Group: Italienisch, Infrastruktur und Dienstleistungen, hauptsächlich in Italien aktiv				
Trenitalia (IT)	Halb-staatlich	71 % (IT)	IT-CH-?	2106/?
TX Logistics	Halb-staatlich	6 % (DE)	Vollständig	?/100
Eurotunnel Group: Französisch, Ärmelkanal-Infrastrukturmanagement und Schienenverkehr, in England und Frankreich aktiv				
Europorte	Privat	13 % (FR)	FR-IT	300/0
CFL Cargo (LX)	Privat	100 % (LUX)	Vollständig	69/52
CFL Cargo (DE)	Halb-staatlich	1 % (DE)	?	?/10
HGK AG (DE)	Halb-staatlich	3 % (DE)	?	?/30

Anhang 1b
Orient-Korridor (RFC7) – Fakten und Zahlen

Für das WOC-Projekt hat die ETF drei Workshops mit den Gewerkschaften auf drei verschiedenen Korridoren organisiert. An dieser Stelle wird der Orient-Korridor näher beschrieben, um seine möglichen Entwicklungen aufzuzeigen. Alle Informationen stammen von den Gewerkschaften, die an den Workshops teilgenommen haben. Es muss darauf hingewiesen werden, dass diese Informationen weder statisch noch vollständig sind. Dennoch ermöglichen sie einen relevanten Überblick, um die Abläufe auf den Korridoren zu verstehen.

Name	Schienengüterverkehrskorridor 7 (RFC7)
Merkmale	Länge der Hauptstrecken: 3900 km, Länge Hauptstrecken und alternative Strecken: 5900 km
	7 Länder: Österreich, Ungarn, Tschechische Republik, Rumänien, Slowakei, Bulgarien, Griechenland
	8 Infrastrukturbetreiber und 1 Kapazitätszuweisungsstelle: ÖBB Infrastruktur (Österreich), SZDC (Tschechische Republik), ZSR (Slowakei), MÁV (Ungarn), GYSEV (Ungarn und Österreich), VPE (Ungarn), CFR (Rumänien), NRIC (Bulgarien), OSE (Griechenland)
	5 wichtige Hafenterminals und 5 Binnenterminals sind angeschlossen
	Mindestens 8 Unternehmen sind grenzüberschreitend auf dem Korridor aktiv, und die Gesamtzahl der Lokführer mit einer zweiten Lizenz beträgt mindestens 305.
	Relativ wenig nahtloser grenzüberschreitender Verkehr (im Vergleich zu anderen RFCs)
Durchführung	Der Korridor sollte im November 2013 bereit sein.
RNE-Kompatibilität	RFC7 kombiniert zwei RNE-Korridore (9 und 10, siehe www.rne.eu).
Kontakt	Vorsitzender: Herr László Mosóczi (MÁV) RFC7-Sekretariat: rfc7secretariat@mav.hu
Interessante Links	› www.rne.eu: 'corridor info' über RNE-Korridor 9 und 10 ist für RFC7 relevant.. › http://www.rfc7.eu: Wichtige Informationen und Ereignisse werden veröffentlicht, wie der Durchführungsplan
Karte	Die folgenden Karten bieten einen Überblick des Korridors, die Überschneidung mit anderen Korridor-Konzepten (RNE, ERMTS TEN-T-Projekte). Abbildung A3 zeigt seine Hauptbahnhöfe und die auf dem Korridor aktiven Unternehmen, Stand April 2013. Tabelle A2 enthält Angaben zu den auf dem Korridor aktiven Unternehmen (außer Bulgarien und Griechenland). Quelle: ETF-Workshop (kein vollständiger Überblick).


PRAGUE
Germany
Czech Republic
Slovakia
Ukraine
VIENNA
BRATISLAVA
Hungary
Romania
Austria
BUDAPEST
ARAD
BUCHAREST
CONSTANTA
Croatia
Serbia
Bulgaria
SVILENGRAD
SOFIA
THESSALONIKI
Greece
ATHENS
Main lines
Alternative lines
Connecting lines

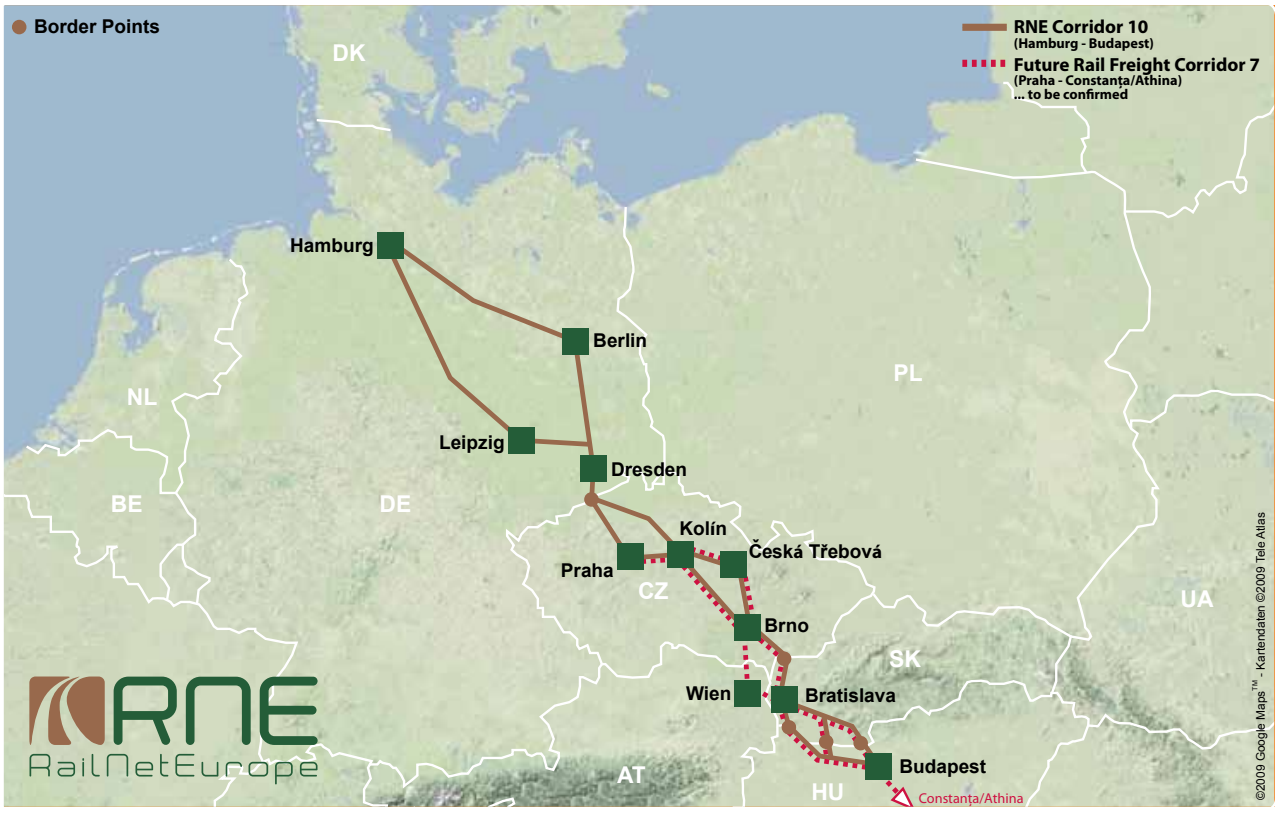

Border Points
RNE Corridor 10
(Hamburg - Budapest)
Future Rail Freight Corridor 7
(Praha - Constanța/Athina)
... to be confirmed
DK
Hamburg
Berlin
PL
NL
Leipzig
Dresden
BE
DE
Kolín
Česká Třebová
Praha
CZ
UA
Brno
SK
Wien
Bratislava
Budapest
AT
HU
Constanța/Athina
RNE
RailNetEurope
©2009 Google Maps™ - Kartendaten ©2009 Tele Atlas

Abb. A3 Karten vonRFC7 (Quelle: RNE-Website: www.rne.eu)

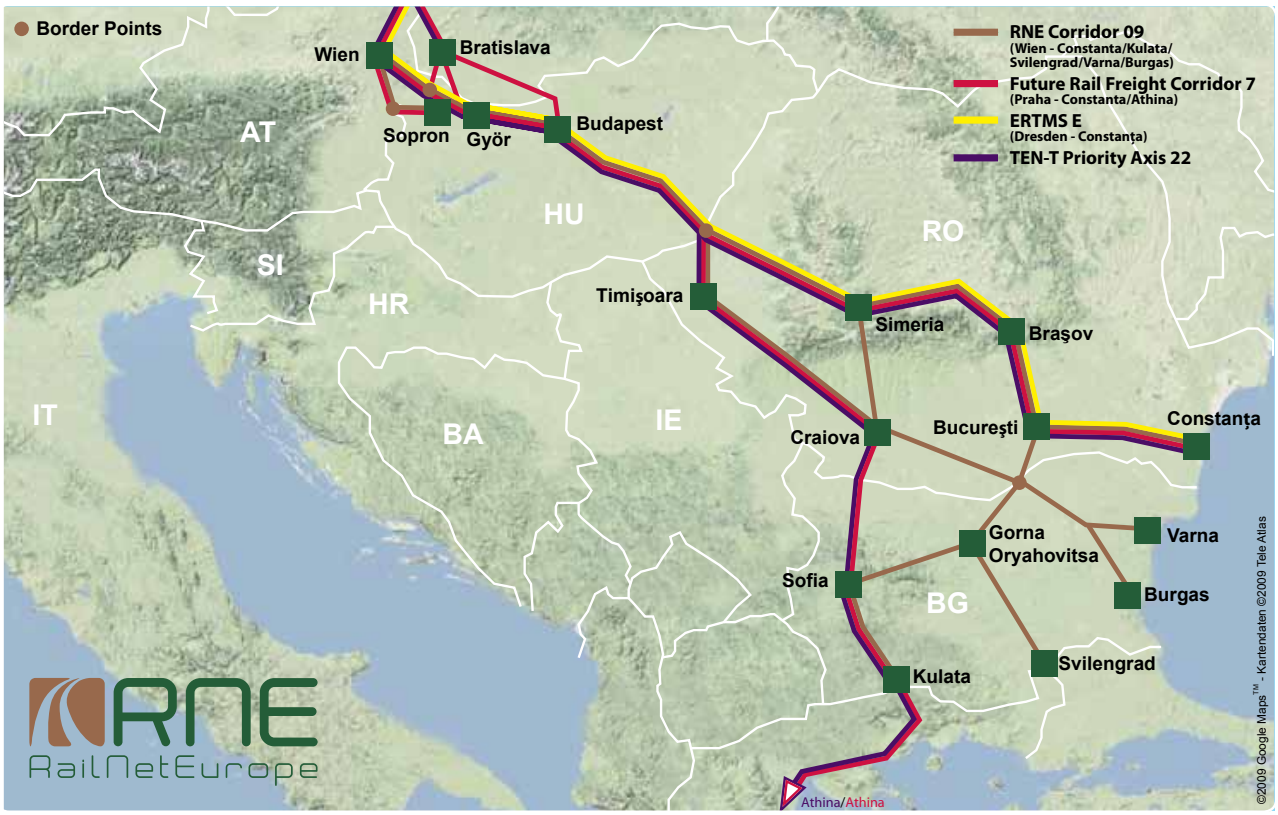


Abbildung A4 Bestandsaufnahme des Orient-Korridors, April 2013 (außer Griechenland und Bulgarien)

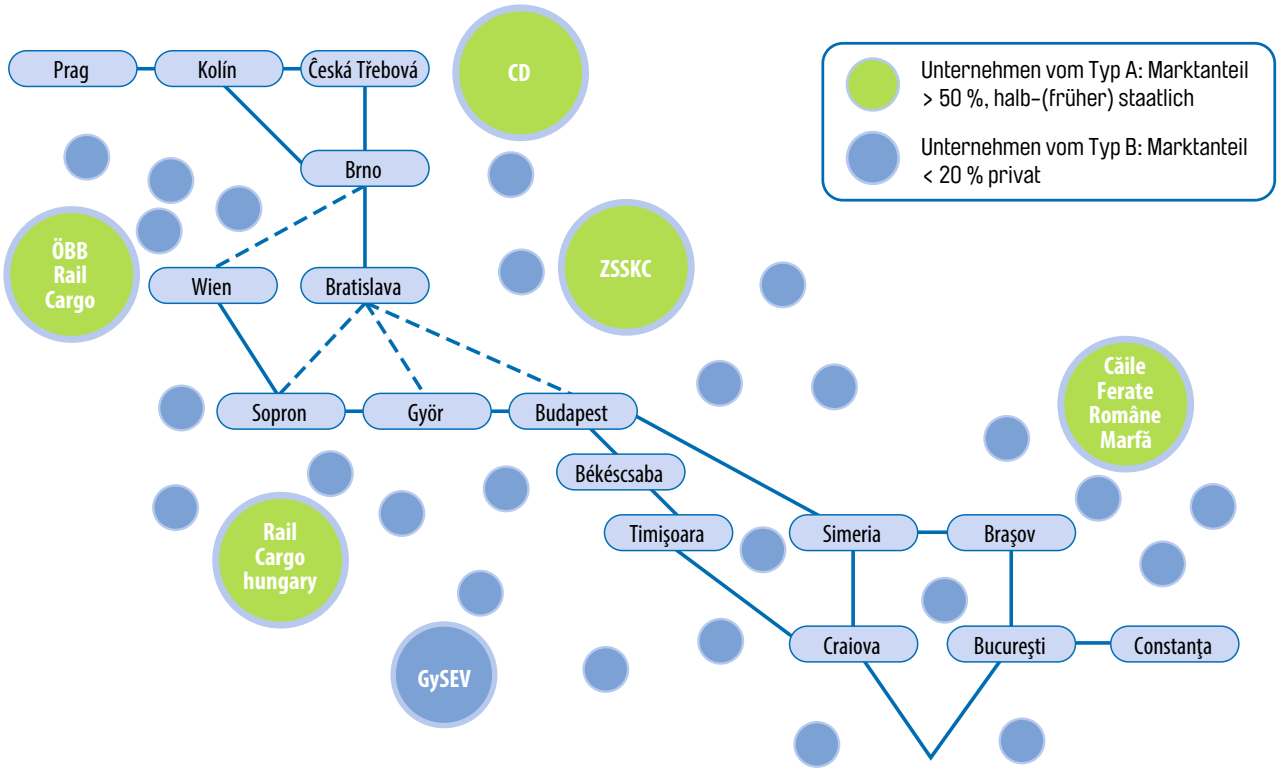


Tabelle A2 **Informationen über die auf RFC7 aktiven Unternehmen. Quelle: Am WOC-Projekt beteiligte Gewerkschaften und Websites von Unternehmen (kein vollständiger Überblick; ohne Griechenland und Bulgarien)**

Unternehmensname	Staatl./privat	Nationaler Marktanteil	Aktiv auf Korridor-abschnitt	Total Lokführer/ Lok-führer mit 2. Lizenz
ÖBB – Österreichisches Unternehmen für Personenverkehr und Logistik				
ÖBB Rail Cargo Austria (A)	Halb-staatlich	~80 % (A)	Breclav - Wien – Hegyeshalom	4100/150-200
ÖBB Rail Cargo Hungary (H)	Halb-staatlich	71,96 %	?	?
GKB - Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH, lokaler Betreiber in Österreich				
LTE (A)	Privat	~2,4 % (A)	Breclav – Wien – Hegyeshalom	20/13
LTE (CZ, H, SK)	Privat	0,28 % (H)	?	?
Die Betreiber weiter unten gehören nicht zu einem großen internationalen Konzern				
Wiener Lokalbahnen Cargo GmbHv (A)	Staatlich	~2,7 % (A)	Breclav - Wien – Hegyeshalom	35/0
Gy SEV (H)	Halb-staatlich	12,59 % (H)	Hegyeshalom - Gyor	230/60
CD Cargo (CZ)	Staatlich	87 % (CZ)	Decin - Bad Schandau	24/?
Breclav – Kuty	1608/35	71% (IT)	IT-CH-?	2,106/?
ZSSK Cargo (SK)	Staatlich	82,23 %	?	1130/47
CFR Marfa	?	45 %?	?	?
RCH	?	?	Hegyeshalom-Curtici (österreichische Grenze-rumänische Grenze)	128/4

Anhang 1c
Zentraler Nord-Süd-Korridor (RFC3)
Fakten und Zahlen

Für das WOC-Projekt hat die ETF drei Workshops mit den Gewerkschaften auf drei verschiedenen Korridoren organisiert. An dieser Stelle wird der Nord-Süd-Korridor näher beschrieben, um seine möglichen Entwicklungen aufzuzeigen. Alle Informationen stammen von den Gewerkschaften, die an den Workshops teilgenommen haben. Es muss darauf hingewiesen werden, dass diese Informationen weder statisch noch vollständig sind. Dennoch ermöglichen sie einen relevanten Überblick, um die Abläufe auf den Korridoren zu verstehen.

Name	Schienengüterverkehrskorridor 3 (RFC3)
Merkmale	› 6 Länder: Norwegen, Schweden, Dänemark, Deutschland, Österreich, Italien › 7 Infrastrukturbetreiber: Jernbaneverket (Norwegen), Trafikverket (Schweden), The Öresundsbro Konsortium (Dänemark/Schweden), Banedanmark (Dänemark), DB Netz AG (Deutschland), ÖBB Infrastruktur AG (Österreich), Rete Ferroviaria Italiana S.p.A (Italien) › 13 Hafenterminals, 6 Binnenterminals › Schätzungsweise 17 Unternehmen sind grenzüberschreitend auf dem Korridor aktiv und die Gesamtzahl der Lokführer mit einer zweiten Lizenz beläuft sich auf mindestens 965.
Durchführung	Der Korridor sollte im November 2015 bereit sein.
RNE-Kompatibilität	RFC3 kombiniert zwei RNE-Korridore (1 und 4, siehe www.rne.eu).
Kontakt	Verwaltungsrat: Tommy Jonsson (Trafikverket) Koordinationsgruppe: Sophie Didier (DB Netz AG)
Karte	Die folgende Karte bietet einen Überblick des Korridors. Abbildung A6 zeigt seine Hauptbahnhöfe und die auf dem Korridor aktiven Unternehmen, Stand Juni 2013. Tabelle A3 enthält Informationen über die auf dem Korridor aktiven Unternehmen. Quelle: ETF-Workshop (kein vollständiger Überblick).

Abbildung A5 Karte von RFC3

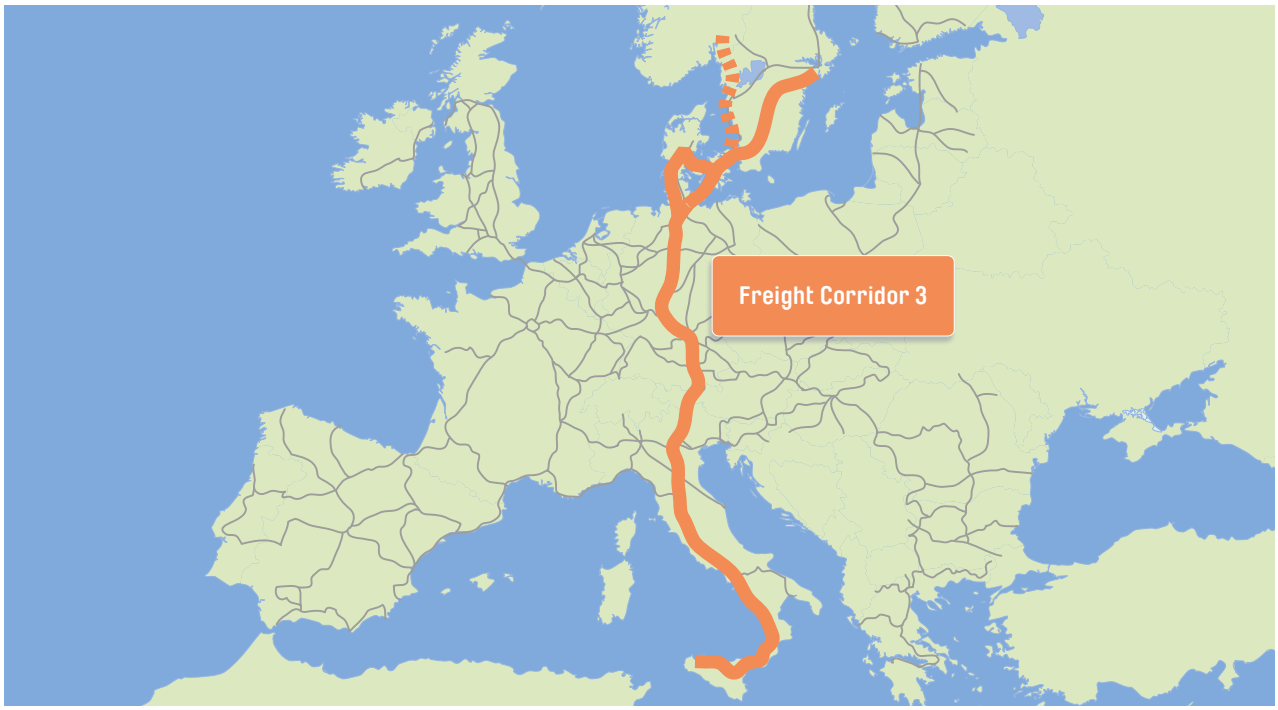


Abbildung A6 Bestandsaufnahme des Zentralen Nord-Süd-Korridors, April 2013

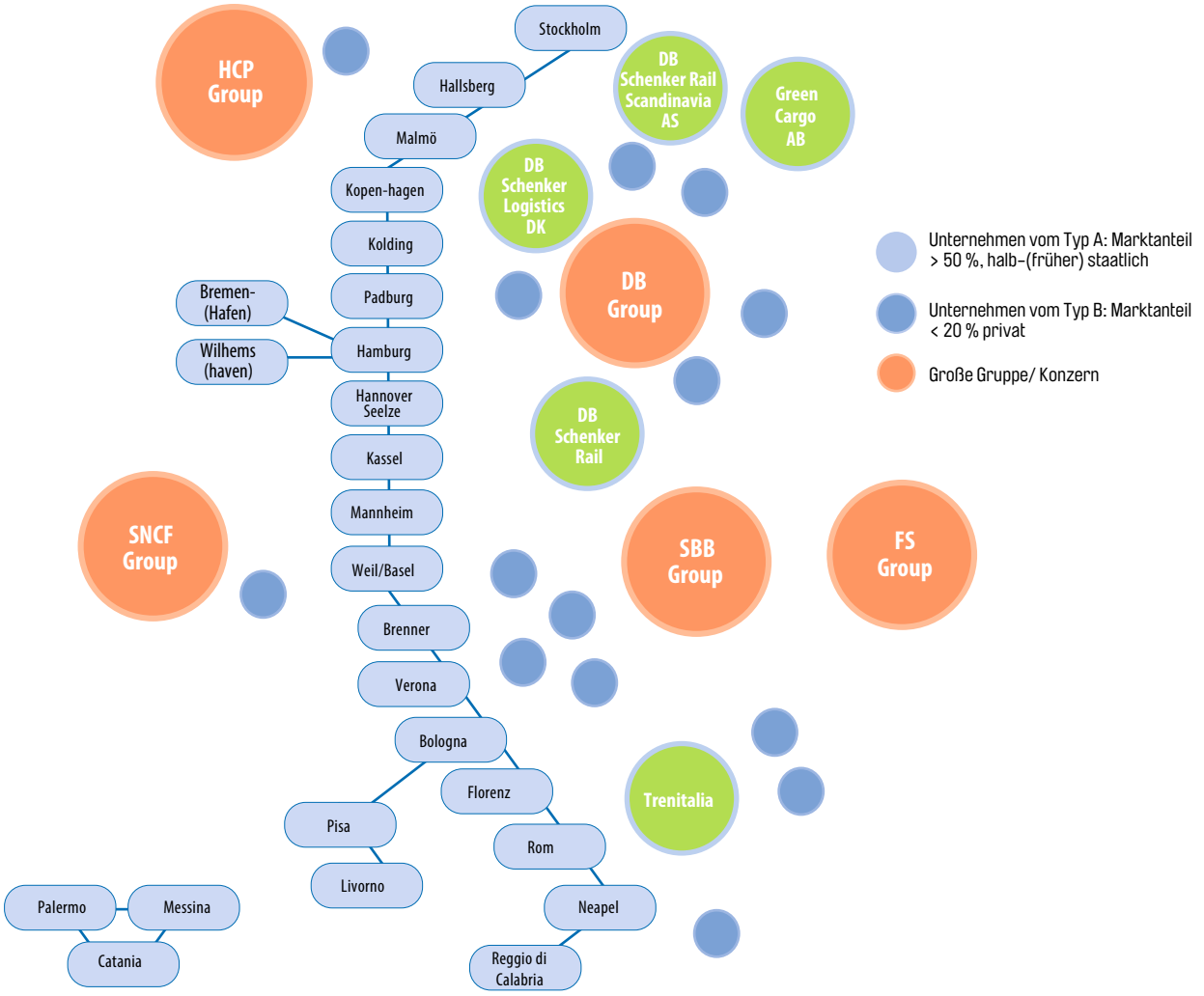


Tabelle A3 Informationen über die auf RFC3 aktiven Unternehmen. Quelle: Am WOC-Projekt beteiligte Gewerkschaften und Websites von Unternehmen

Unternehmensname	Staatl./privat	Nationaler Mark-tanteil	Aktiv auf Korridor-abschnitt	Total Lokführer/ Lok-führer mit 2. Lizenz
DB Group				
DB Schenker Rail AG	Halb-staatlich	75 % (DE)	Vollständig	?/550
Green Cargo AB	Staatlich	72 % (SE)	SE-DK-NO-DE	950/75
DB Schenker Rail Scandi¬navia AS	Halb-staatlich	3 % (SE)	?	?
Nordcargo	Halb-staatlich	4 % (IT)	IT-CH	?
RTC	Privat	(IT)	?	200/100
HCP Group				
Hector Rail	Privat	6 % (SE)	SE-DE-DK	?
FS Group				
Trenitalia	Halb-staatlich	71 % (IT)	IT-CH-?	2106/?
TX Logistik AB	Privat	3 % (SE)	Vollständig	?
TX Logistics	Privat	6 % (DE)	Vollständig	?/100
SBB Group				
SBB cargo Germany	Halb-staatlich	3 % (DE)	?	?/100
SBB Cargo Italia	?	4 % (IT)	IT-CH	?
HCP Group				
Captrain Benelux	Halb-staatlich	5 % (DE)	?	?
Oceanogate	Privat	2 % (IT)	?	24/?
CFL Cargo Germany (Teil von CFL Cargo)	Halb-staatlich	1 % (DE)	?	?/10
HGK AG	Halb-staatlich	3 % (DE)	?	?/30
Rush Rail	Privat	3 % (SE)	Skandinavien	?
Captrain	Halb-staatlich	5 % (DE)	?	?

Anhang 2
Sektorübergreifender Workshop zu strategischen Terminals

Einleitung

Der letzte Workshop des WOC-Projektes hatte einen eher experimentellen Charakter und einen breiteren Schwerpunkt. Die Teilnehmer untersuchten die Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Verkehrssektoren. Das Augenmerk lag auf strategischen Terminals, an denen verschiedene Verkehrsträger (und die Beschäftigten) zusammentreffen.

Strategische Terminals: Präsentationen und Standortbesichtigungen

Zunächst wurden Informationen zu strategischen Terminals präsentiert. Externe Sachverständige hielten Referate zum Hafen von Rotterdam (See/Schiene/Straße/Binnenschifffahrt), zum Binnenhafen von Basel (Schiene/Straße/Binnenschifffahrt), und ein ETF-Mitglied berichtete über die Situation in Schiene-/Straße-Terminals in Deutschland, insbesondere als Kontaktstelle für stationäre und mobile Beschäftigte aus Eisenbahn- und Kraftverkehr. Diese Präsentationen lieferten allgemeines Hintergrundwissen über die Entwicklung dieser Terminals, die einzelnen Verkehrsträger sowie Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in diesen Terminals.

Darüber hinaus besuchten die Teilnehmer verschiedene Standorte im Hafen von Rotterdam. „Maasvlakte 2" (neu ausgebauter Bereich des Rotterdamer Hafens) und sein Informationszentrum wurden besichtigt. Dann folgten zwei Unternehmen: EMO (Umschlagsterminal für Kohl und Eisenerz) sowie Rail Service Centre Rotterdam. Die Teilnehmer konnten sich ein klares Bild der Arbeitsbedingungen in diesen Unternehmen, der wachsenden Bedeutung der Technologie und des Kooperationspotenzials zwischen Beschäftigten verschiedener Verkehrsträger verschaffen.

Diskussion über sektorübergreifende Gewerkschaftskooperation

Die Präsentation und die Standortbesuche lieferten einen nützlichen Beitrag für eine erste Diskussion über eine sektorübergreifende Gewerkschaftskooperation in strategischen Terminals und ihrem Umfeld. Die Teilnehmer vertraten Hafenarbeiter, Beschäftigte der Binnenschifffahrt, den Kraft- und Schienenverkehr. Man kam zu der Feststellung, dass sich die Arbeitnehmer verschiedener Sektoren nicht oft treffen und zumeist nur für eine kurze Zeit in den Terminals. Deshalb ist nicht davon auszugehen, dass die gewerkschaftliche Zusammenarbeit in der Praxis automatisch wachsen wird. Davon abgesehen gibt es viele Unterschiede zwischen den Sektoren (Organisationsgrad, Arbeitsbedingungen, Tarifverträge) und den Ländern (Arbeitsgesetzgebung, Kooperation zwischen Gewerkschaften), die eine Zusammenarbeit erschweren.

Nichtsdestotrotz wurde auch darauf hingewiesen, dass es Themen von gemeinsamem Interesse gibt, wie das Beispiel der „Billigflaggen"-Kampagne zeigt. Hafenarbeiter und Seeleute bündelten ihre Kräfte, um gegen schlechte Beschäftigungs- und Sicherheitsbedingungen an Bord von Hochseeschiffen vorzugehen. Diese Zustände waren möglich, da Reeder ihre Schiffe in anderen Ländern registrieren lassen können, wo die Sicherheitsvorschriften und Arbeitsgesetze weniger strikt und daher weniger kostspielig sind (wie Panama). Auf allen Ebenen, von der Basis bis zum internationalen sozialen Dialog, führte die Kooperation zu einer effektiven Strategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Seeleute und der Sicherheitssituation an Bord der Schiffe. Ein beträchtlicher Teil der Schiffsreeder zahlte einen Beitrag in einen Fonds, der von der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) verwaltet wird und aus dem Inspekteure für Sicherheit und Arbeitsbedingungen bezahlt wurden, die an Bord von Schiffen gehen. Die Hafenarbeiter konnten Maßnahmen gegen Schiffe mit schlechten Arbeitsbedingungen ergreifen, indem sie die Ladung weder löschten, noch verstauten. Dank der Hilfe der Hafenarbeiter liefen die Seeleute nicht Gefahr, ihre Stelle zu verlieren.

Nach dem inspirierenden Beispiel der Seeleute und Hafenarbeiter wurde im Rahmen des Workshops ein gemeinsames Interesse der Gewerkschaften im Schienen- und Kraftverkehr erörtert. Schlechte Arbeitsbedingungen im Kraftverkehr (insbesondere für die Selbständigen) sind nicht nur für die Beschäftigten in diesem Sektor selbst schlecht, sondern auch für die Arbeitnehmer im Eisenbahnsektor, weil dieser in direktem Wettbewerb zur Straße steht. Schlechte Arbeitsbedingungen im Kraftverkehr setzen auch die Arbeitsbedingungen

auf der Schiene unter Druck. Ein Beispiel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf der Straße wurde aus Australien genannt, wo sich die Sozialpartner im Kraftverkehr geeinigt haben, den zerstörerischen Wettbewerb durch Unterbieten zu stoppen und Kunden einen (fairen) Mindestpreis zu berechnen. Dieses Konzept wurde gesetzlich untermauert, und die Gewerkschaften stellten sicher, dass diese Gesetze mit der finanziellen Unterstützung der Arbeitgeber durchgesetzt wurden.

Die Teilnehmer stimmten darin überein, dass sich das Ausloten einer sektorübergreifenden Kooperation in einer ersten Etappe auf die Zusammenarbeit zwischen Straße und Schiene konzentrieren sollte. Ein Ausgangspunkt könnte die Analyse bestimmter strategischer Terminals sein, an denen die Gewerkschaften stark vertreten sind, und dringliche Probleme vorliegen. Die ETF wird die Möglichkeiten zur Ausarbeitung eines Projektes als Unterstützung für diese Idee untersuchen.

Anhang 3 – WOC-Fragebogen

Einleitung

Liebe Kollegen und Projektpartner,

Danke für Eure Kooperation im ETF-WOC-Projekt, Die Arbeit auf Schienengüterverkehrskorridoren, unter Leitung der ETF.

Das Projekt konzentriert sich auf die folgenden Korridore:

- Korridor RFC 1 'Rhein-Alpen' und RFC 2 'Benelux-Frankreich' (RNE2 und 5), mit Beteiligung der **Niederlande, Belgiens, Luxemburgs, Deutschlands, Frankreichs und Italiens**
- RFC 7 'Orient-Korridor' (RNE 9), mit Beteiligung **Österreichs, Ungarns, der Tschechischen Republik, der Slowakei und Rumäniens**
- RFC 3 'Zentraler-Nord-Süd'-Korridor (RNE 1 und 4), mit Beteiligung **Schwedens, Dänemarks, Deutschlands und Italiens**

Das überlagernde Ziel des Projektes ist die Vertiefung unserer Kennntisse über die Entwicklungen der Schienengüterverkehrstätigkeit auf den Schienengüterverkehrskorridoren in Europa und die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Arbeitsbedingungen sowie die Beschäftigung. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem grenzüberschreitenden Schienengüterverkehr. Der erste Schritt ist eine **Bestandsaufnahme** der Unternehmen, die auf den drei ausgewählten Korridoren aktiv sind, und der in diesen Unternehmen geltenen Arbeitsbedingungen.
Zu diesem Zweck verlassen wir uns auf Euer Fachwissen über Euer Land. Wie bei der Auftaktveranstaltung des WOC-Projektes besprochen wurde, bitten wir Euch um Informationen über den jeweiligen Schienengüterverkehrskorridor in Eurem Land sowie um das bestmögliche Ausfüllen dieses Fragebogens. Falls Euer Land von mehr als einem der drei ausgewählten Korridore betroffen ist (gilt für Deutschland und Italien), macht bitte Angaben zu allen Korridoren in einem Fragebogen.

Der Fragebogen besteht aus zwei getrennten Teilen:
1. Teil 1. Überblick der Unternehmen auf dem Korridor *(bitte nur einen Fragebogen für Euer Land ausfüllen)*
2. Teil 2. Unternehmensprofil und Arbeitsbedingungen *(bitte macht so viele Kopien wie erforderlich, um für jedes Unternehmen einen Fragebogen auszufüllen)*

In Teil 1 bitten wir Euch, die wichtigsten Lokführer beschäftigenden Schienengüterverkehrsbetreiber auf Eurem Abschnitt des/der internationalen Korridors/-re zu identifizieren. Wir bitten Euch, Teil 2 für diese Auswahl von Unternehmen auszufüllen. Bedenkt bitte bei Eurer Unternehmensauswahl, nicht nur die größten Unternehmen zu beschreiben, sondern auch einige kleine, da sie für das Projekt von großem Interesse sein können. Bitte füllt das Formular weiter unten für jedes einzelne Unternehmen aus. Für Teil 2 könnte es nützlich sein, einen Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen zu kontaktieren.

Bei diesem Projekt wird die ETF von TNO unterstützt. TNO hat den Fragebogen entwickelt, um die regionalen Workshops vorzubereiten. Bitte füllt den Fragebogen in Englisch oder Deutsch aus und sendet das Dokument bis spätestens zum **Mittwoch, dem 25. Januar 2013,** an: Sarike.Verbiest@tno.nl mit einer Kopie an a.albertazzi@etf-europe.org. Bei Fragen könnt Ihr Euch ebenfalls mit dieser E-Mail-Adresse an Sarike wenden.

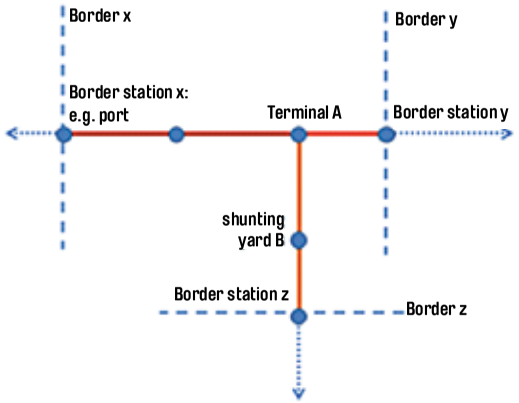
Freundliche Grüße,
Sabine Trier

WOC-Fragebogen
Teil 1. Überblick der Unternehmen on the corridor

In diesem Teil des Fragebogens bitten wir Euch um Informationen über den ausgewählten Korridor, der Euer Land durchquert, die wichtigsten Terminals und die wesentlichen aktiven Unternehmen. Ist Euer Land von mehr als einem Korridor betroffen, tragt bitte Informationen zu allen Korridoren in einen Fragebogen ein.

A. Zeichnet bitte – auf der nächsten Seite – ein Bild des/der Korridors/-e und der Hauptbahnhöfe/-terminals in Eurem Land. Welche sind die Grenzbahnhöfe, wichtige Terminals und Rangierbahnhöfe?
Siehe Beispiel weiter unten

Beispiel:



Zeichnet Euer Bild auf dieses Blatt (bei einer manuellen Zeichnung bitte einscannen).

B. Welche Schienengüterverkehrsunternehmen sind auf Eurem Teil des Korridors grenzüberschreitend aktiv? Füllt die untere Tabelle bitte für jedes Unternehmen aus (bei Bedarf bitte mehr Zeilen einfügen)

1. Welche sind die in Eurem Land aktiven wesentlichen Schienengüterverkehrsunternehmen? Wie groß ist deren Marktanteil am Schienengüterverkehr in Eurem Land (falls möglich)? (Unternehmen bitte unten mit Name und Marktanteil auflisten, bei Bedarf mehr Zeilen einfügen)	
Unternehmensname	Marktanteil in Eurem Land (Schätzwert in %)

2. Welche dieser Güterverkehrsunternehmen sind im grenzüberschreitenden Verkehr aktiv: Welche Schienengüterverkehrsunternehmen sind auf Eurem Teil des Korridors grenzüberschreitend aktiv?				
Name des Unternehmens	Auf welchem Teil des Korridors ist das Unternehmen aktiv? (mehr Trassen möglich)	In welchem Land befindet sich das Hauptquartier?	Ist das Unternehmen Teil eines größeren Konzerns? (falls ja, bitte Name angeben)	Art der Dienstleistung: Erbringt das Unternehmen auch andere Leistungen als Schienengüterverkehr? Falls ja, welche?

3. Andere interessante Unternehmen: Gibt es andere Unternehmen als Schienengüterverkehrsunternehmen, die auf dem Korridor aktiv sind (z.B. zuständig für Rangieren, Instandhaltung, Logistik).				
Name des Unternehmens	Auf welchem Teil des Korridors ist das Unternehmen aktiv?	In welchem Land befindet sich das Hauptquartier?	Ist das Unternehmen Teil eines größeren Konzerns? (falls ja, bitte Name angeben)	Art der Dienstleistung: Welche Art von Dienst-leistungen erbringt das Unternehmen?

C. Kurzbeschreibung der wichtigsten Terminals auf dem Korridor in Eurem Land

Name des Terminals	Hafen- oder Binnenterminal	Verkehrsarten	Durchschnittliche Zugzahl pro Woche	Unterstützt Einzelwagen-verkehr/ Block-züge?	Wesentliche Unternehmen/Für Zug-abfertigung im Terminal zuständige Unternehmen (Name und Dienstleistungen/ Rolle)

D. Entwicklungen auf dem Korridor

Welche sind die **wichtigsten Entwicklungen (Chancen oder Bedrohungen) bei der Beschäftigung und den Arbeitsbedingungen auf dem Korridor** in Eurem Land im grenzüberschreitenden Güterverkehr? Gemeint sind organisatorische Entwicklungen (Privatisierung, Fusionen, Übernahmen, usw.), technische Entwicklungen (technische Engpässe, Sicherheitssysteme), wirtschaftliche Entwicklung (Krise, Wettbewerb mit Kraftverkehr), Gesetzgebung usw. **Bitte die wichtigsten Entwicklungen und die erwarteten Auswirkungen auf Beschäftigung und/oder Arbeitsbedingungen beschreiben?**	
Wichtigste Entwicklungen (Chancen oder Bedrohungen)	Auswirkungen auf Beschäftigung und/oder Arbeitsbedingungen
2.	
3.	
4.	

Danke für Eure Bemühungen.

Das Dokument bitte spätestens bis zum Mittwoch, dem 25. Januar 2013, zurücksenden an Sarike.Verbiest@tno.nl mit einer Kopie an a.albertazzi@etf-europe.org

WOC-Fragebogen

Teil 2. Unternehmensprofil und Arbeitsbedingungen

In diesem Teil des Fragebogens bitten wir darum, ein Formular pro Unternehmen auszufüllen.
Bitte eine Kopie des Formulars für jedes Unternehmen anfertigen, das beschrieben werden soll.

1. Name des Antwortgebers	…….
2. Funktion/Rolle	…….
3. Kontaktinformatione	Telefon: E-Mail:

A. Allgemeine Informationen zum Unternehmen

4. Name des Unternehmens	…….
5. Handelt es sich um ein privates oder staatliches Unternehmen?	Privat/staatlich/halb-staatlich
6. Eigentumsverhältnisse: Gehört das Unternehmen zu einem größeren Konzern? Falls ja: Welcher Konzern? *(bitte den Fragebogen für den in Eurem Land aktiven Teil des Unternehmens ausfüllen, nicht für den Konzern als Ganzes)*	Nein, Ja, dieses Unternehmen ist Teil von…….
7. Hat das Unternehmen Tochtergesellschaften?	Nein Ja, und zwar…….
8. Arbeitet das Unternehmen mit Unternehmen in anderen Ländern zusammen? Falls ja, welche Art von Kooperation?	Nein Ja, und zwar…….
9. Art der Produktion, Art der Kunden/ Güter	Einzelwagenverkehr/Blockzüge Verbrauchergüter/Rohstoffe/… Von einem oder einigen Kunden/vielen verschiedenen Kunden abhängig …….
10. Anzahl Züge pro Woche auf diesem Teil des Korridors	…….
11. Handelt es sich um ein wachsendes Unternehmen?	…….
12. Fusionen oder Übernahmen: War dieses Unternehmen im letzten Jahr von Fusionen oder Übernahmen betroffen? Oder ist das im nächsten Jahr zu erwarten?	…….
13. Zusatzbemerkungen zum allgem. Unternehmensprofil:	…….

B. Informationen zu Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnissen in dem Unternehmen

1. Gesamtbelegschaft in dem Unternehmen (nicht Konzern)	…….
2. Gesamtanzahl Lokführer	…….
3. Gesamtanzahl Lokführer in dem Unternehmen mit einer 2. Lizenz/Bescheinigung, die das Fahren in einem anderen Land ermöglicht	…….
4. Hat das Unternehmen eine Arbeitnehmervertretung? Falls ja, welche Art von Vertretung? (Betriebsrat, Gewerkschaft, andere)	Nein Ja, …….
5. Welcher Prozentsatz der Mitarbeiter ist Mitglied in der Gewerkschaft (Schätzwert %)?	…….
6. Welche Gewerkschaften sind in diesem Unternehmen vertreten?	……. ……. …….
7. Hat das Unternehmen einen Tarifvertrag? Falls ja, welche Art von Vereinbarung?	Nein Ja, national/sektoral/Betriebsvereinbarung/ andere…….
8. Stellt das Unternehmen Personal von anderen Unter-nehmen oder Zeitarbeitsfirmen ein? Falls ja, Von welchem Unternehmen / welcher Zeitarbeitsfirma? Für welche Jobs? Wie viele Arbeitnehmer werden durchschnittlich eingestellt?	……. ……. …….
9. Beschäftigt das Unternehmen Arbeitskräfte aus anderen Ländern? Falls ja, aus welchem Land und für welche Jobs?	Nein Ja, und zwar…….
10. Arbeitet das Personal in diesem Unternehmen in anderen Ländern? Falls ja, in welchem Land?	Nein Ja, und zwar…….
11. Gibt es Vereinbarungen über die Beschäf-tigungsbedingungen für Arbeitnehmer in anderen Ländern, wie Löhne oder Arbeitszeit?	Nein Ja, und zwar…….
12. Gibt es Beispiele für Sozialdumping? Falls ja, bitte erklären.	…….
13. Gibt es Initiativen, um Sozial-dumping in Zusammenhang mit diesem Unternehmen zu begegnen? Falls ja, bitte erklären.	…….
14. Zusatzbemerkungen zu den Beschäftigungsverhältnissen in diesem Unternehmen?	…….

C. Arbeitsbedingungen für Lokführer in dem Unternehmen

C1. Arbeitszeiten

1. Welche ist die maximale Lenkzeit (pro Tag und pro Woche)?	Maximale Lenkzeit für eine Tagesschicht: … Maximale Lenkzeit für eine Nachtschicht: … Maximale Lenkzeit in einem zweiwöchigen Zeitraum: …
2. Welche ist die Arbeitszeit (pro Tag und pro Woche)?	Maximale Arbeitszeit pro Tag: … Maximale Arbeitszeit pro Woche: …
3. Welche ist die tägliche/ wöchentliche Mindestruhezeit zu Hause?	Tägliche Mindestruhezeit zu Hause? Wöchentliche Mindestruhezeit zu Hause?
4. Welche ist die tägliche auswärtige Mindestruhezeit?	Tägliche auswärtige Mindestruhezeit: …
5. Wie hoch sind Mindestzahl und -dauer der Pausen pro Tag?	…….
6. Gibt es eine verhandelte zweite aufeinander folgende aus-wärtige Ruhezeit? Falls ja, wer hat diese ausgehandelt, und welche Kompensation gibt es?	Nein/ja
7. Verbringen die Arbeitnehmer eine auswärtige Ruhezeit?	Nein/ja
8. Gibt es bezahlte Überstunden?	Nein/ja
9. Gibt es Aufgaben/Aktivitäten für Lokführer, die nicht als Arbeits-zeit zählen, Lokführer aber daran hindern, nach Hause oder in Pause zu gehen (z.B. Warte-zeit)? Um welche Art von Aufgaben/Aktivitäten geht es?	…….

C2. Löhne

10. Wie hoch ist der Durchschnitts-lohn eines Lokführers im Unter-nehmen, ohne Zulagen für die unpassenden Arbeitszeiten?	
11. Wie hoch ist im Schnitt der Prozentsatz der Zulagen für unpassende Arbeitszeiten?	
12. Wie hoch ist in Eurem Land der Durchsch-nittslohn (zum Vergleich)?	

C3. Sekundäre Arbeitsbedingungen

13. Gibt es wichtige nennenswerte sekundäre Arbeitsbedingungen in diesem Unternehmen? Welche? *Beispielsweise Gruppenversicherung, betriebliche Altersvorsorgeregelungen, Erstattung von Mahlzeiten in Pausen, Kinderbetreuung, Leasing-Wagen, Kompensation für auswärtige Ruhezeit.*	

C4. Jobinhalt

14. Gibt es für Lokführer im Unternehmen eine verfügbare Beschreibung der Aufgaben?	
15. Führen Lokführer andere Aufgaben als Fahren aus? Falls ja, welche?	
16. Gibt es Informationen über die für jede Aufgabe verfügbare Zeit? Ist die verfügbare Zeit realistisch?	
17. Gibt es nennenswerte Probleme mit dem Jobinhalt?	

C5. Sozialleben/Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

18. Insoweit Informationen über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Lokführer vorliegen: Auf welche Weise können Lokführer ihre Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beeinflussen bzw. wie viel Freiheit haben sie, um Arbeit und Sozialleben zu kombinieren (wie etwa ein individueller Einfluss auf ihren Dienstplan)?	
19. Welche Probleme sind beim Ausgleich zwischen Beruf und Sozialleben bekannt?	

C6. Ausbildung und Kompetenzen

20. Welche Art von Aus- bzw. Fortbildung erhalten neue Lokführer?	
21. Wie viele Ausbildungsstunden bzw. -tage erhalten sie?	
22. Welche Art von Aus- bzw. Fortbildung erhalten die vorhandenen Lokführer, um ihre Kompetenzen und Kenntnisse zu bewahren bzw. auszubauen?	
23. Welche Häufigkeit und Dauer haben diese Ausbildung/Kurse?	

C7. Allgemeiner Überblick

24. Haltet Ihr dieses Unternehmen für einen guten Arbeitgeber? Könnt Ihr ein gutes/schlechtes Praxisbeispiel in diesem Unternehmen geben?	
25. Welche sind die wichtigsten Entwicklungen in diesem Unternehmen betreffend die Arbeitsbedingungen der Lokführer? Welche Hauptsorgen habt Ihr in Bezug auf dieses Unternehmen?	

Danke für Eure Bemühungen.

Das Dokument bitte spätestens bis zum Mittwoch, dem 25. Januar 2013, zurücksenden an Sarike.Verbiest@tno.nl mit einer Kopie an a.albertazzi@etf-europe.org

Mit der Unterstützung der Europäischen Union

EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION

Rue du Marché aux Herbes 105, Bte 11 – B – 1000 Brussels
Tel: +32 (0)2 285 46 60 | E-mail: etf@etf-europe.org | Website: www.etf-europe.org