



# *Follow-up der Vereinbarung über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr*

DEUTSCH





# Follow-up der Vereinbarung über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr\*

## 1. Das Projekt:

### Hintergrund und Ziele

#### 1.1 Der rechtliche Rahmen ..... 2

Die Voraussetzungen des Projekts: Ziffern 10 und 11 der am 27. Januar 2004 zwischen CER und ETF unterzeichneten und in die Richtlinie 2005/47/EG übernommenen Vereinbarung

#### 1.2 Die Ziele ..... 3

Erläuterung der Zielsetzungen des Projekts

#### 1.3 Die Gestaltung des Projektablaufs ..... 3

Erläuterung der Methodologie des Projektablaufs mit besonderem Hinweis auf die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe, die Untersuchungsphasen etc.

## 2. Die erste Phase des Projekts: Untersuchung zum aktuellen Stand der Umsetzung

#### 2.1 Der Fragebogen und die gesammelten Informationen .. 4

Erläuterung des zur Ermittlung verwendeten Instruments und Angabe der Gesamtzahl der erhaltenen Antworten sowie der Herkunft der Befragten

#### 2.2 Bewertung der Antworten ..... 5

Erläuterung der wichtigsten Untersuchungsergebnisse

## 3. Die zweite Phase des Projekts: Besuche in den ausgewählten Unternehmen und Ländern

#### 3.1 Tagungsorte - Teilnehmende Unternehmen und jeweilige gewerkschaftliche Organisationen .. 7

Allgemeine Beschreibung des Ablaufs der Besuche vor Ort und Angabe der in das Projekt eingebundenen Sozialpartner

#### 3.2 Wichtigste Elemente, die bei den Besuchen hervorgetreten sind ..... 8

Angabe der interessantesten Aspekte

##### 3.2.1 Rom ..... 8

##### 3.2.2 Paris ..... 8

##### 3.2.3 Wien ..... 9

##### 3.2.4 Berlin ..... 9

##### 3.2.5 Predeal ..... 9

##### 3.2.6 Luxemburg ..... 9

## 4. Abschließende Bewertung

#### 4.1 Umsetzung der Vereinbarung CER-ETF und der Richtlinie 2005/47/EG ..... 9

Betrachtungen zum aktuellen Stand der Übernahme und Umsetzung der Vereinbarung anhand der Fragebögen und Besuche vor Ort

#### 4.2 Behandelte Fragen ..... 10

Ermittlung der Fragen, die zu widersprüchlichen

Auslegungen geführt haben

#### 4.2.1 Geltungsbereich der Vereinbarung (Ziffern 1 und 2) ..... 10

#### 4.2.2 Fahrzeit (Ziffer 2) ..... 11

#### 4.2.3 Pausen (Ziffer 5) ..... 11

#### 4.2.4 Auswärtige tägliche Ruhezeit (Ziffer 4) .... 12

#### 4.2.5 Tägliche und wöchentliche Ruhezeit (Ziffern 3 und 6) ..... 12

#### 4.2.6 Beziehung zwischen den Normen der EG-Richtlinie und den (rechtlichen oder kollektivvertraglichen) einzelstaatlichen Normen (Artikel 2 der EG-Richtlinie) .. 12

#### 4.2.7 Rückschrittsklausel (Ziffer 9; Artikel 2 der EG-Richtlinie) ..... 12

#### 4.3 Hinweise für den sozialen Dialog - Erste Schlussfolgerungen ..... 13

Anhand der aufgeworfenen Fragen und der in den zwei Phasen des Projekts gesammelten Meinungen, Angabe der Aspekte, die in nächster Zukunft Gegenstand einer Untersuchung im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs sein könnten

## 5. Zusammenfassungen der Besuche

#### 5.1 Besuch in Italien ..... 14

#### 5.2 Besuch in Frankreich ..... 17

#### 5.3 Besuch in Österreich ..... 19

#### 5.4 Besuch in Deutschland ..... 21

#### 5.5 Besuch in Rumänien ..... 24

#### 5.6 Besuch in Luxemburg ..... 26

## Anlagen

#### Anlage A ..... 30

Vereinbarung CER-ETF vom 27. Januar 2004 über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr und Richtlinie 2005/47/EG vom 18. Juli 2005

#### Anlage B ..... 37

Fragebogen

#### Anlage C

Antworten auf den Fragebogen (CD)

#### Anlage D

Sammlung der Folien, die im Laufe der Besuche gezeigt wurden (CD)

\* Dieses Projekt wird mit Mitteln der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt des Berichts liegt ausschließlich bei den Autoren. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für den Gebrauch der darin enthaltenen Informationen

## DAS PROJEKT: HINTERGRUND UND ZIELE

### 1.1 Der rechtliche Rahmen

*Die Voraussetzungen des Projekts: Ziffern 10 und 11 der am 27. Januar 2004 zwischen CER und ETF unterzeichneten und in die Richtlinie 2005/47/EG übernommenen Vereinbarung*

In den letzten fünfzehn Jahren hat sich der europäische Eisenbahnmarkt in seinen ursprünglichen Merkmalen radikal verändert. Die Europäische Union musste die tiefgreifenden sozialen und politischen Veränderungen bewältigen, die mit der neuen Strukturierung des Gemeinschaftsraums entstanden sind. Die Globalisierung der Märkte, der technologische Fortschritt, die intermodale Konkurrenz, die Wirtschafts- und Währungsunion sowie die Prinzipien des EU-Binnenmarktes über die Freizügigkeit von Waren und Personen sind Elemente, die alle Aspekte des sozialen Lebens betreffen. Der Schienenverkehr musste in diesem Zusammenhang die ihn seit jeher kennzeichnende Verslossenheit und Nationalismen bewältigen, um dann eine entscheidende Rolle im Integrationsprozess zwischen den Mitgliedstaaten zu übernehmen. Im Rahmen dieses Prozesses wurde das Eisenbahnpersonal stark abgebaut und ist heute noch von einer fortlaufenden Umstrukturierung betroffen.

Im Zeitraum 2001-2007 wurden von den europäischen Gesetzgebern drei Eisenbahnpakete verabschiedet, die zu einer völligen Umgestaltung des Eisenbahnsektors, zur schrittweisen Öffnung des Schienengüterverkehrsmarktes in den Jahren 2003, 2006 und 2007 sowie zu einer Liberalisierung des internationalen Personenverkehrs ab 1. Januar 2010 geführt haben. Eines der Ziele der Eisenbahngesetze war die Schaffung eines einzigen europäischen Eisenbahnraums, der durch einen stärkeren interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr gekennzeichnet ist.

In diesem Rahmen hatten die im Eisenbahnsektor wirkenden Sozialpartner 2002 aus eigener Initiative beschlossen, hinsichtlich der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals, das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig ist, Mindeststandards auszuhandeln. Die Verhandlungen fanden im Jahr 2003 statt, und im Januar 2004 wurde die „Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“ zwischen den Vertretern der Unternehmens- bzw. Gewerkschaftsverbände des europäischen Eisenbahnsektors, nämlich CER, der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen, und ETF, der Europäischen Transportarbeiter-Föderation, unterzeichnet.

Die europäischen Sozialpartner beschlossen dann, die EU-Kommission gemeinsam zu ersuchen die europäische Vereinbarung mit Ratsbeschluss umzusetzen. Da dies in Form einer EG-Richtlinie realisiert wurde, die spezifischere Bestimmungen enthält als die allgemeinen Normen der europäischen Arbeits-

zeitrichtlinie, fällt die Vereinbarung unter die europäische Regelung der Arbeitszeit<sup>1</sup> und legt Regeln über die Mindeststandards hinsichtlich der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr fest, womit die allgemeinen Gemeinschaftsvorschriften ergänzt und einige Bestimmungen wie die tägliche Ruhezeit am Wohnort, die auswärtige tägliche Ruhezeit, die Pausen, die wöchentliche Ruhezeit und die Fahrzeit reglementiert werden.

Die Notwendigkeit einer Reglementierung ergab sich aus dem Fehlen von Mindestvorschriften, die für den gesamten Eisenbahnsektor gelten sollten, aus beobachteten Unterschieden zwischen den Systemen der Mitgliedstaaten sowie aus der Notwendigkeit, der Gefahr des Sozialdumpings durch die Festlegung von Mindeststandards für die gemeinsamen, auf den grenzüberschreitenden Verkehr anzuwendenden Regeln vorzubeugen.

Die Unterzeichner begegneten sich somit auf der Ebene gemeinsamer Interessen: klare Wettbewerbsregeln zu definieren und „unlauterem Wettbewerb“ vorzubeugen.

Gemäß der Intention der Unterzeichner hat die Vereinbarung folgende Punkte berücksichtigt:

- Die Entwicklung des Eisenbahnverkehrs erfordert eine Modernisierung des Systems und den Ausbau des trans-europäischen Verkehrs und damit der Interoperabilität;
- Es besteht die Notwendigkeit, einen sicheren grenzüberschreitenden Verkehr aufzubauen und die Gesundheit und Sicherheit der im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr Beschäftigten zu schützen;
- Es besteht die Notwendigkeit, einen Wettbewerb zu verhindern, der allein auf den Unterschieden zwischen den Arbeitsbedingungen beruht;
- Es besteht ein Interesse daran, den Eisenbahnverkehr innerhalb der Europäischen Union zu entwickeln;
- Es gibt Anlass für die Überzeugung, dass sich die genannten Ziele durch die Schaffung gemeinsamer Mindeststandardregeln für die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr erreichen lassen;
- Überzeugung, dass die Zahl der betroffenen Beschäftigten in den nächsten Jahren noch zunehmen wird.

Im Einklang mit dem von Artikel 139 des EG-Vertrages<sup>2</sup> vorgesehenen Verfahren hat die europäische Vereinbarung einen wichtigen Meilenstein im Erweiterungsprozess des europäischen sozialen Dialogs im Rahmen des Eisenbahnverkehrs gesetzt, wobei die Fähigkeit der Sozialpartner, aktiv und selbständig an der Definition von sozialverträglichen und sicherheitsorientierten Bedingungen für den Sektor<sup>3</sup> mitzuwirken, in den Vordergrund gestellt wird.

Die Bedeutung der Vereinbarung wird durch die objektive Schwierigkeit bei der Verhandlung hinsichtlich der heiklen Aspekte der Arbeitszeit hervorgehoben; die Verhandlungen waren in der Tat einer komplexen Weiterentwicklung unterworfen: einer ersten Phase, in der die technischen Aspekte in der „Arbeitsgruppe von Rom“, die aus den Mitgliedern der CER zusammengesetzt und von Raymond Hara (SNCF) geleitete

<sup>1</sup> Die Richtlinie 93/104/EG wurde durch die Richtlinie 2000/34/EG abgeändert, welche die Reglementierung der ersten Richtlinie auf die vorher davon ausgenommenen Sektoren, einschließlich des Eisenbahnsektors, ausdehnt.

<sup>2</sup> Artikel 139, Absatz 2, des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sieht vor, dass die Sozialpartner gemeinsam beantragen können, dass auf Gemeinschaftsebene geschlossene Vereinbarungen durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt werden.

<sup>3</sup> Laut Aussage von Anna Diamantopoulou, Kommissionsmitglied für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, welche der Unterzeichnung der Vereinbarung beigewohnt hat, sei diese Vereinbarung „ein Meilenstein für ein sicheres und interoperables Eisenbahnsystem. Sie stelle ein ausgezeichnetes Beispiel eines Gleichgewichts zwischen Flexibilität und Sicherheit dar“.

wurde, eingehend behandelt wurden, folgte die Abfassung eines ersten Wortlauts. Anschließend wurde die Verhandlung eingeleitet; sie wurde von Johannes Ludewig (CER) und Norbert Hansen (ETF) geführt und mit der Unterzeichnung der europäischen Vereinbarung im Januar 2004 abgeschlossen. Zu berücksichtigen ist, dass der europäische soziale Dialog nur selten zu branchenbezogenen vertraglichen Vereinbarungen geführt hat: dies ist ein weiteres Element, das die Wichtigkeit der von den Unterzeichnern erreichten Vereinbarungen hervorhebt.

Darüber hinaus wollten die Unterzeichner, dass der im Einverständnis erarbeitete Text in eine Richtlinie umgewandelt wird. Die europäische Vereinbarung wurde tatsächlich im Jahre 2005 in die Richtlinie 2005/47/EG überführt. Der Europäische Rat übernahm den Text der Vereinbarung - in Übereinstimmung mit den Verfahren (Artikel 139 des EG-Vertrags) - vollständig und ohne Abänderungen, womit diese für den gesamten Eisenbahnsektor verbindlich wurde, und der 27. Juli 2008 als letzte Frist für die Umsetzung seitens der Mitgliedstaaten festgelegt wurde.

Das Projekt „Follow-up der Vereinbarung über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“ beabsichtigte somit, die Umsetzung dieser europäischen Normen anhand der ersten Erfahrungen mit der Entwicklung des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs zu untersuchen.

Denn die Aktivitäten des Projekts gehen von der Absicht aus, zwei in der Europäischen Vereinbarung enthaltene Ziffern umzusetzen:

- Ziffer 10, die vorsieht, dass die Unterzeichner die Umsetzung und Anwendung dieser Vereinbarung im Rahmen des Ausschusses für den sektoralen Sozialen Dialog „Eisenbahn“ beobachten;
- Ziffer 11, die vorsieht, dass die Vertragsparteien die Bestimmungen dieser Vereinbarung zwei Jahre nach ihrer Unterzeichnung anhand der ersten Erfahrungen mit der Entwicklung des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs bewerten.

Diese Absichten sind eine Verpflichtung, welche die Sozialpartner in der europäischen Vereinbarung festlegen wollten, da eine schrittweise Zunahme des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr angenommen wurde.

In Anbetracht der Weiterentwicklung des europäischen Eisenbahnmarktes einigten sich die Unterzeichner darauf, im Rahmen des Ausschusses für den Sozialen Dialog, ein Projekt zur gemeinsamen Erhebung und Bewertung der vorhandenen Erfahrungen in die Wege zu leiten.

## 1.2 Die Ziele

### *Erläuterung der Zielsetzungen des Projekts*

Das Hauptziel des Projekts „Follow-up der Vereinbarung über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr“ war die Überwachung des aktuellen Stands der Umsetzung der Vereinbarung CER-ETF von 2004 anhand der ersten Erfahrungen bei den Eisenbahnunternehmen.

Die Aktivitäten des Projekts zielten somit auf eine gemeinsame Analyse mit dem Ziel:

- die von den Sozialpartnern gegebenen Informationen über die derzeitige Situation und den Umsetzungsprozess der Vereinbarung zu aktualisieren;
- die von den Unternehmen und Gewerkschaftsvertretungen in Bezug auf die Entwicklung des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs aufgezeigten kritischen Aspekte und Anforderungen zu ermitteln;
- die ersten Erfahrungen mit der Durchführung der Bestimmungen der europäischen Vereinbarung zu bewerten.

Diese Aktivität kann - neben dem Sammeln von Anforderungen der Sozialpartner hinsichtlich einer solchen Regulierung, unter Berücksichtigung der Marktentwicklung - auch für die Überprüfung der Bestimmungen der europäischen Vereinbarung im Sinne von Ziffer 12<sup>4</sup> nützlich sein.

## 1.3 Die Gestaltung des Projektablaufs

### *Erläuterung der Methodologie des Projektablaufs mit besonderem Hinweis auf die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe, die Untersuchungsphasen etc.*

Die vom Projekt gewählte Methodologie zeichnet sich durch die Ergänzung der typischen statistisch-quantitativen Verfahren mit den charakteristischen qualitativ orientierten Me-

<sup>4</sup> Diese Ziffer sieht vor, dass die Unterzeichner die oben genannten Bestimmungen zwei Jahre nach Ablauf der Durchführungsfrist überprüfen, die im Ratsbeschluss zur Durchführung dieser Vereinbarung festgelegt wird, das heißt nach 2010.



thoden aus. Und zwar wurden neben dem halbstrukturierten Fragebogen auch Treffen mit den Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretungen einiger im Eisenbahnsektor tätigen Unternehmen organisiert.

Das Projekt wurde daher wie folgt in 3 Phasen aufgegliedert. In der ersten Phase des Projekts war die Übermittlung des von der Arbeitsgruppe erstellten Fragebogens vorgesehen, der einige Themenkreise umfasste, deren wichtigste die folgenden waren: die Erfahrungen mit der Anwendung der Vereinbarung, die mit der Entwicklung des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs verbundenen Anforderungen und das Funktionieren der Vereinbarung in Bezug auf die Entwicklung des Eisenbahnmarktes.

Das Ziel der zweiten Phase war hingegen die Ergänzung der Informationen, die der Umfrage mit dem Fragebogen entnommen wurden, mit Besuchen vor Ort bei einigen Eisenbahnunternehmen. Im Rahmen dieser Projektphase wurden durch die teilnehmende Beobachtung und die Konfrontation zwischen der Arbeitsgruppe und den Vertretern der Sozialpartner der betroffenen Eisenbahnunternehmen direkt Informationen gesammelt.

Nach den geplanten Besuchen wurde vom *Berichtersteller* des Projekts in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe der vorliegende Endbericht abgefasst. Dieses Endergebnis wird im Rahmen des Ausschusses für den Sozialen Dialog erläutert.

Die Arbeitsgruppe, die das Projekt weiterverfolgt und realisiert, strukturierte sich innerhalb des Ausschusses für den Sozialen Dialog „Eisenbahn“ und wurde von den *Ferrovie dello Stato*, nämlich Herrn Italo Inglese, *Berichtersteller* des Projekts und unterstützt von Francesca Rango (*Trenitalia*), koordiniert.

In der Arbeitsgruppe wirkten als Projektpartner auch zwei Vertreter der europäischen Spitzenverbände mit: Jean-Paul Preumont (CER) und Sabine Trier (ETF). Die anderen Mitglieder der Arbeitsgruppe waren: seitens der Arbeitgeber, Michaela Eigenbauer (*ÖBB - Dienstleistungs Gesellschaft mbH - Österreich*), Raymond Hara (*SNCF - Frankreich*), Silke Streichert (*DB Mobility Logistics AG - Deutschland*); seitens der Gewerkschaften, Josef Armingier (*Vida - Österreich*), Michael Bartl (*TRANSNET - Deutschland*), Maria Cristina Marzola (*FILT-CGIL - Italien*) und Serge Piteljon (*CGSP Cheminots - Belgien*).

Die Arbeitsgruppe wurde durch das Projektpersonal, welches von *Ferrovie dello Stato* zur Verfügung gestellt wurde, unterstützt; dies waren: Roberta Tomassini, Stella De Angelis, Silvia Cataldi und Mariapia Tordi.

## DIE ERSTE PHASE DES PROJEKTS: UNTERSUCHUNG ZUM AKTUELLEN STAND DER UMSETZUNG

### 2.1 Der Fragebogen und die gesammelten Informationen

*Erläuterung des zur Umfrage verwendeten Instruments und Angabe der Gesamtzahl der erhaltenen Antworten sowie der Herkunft der Befragten*

Wie vom Projekt vorgesehen, wurde von den Sozialpartnern im Rahmen der Arbeitsgruppe gemeinsam ein Fragebogen (in vier Sprachen: Englisch, Französisch, Deutsch und Italienisch) ausgearbeitet, der dann an die Eisenbahnunternehmen, die CER-Mitglieder und an die der ETF angeschlossenen gewerkschaftlichen Organisationen, die im Personen- und Güterverkehr tätig sind, verteilt wurde.

Der Fragebogen wurde in vier Teile (s. Anlage B) gegliedert. Zweck des ersten Teils (Teil A) war es zu überprüfen, ob es fahrendes Personal gibt, welches in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fällt, das heißt Arbeitnehmer, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr beschäftigt sind, und die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer zu erfassen. Mit dem zweiten Teil (Teil B) wollte man den aktuellen Stand der Umsetzung der europäischen Vereinbarung sowie die Methoden, mit welchen die Vereinbarung durchgeführt werden sollte (durch einen nationalen Kollektivvertrag, einer Vereinbarung auf Unternehmensebene oder per Gesetz), in Erfahrung bringen; hierbei sollten Hindernisse oder Ursachen, welche die Durchführung der Vereinbarung behindert oder problematisch gestaltet haben, in den Vordergrund gestellt werden. Der dritte Teil (Teil C) wurde im Wesentlichen ausgearbeitet, um diejenigen Fragen zu analysieren, die in der Umsetzungsphase geregelt wurden, einschließlich der eventuellen Einführung günstigerer Bestimmungen. Der letzte Teil (Teil D) wurde, auf die Zukunft blickend, mit dem Ziel vorgesehen Empfehlungen und Hinweise der Akteure (Unternehmen und gewerkschaftliche Organisationen) zu Fragen zu sammeln, die im Bezug auf die Entwicklung des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs eingehender behandelt werden sollten, und zu Fragen, die auf der Ebene des Sozialen Dialogs diskutiert werden sollten.

Der Fragebogen wurde im Oktober 2008 an die Mitglieder der CER und ETF übermittelt. Die Antworten sind zwischen Oktober und Dezember 2008 eingegangen. Insgesamt beantworteten den Fragebogen 9 Eisenbahnunternehmen und 16 gewerkschaftliche Organisationen.

Die Länder, die am Fragebogen teilgenommen haben, waren: Österreich, Belgien, Bulgarien, Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Litauen, Luxemburg, Norwegen, Tschechische Republik, Slowakei, Spanien, Schweden, Schweiz und Ungarn (also insgesamt 16 Länder). Die geographische Verteilung der Länder bestätigte, was die Sozialpartner während der Ausarbeitung des Projekts, das dann der Europäischen Kommission unterbreitet wurde, angenommen hatten, nämlich dass eine repräsentative Gruppe von Eisenbahnunternehmen, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind, nicht nur die „traditionellen“ Länder des kontinentalen Europas, sondern auch ost- und nordeuropäische Länder umfasst.

#### Zusammensetzung der Arbeitsgruppe

CER		
• Italo INGLESE ( <i>Rapporteur</i> )	FERROVIE DELLO STATO	ITALIEN
• Jean-Paul PREUMONT	CER	BELGIEN
• Michaela EIGENBAUER	ÖBB	ÖSTERREICH
• Raymond HARA	SNCF	FRANKREICH
• Silke STREICHERT	DB	DEUTSCHLAND
ETF		
• Sabine TRIER	ETF	BELGIEN
• Josef ARMINGIER	Vida	ÖSTERREICH
• Michael BARTL	TRANSNET	DEUTSCHLAND
• Maria Cristina MARZOLA	FILT-CGIL	ITALIEN
• Serge PITELJON	CGSP Cheminots	BELGIEN

Dies war in Anbetracht ihrer geographischen Lage innerhalb des Eisenbahnmarktes von besonderer Bedeutung, auch im Hinblick auf die wichtigsten europäischen „Korridore“.

Neben Ländern wie Italien, Frankreich, Österreich, Deutschland und Spanien wurde der Fragebogen auch von anderen Ländern, wie Bulgarien, Tschechische Republik, Slowakei und Ungarn, beantwortet (in den ersten Fällen stammte die Antwort von den Eisenbahnunternehmen, in den anderen Fällen stammte die Antwort von den gewerkschaftlichen Organisationen). In Rumänien (MARFA) hingegen fand, wie dem spezifischen diesem Argument gewidmeten Abschnitt (s. Teil 3, Punkt 3.1) zu entnehmen ist, einer der sechs Besuche der Arbeitsgruppe bei den Eisenbahnunternehmen statt. Besonders interessant war, auch um damit die Antworten zu vervollständigen, die Beteiligung von Seiten Schwedens, Norwegens und Finnlands.

Es folgt eine - nach Zugehörigkeitsland aufgegliederte - vollständige Liste der Empfänger des Fragebogens: Österreich (Eisenbahnunternehmen: Gruppe ÖBB; auch ÖBB genannt; gewerkschaftliche Organisation: VIDA), Belgien (gewerkschaftliche Organisation: CGSP Cheminots), Bulgarien (Eisenbahnunternehmen: BDZ EAD und BDZ-Voyageurs EOOD), Finnland (gewerkschaftliche Organisation: VETURIMIESTEN LIITTO), Frankreich (Eisenbahnunternehmen: SNCF; gewerkschaftliche Organisation: Fédération CGT des Cheminots), Deutschland (Eisenbahnunternehmen: DB; gewerkschaftliche Organisation: Transnet), Italien (Eisenbahnunternehmen: FS-Trenitalia SpA; gewerkschaftliche Organisationen: Filt-Cgil und Fit-Cisl), Litauen (Eisenbahnunternehmen: Litauische Eisenbahnen), Luxemburg (Eisenbahnunternehmen: Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois - CFL Cargo; gewerkschaftliche Organisation: FNCTTFEL), Norwegen (gewerkschaftliche Organisationen: Norsk jernbaneforbund und Norsk lokomotivmannsforbund), Tschechische Republik (gewerkschaftliche Organisation: Odborového sdružení železničářů, OSŽ), Slowakei (gewerkschaftliche Organisation: Odborové Združenie Železničiarov), Spanien (gewerkschaftliche Organisationen: Unión General de Trabajadores (UGT) und Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.), Schweden (Arbeitgeberverband: ALMEGA; gewerkschaftliche Organisation: Facket för Service och Kommunikation, SEKO), Schweiz (Eisenbahnunternehmen: BLS) und Ungarn (gewerkschaftliche Organisation: VDSZSZ).

Fragebogen: Antworten und Länder		
	EISENBAHNUNTERNEHMEN	GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISATIONEN
ÖSTERREICH	ÖBB GMBH	VIDA
FRANKREICH	SNCF	CGT
DEUTSCHLAND	DB	TRANSNET
ITALIEN	FS-TRENITALIA	FILT-CGIL / FIT-CISL
LUXEMBURG	CFL	FNCTTFEL
SCHWEDEN	ALMEGA	SEKO
BELGIEN		CGSP
BULGARIEN	BDZ	
FINNLAND		VETURIMIESTEN LIITTO
LITAUEN	Litauische Eisenbahnen	
NORWEGEN		Norsk Jernbaneforbund Norsk Lokomotivmannsforbund
TSCHECHISCHE REPUBLIK		OSŽ
SLOWAKEI		Odborové Združenie Železničiarov
SPANIEN		UGT, CC.OO
SCHWEIZ	BLS	
UNGARN		VDSZSZ

## 2.2 Bewertung der Antworten

### Erläuterung der wichtigsten Untersuchungsergebnisse

In Bezug auf Teil A, Punkt 1, des Fragebogens betreffend die Frage, ob es fahrendes Personal gibt, das in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fällt, haben die in den beantworteten Fragebogen gesammelten und danach überarbeiteten Informationen in erster Linie ergeben, dass die große Mehrheit der Befragten die Frage, ob es fahrendes Personal gibt, das in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fällt, positiv beantwortet hat (für die Eisenbahnunternehmen: ALMEGA, BDZ, BLS, CFL, DB, SNCF; für die gewerkschaftlichen Organisationen: CGSP, FNCTTFEL, NORSK JERNBANEFORBUND, NORSK LOKOMOTIVMANNFORBUND, ODBOROVÉ ZDRUŽENIE ŽELEZNIČIAROV, OSŽ, SEKO, TRANSNET, UGT, VDSZSZ, VETURIMIESTEN LIITTO, VIDA) (s. auch Zusammenfassungen der Besuche in Wien, Berlin und Luxemburg).

Fahrendes Personal: fällt es in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung?	
JA	NEIN
VIDA	ÖBB
BDZ	FS-TRENITALIA
VETURIMIESTEN LIITTO	FILT-CGIL
SNCF	FIT-CISL
CGT	LITAUISCHE EISENBAHNEN
DB	CC.OO
TRANSNET	
CFL	
FNCTTFEL	
NORSK JERNBANEFORBUND	
NORSK LOKOMOTIVMANNFORBUND	
OSŽ	
ODBOROVÉ ZDRUŽENIE ŽELEZNIČIAROV	
UGT	
ALMEGA	
SEKO	
BLS	
VDSZSZ	
CGSP	

In der Tat jedoch waren die von den Eisenbahnunternehmen und gewerkschaftlichen Organisationen gegebenen Antworten nicht übereinstimmend, was auf einen kontroversen Aspekt verweist - und was auch in der Folge während der Besuche bei den Eisenbahnunternehmen ersichtlich wurde (s. Teil 4, Punkt 4.2.1 und Zusammenfassung des Besuchs in Wien); dieser Widerspruch bezieht sich auf den unklaren Begriff „fahrendes Personal im interoperablen Verkehr“ in der europäischen Vereinbarung (Ziffer 1 und 2).

Was die Zunahme des fahrenden Personals in den letzten Jahren anbelangt (Teil A, Punkt 3: „Hat sich in den vergangenen Jahren (seit Januar 2004) eine Zunahme der Anzahl des fahrenden Personals, das in den Geltungsbereich der Vereinbarung fällt, abgezeichnet?“), entsprach die Anzahl der negativen Antworten nahezu jener der positiven Antworten (10 negative Antworten und zwar: für die Eisenbahnunternehmen: BDZ, ÖBB; für die gewerkschaftlichen Organisationen: CC.OO., FIT-CISL, NORSK JERNBA-



NEFORBUND, ODBOROVÉ ZDRUŽENIE ŽELEZNIČIAROV, UGT, VDSZSZ, VETURIMIESTEN LIITTO und VIDA; die positiven Antworten waren 10: für die Eisenbahnunternehmen: ALMEGA, BLS, CFL, DB und SNCF; für die gewerkschaftlichen Organisationen: CGSP, NORSK LOKOMOTIVMANNFORBUND, OSŽ, SEKO und TRANSNET).

In Bezug auf die Antworten zum aktuellen Stand der Umsetzung der europäischen Vereinbarung (Teil B, Punkt 1: „Wie ist der aktuelle Stand der Umsetzung der Ziffern in der CER/ETF Vereinbarung?“) - sowohl in Bezug auf die vollständige, teilweise oder fehlende Umsetzung der Vereinbarung als auch hinsichtlich der Fragen, die umgesetzt wurden - gingen aus den Ergebnissen der Fragebögen unterschiedliche Situationen hervor<sup>5</sup>.

Darüber hinaus wurde beobachtet, dass die europäische Vereinbarung in einigen Ländern (Belgien, Frankreich, Deutschland, Luxemburg, Tschechische Republik, Slowakei und Schweiz; s. Teil 3, Punkte 3.2, 3.2.2., 3.2.5, 3.2.6 und Zusammenfassungen der Besuche in Paris, Predeal und Luxemburg) nur teilweise, jedoch in anderen Ländern (Österreich, Bulgarien, Finnland, Litauen, Norwegen und Schweden) vollständig umgesetzt wurde. Nur wenige Länder haben die Vereinbarung nicht umgesetzt (Italien, Ungarn; für Italien s. Teil 4, Punkt 4.1. und Zusammenfassung des Besuchs in Rom). Manchmal waren die Antworten aus einem Land nicht übereinstimmend, wie z.B. im Fall von Spanien.

Hinsichtlich der Einbindung der Sozialpartner in die Umsetzung der europäischen Vereinbarung in die einzelstaatliche Gesetzgebung wurden hingegen deutlich übereinstimmende Antworten verzeichnet (Teil B, Punkt 4: „Im Falle, dass die Vereinbarung in nationales Recht umgesetzt wurde, wurden die Sozialpartner konsultiert oder jedenfalls in den gesetzgebenden Prozess einbezogen?“) (Österreich, Belgien, Bulgarien, Frankreich, Deutschland, Litauen, Norwegen, Tschechische Republik, Schweden und Ungarn). Das beweist, dass in dieser Hinsicht tatsächlich eine Übereinstimmung zwischen den einzelstaatlichen Rechtsordnungen festzustellen ist.

Hinsichtlich der Fragen, die in der europäischen Vereinba-

rung geregelt wurden, sei es, dass sie mit einem Kollektivvertrag oder per Gesetz umgesetzt wurde, wurde aus den Antworten auf den Fragebogen ersichtlich, dass oft auch Aspekte geregelt wurden, die in der Vereinbarung nicht vorgesehen waren (Teil C, Punkte 1.2 und 1.3: „Beschränkte sich die Kollektivvereinbarung oder Änderung des vorhandenen Kollektivvertrags auf die Wiedergabe der Inhalte der Europäischen Vereinbarung? Wenn Ja, in welchen Fragen?“) (Österreich, Frankreich, Deutschland, Luxemburg, Tschechische Republik, Slowakei und Schweiz).

In einigen Fällen wurden mit der neuen Regelung günstigere Bestimmungen als die in der europäischen Vereinbarung eingeführt (Luxemburg, Norwegen, Tschechische Republik, Schweden und Schweiz; in Frankreich sah die geltende Regelung bereits günstigere Bestimmungen vor; für Luxemburg, s. Zusammenfassung des Besuchs in Luxemburg). In anderen Ländern hingegen bot die Durchführung der europäischen Vereinbarung die Gelegenheit zur Überprüfung der einzelstaatlichen Normen (Slowakei) (Teil C, Punkt 1.7: „In welchen Bereichen wurden in der Unternehmens- und/oder Sektorvereinbarung günstigere Bedingungen festgeschrieben, als die in dem Abkommen definierten Mindeststandards?“).

Im Falle einer Umsetzung der europäischen Vereinbarung durch eine Kollektivverhandlung wurden unter den Aspekten, die zu Meinungsverschiedenheiten zwischen den Sozialpartnern geführt haben, folgende angegeben: die wöchentliche Ruhezeit (Ziffer 6), die auswärtigen Ruhezeiten (Ziffer 4), die Begriffsbestimmung von Wohnsitz, die Arbeitszeit (Teil C, Punkt 1.6: „Im Falle, dass die Umsetzung mit einer Vereinbarung auf Unternehmensebene erfolgte, welche Aspekte haben die meisten Kontroversen zwischen der Unternehmensführung und den gewerkschaftlichen Organisationen hervorgerufen?“).

Vor allem die „auswärtige Ruhezeit“ wurde von den Eisenbahnunternehmen und den Gewerkschaften im Hinblick auf die in Teil D des Fragebogens enthaltenen Fragen am häufigsten erwähnt. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass im Zeitraum zwischen der Versendung und dem Empfang des Fragebogens (Oktober - Dezember 2008)

<sup>5</sup> Laut einer von der Europäischen Kommission durchgeführten und im Dezember 2008 veröffentlichten Studie [COM (2008) 855, 15. Dezember 2008] wurde die EG-Richtlinie in 8 Ländern vollständig, in 4 Ländern teilweise und in 13 Ländern nicht umgesetzt.



zwischen den europäischen Sozialpartnern immer wieder Verhandlungen über die Ziffer 4 der Vereinbarung stattgefunden haben, wie bereits in der Fußnote am Ende dieser Ziffer berücksichtigt wird. Diese Verhandlungen waren sehr konfliktreich.

Andere Aspekte der Vereinbarung, die eingehender behandelt werden sollten, waren, abgesehen von der „auswärtigen Ruhezeit“, folgende: die Kontrollen der korrekten Anwendung der Vereinbarung (Ziffer 8; *CGSP, NORSK LOKOMOTIVMANNFORBUND, TRANSNET, VIDA*); die Auslegung des Geltungsbereichs (Ziffern 1 und 2; *VIDA, ÖBB*, unter Bezugnahme auf den „gemischten“ Einsatz); die Ausdehnung auf inländische Verkehre (*VIDA*); die Regelung der Pausen (Ziffer 5; *OSŽ, SNCF*); der Qualitätsstandard der Unterkünfte (*SEKO*) und die vorherige Kenntnis der Schichten (*CGT*).

Unter den Fragen, die im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs (Teil D, Punkt 2: „Gibt es Ihrer Ansicht nach Fragen, die in der *CER/ETF* Vereinbarung bislang nicht geregelt sind, die auf Ebene des Europäischen Sozialdialogs jedoch diskutiert werden sollten?“) eingehender behandelt werden sollten, wurden vor allem die Ausbildung, die Auswirkungen der Inbetriebnahme der großen europäischen Korridore und der damit verbundenen neuen Technologien für das betroffene Personal genannt.

Aus einer Bewertung der Ergebnisse dieser ersten Projektphase ergab sich schließlich, dass die Empfänger des Fragebogens, das heißt die Mitgliedsunternehmen der *CER* und die der *ETF* angeschlossenen gewerkschaftlichen Organisationen teilweise einverstanden sind. Dennoch ist hervorzuheben, dass diese Initiativen generell nicht „einstimmig“ angenommen werden. Die Antworten sollten aus quantitativer und qualitativer Sicht keineswegs unterschätzt werden. Bei den Unternehmen und gewerkschaftlichen Organisationen handelt es sich - wie unter Punkt 2.1 erwähnt - um eine repräsentative Gruppe, die aus geographischer und wirtschaftlicher Sicht für den Eisenbahnverkehr strategisch wichtig ist.

Was die Antworten anbelangt, muss hervorgehoben werden, dass die Fragen zu einigen Themen Anlass zu Missverständnissen gaben.

Dies gilt für den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung, und zwar genauer für die Begriffsbestimmung „im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetztes fahrendes Personal“. Diese strittige Frage kam auch während der Besuche vor Ort bei den Eisenbahnunternehmen auf und wurde in diesem Rahmen eingehend behandelt (Ziffer 1; s. auch Teil 4, Punkt 4.2.1).

Eine andere nicht einstimmig ausgelegte Frage bezieht sich auf den „aktuellen Stand der Umsetzung der Vereinbarung“ (s. Teil 4, Punkt 4.1). Von einigen Befragten wurde behauptet, dass die EG-Richtlinie vollständig umgesetzt worden sei, auch wenn die Umsetzung tatsächlich nur ein Unternehmen - und nicht alle im Eisenbahnsektor tätigen Unternehmen - betraf.

Aus einigen Antworten wurde ersichtlich, dass in Bezug auf die Unterscheidung zwischen der Umsetzung der europäischen Vereinbarung und der Umsetzung der EG-Richtlinie Unsicherheit besteht. In beiden Fällen wurden die Wörter „Vereinbarung“ und „Richtlinie“ nicht richtig oder als Synonyme gebraucht (s. Teil 4, Punkt 4.1).

## **DIE ZWEITE PHASE DES PROJEKTS: BESUCHE IN DEN AUSGEWÄHLTEN UNTERNEHMEN UND LÄNDERN**

### **3.1 Tagungsorte - Teilnehmende Unternehmen und jeweilige gewerkschaftliche Organisationen**

*Allgemeine Beschreibung des Ablaufs der Besuche vor Ort und Angabe der in das Projekt eingebundenen Sozialpartner*

Wie vom Projekt vorgesehen, besuchte die Arbeitsgruppe sechs Eisenbahnunternehmen in sechs europäischen Ländern: *FS* (Italien), *SNCF* (Frankreich), *ÖBB* (Österreich), *DB* (Deutschland), *CFR* (Rumänien) und *CFL* (Luxemburg).

Bei den Besuchen vor Ort wurden umfangreiche Informationen gesammelt, die, obwohl sie nicht erschöpfend waren, großes Interesse hervorriefen und beachtliche Kenntnisse über den aktuellen Stand der Umsetzung der europäischen Vereinbarung und die mit diesem Umsetzungsprozess verbundenen kritischen Aspekte ergaben. Die besuchten Unternehmen und Länder boten eine Vielfalt von Erfahrungen in Bezug auf die verschiedenen Größen der betroffenen Unternehmen, das geographische Gebiet, auf dem sie vorwiegend tätig sind, die verschiedenen sozioökonomischen Bedingungen und die unterschiedlichen Gesetzgebungen in diesen sechs Ländern.

Bei den gesammelten Informationen wurden Ähnlichkeiten festgestellt (zum Beispiel zwischen Frankreich und Italien sowie zwischen Deutschland und Österreich; s. Teil 3, Punkte 3.2.1 - 3.2.4), aber auch deutliche Unterschiede, die auf die verschiedenen Systeme der Arbeitsbeziehungen zurückzuführen sind (in Deutschland und Österreich sind diese durch Systeme der Mitbestimmung gekennzeichnet), auf die strategische Stellung der Eisenbahnunternehmen im Rahmen der Marktentwicklung sowie auf die jeweiligen Produktivitäts- und Wettbewerbsbedingungen.

In den Treffen wurde den Mitgliedern der Arbeitsgruppe die Gelegenheit geboten nicht nur Informationen zum spezifischen Thema der Initiative, sondern auch zum allgemeineren rechtlichen Rahmen der verschiedenen Länder und zur Art, wie sich die verschiedenen Eisenbahnunternehmen für die Entwicklung der Interoperabilität ausrüsten wollten, zu sammeln.

An den Treffen, deren Hauptziel eine Gegenüberstellung der Gesichtspunkte der Vertreter der Unternehmen und der gewerkschaftlichen Organisationen war, nahmen zuweilen Dritte teil, wie die Vertreter der Europäischen Kommission (in Italien und Rumänien), der Vertreter der *ANSF* (Nationale Agentur für Eisenbahnsicherheit) (in Italien); ein Mitglied des Europäischen Parlaments (in Luxemburg) und die Vertreter von Privatunternehmen und Arbeitgeberverbänden (in Italien, Frankreich, Österreich und Deutschland).

Den Treffen wohnten die jeweils wichtigsten gewerkschaftlichen Organisationen der besuchten Länder bei.

### 3.2 Wichtigste Elemente, die bei den Besuchen hervorgetreten sind

#### Angabe der interessantesten Aspekte

Es ist festzustellen, dass die gewerkschaftlichen Organisationen in allen Ländern die europäische Vereinbarung besonders geschätzt haben, ausgenommen in Italien, wo die Gewerkschaftsvertreter befürchten, dass die Übernahme der EG-Richtlinie das Sozialdumping verstärken könne.

Einige kritische Punkte und Auslegungsschwierigkeiten wurden von den gewerkschaftlichen Organisationen hinsichtlich einiger Aspekte der Bestimmungen (s. zum Beispiel Teil 3, Punkt 3.2.6) hervorgehoben.

Von den Eisenbahnunternehmen wurde in einigen Fällen die Notwendigkeit von Abänderungen spezifischer Ziffern (s. Teil 3, Punkt 3.2.2) oder zumindest einer gemeinschaftlichen Klärung hinsichtlich der Auslegungen einiger Bestimmungen (s. Teil 3, Punkt 3.2.6) ausgesprochen.

Insgesamt wurde festgestellt, dass bei fast allen Besuchen nur einige wenige Fragen diskutiert wurden - sei es, dass sie von der Unternehmensvertretern oder den Gewerkschaften aufgeworfen wurden (Einzelheiten s. Teil 4); diese Fragen bezogen sich im Besonderen auf:

- den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung/EG-Richtlinie und die Unterscheidung zwischen inländischem und grenzüberschreitendem Verkehr;
- die Anwendung der Rückschrittsklausel;
- die Kontrollen der Anwendung der Bestimmungen der europäischen Vereinbarung/EG-Richtlinie im

grenzüberschreitenden Verkehr.

Die wichtigsten Fragen und Elemente, die im Zuge des Projekts hervorgetreten sind, werden in den folgenden Tabellen zusammengefasst<sup>6</sup>.

#### 3.2.1 Rom

##### Besuch in Italien, 11.-13. Februar 2009 - Wichtigste Fragen -

- Die Richtlinie wurde nicht umgesetzt.
- Trenitalia ist derzeit nicht im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig.
- Kollektivverhandlungen: Derzeit gibt es 3 Branchenkollektivverträge; keiner dieser Kollektivverträge wird auf alle Arbeitnehmer des Sektors angewendet.
- Die Gewerkschaften befürchten, dass die Übernahme der europäischen Vereinbarung das Sozialdumping verstärken könne.
- Richtige Auslegung der Rückschrittsklausel.

#### 3.2.2 Paris

##### Besuch in Frankreich, 24.-25. März 2009 - Wichtigste Fragen -

- Unterschied zwischen SNCF (Sonderregelung) und den anderen Unternehmen (allgemeines Recht).
- Die europäische Vereinbarung wurde nur von SNCF vollständig umgesetzt.
- Für die anderen Unternehmen wurde vom Arbeitgeberverband UTPF eine Vereinbarung über den inländischen Verkehr ausgehandelt; diese wurde hernach von einigen gewerkschaftlichen Organisationen unterzeichnet, jedoch vertritt sie nicht die Mehrheit der Arbeitnehmer des Sektors.
- Kritischer Aspekt der europäischen Vereinbarung: Vorschrift für die Pause während der Nachtschicht.



<sup>6</sup> Diese sind unter der Berücksichtigung zu bewerten, dass eine vergleichende Analyse auf transnationaler Ebene durch die verschiedenen Traditionen, die verschiedenen institutionellen Ordnungen und sozialen Kontexte, in die die Elemente eingebunden sind, erschwert wird. Die beobachteten Unterschiede sollten für die Sozialpartner eine Anregung sein alle Schwierigkeiten zu überwinden und Vereinbarungen auf Europaebene abzuschließen.

Bei einer Untersuchung dieser Art muss man sich bewusst sein, dass es schwierig ist, aus einem nationalen System von Arbeitsbeziehungen nur ein Rechtsinstitut oder eine Regel herauszunehmen und sie mit jenen zu vergleichen, die denen in einem anderen Land geltenden zu entsprechen scheinen.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass gemeinsame oder ähnliche Probleme in unterschiedlichen nationalen Situationen und Zusammenhängen auf verschiedenartige Weise gelöst werden können.

### 3.2.3 Wien

#### Besuch in Österreich, 2.-3. April 2009 - Wichtigste Fragen -

- Die Richtlinie wurde umgesetzt und wird bei allen Unternehmen angewendet.
- Kontroverse über die Auslegung des Begriffs „fahrendes Personal, das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt wird“ mit besonderem Hinweis auf Beschäftigte, die im interoperablen inländischen und grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt werden, sowie über die Ziffer hinsichtlich der Fahrzeit.
- In einigen Fällen ist die Europäische Richtlinie für die Arbeitnehmer günstiger als die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften.

### 3.2.4 Berlin

#### Besuch in Deutschland, 30. Juni - 1. Juli 2009 - Wichtigste Fragen -

- Bevorstehende Übernahme der EG-Richtlinie in die deutsche Rechtsordnung (Sommer 2009). Allerdings wurden schon die grundlegenden Bestimmungen der Vereinbarung CER-ETF/Richtlinie 2005/47/EG eingeführt. Diese Bestimmungen wurden im Arbeitszeitgesetz oder auch in Tarifverträgen geregelt.
- Positive Wertung für die zunehmende rechtliche Sicherheit, die mit der Richtlinie 2005/47/EG geboten wird.
- Wichtigste Problemkreise:
  - Kompetenz der verschiedenen Kontrollorgane in Deutschland;
  - Unterscheidung zwischen inländischem und interoperablem Verkehr und jeweilige Anwendung der Bestimmungen;
  - Begriffsbestimmung von „home“;
  - Transitverkehr durch die Schweiz.
- Debatte über das „Territorialitätsprinzip“, den Einfluss des sozialen Dialogs auf die Auslegung der Ziffern der europäischen Vereinbarung sowie darüber, inwieweit die Rückschrittsklausel für die Gesetzgeber der Mitgliedstaaten bindend ist.

### 3.2.5 Predeal

#### Besuch in Rumänien, 22.-24. September 2009 - Wichtigste Fragen -

- Die EG-Richtlinie wurde (hinsichtlich der Inhalte) per Gesetz teilweise umgesetzt, ohne vorher die Sozialpartner anzuhören.
- Derzeit fällt kein Triebfahrzeugführer in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung; die Bestimmungen der Vereinbarung wären auf etwa 70 Arbeitnehmer im fahrenden Dienst (aber nicht auf die Triebfahrzeugführer) anwendbar.
- Einige europäische Bestimmungen sind für die Arbeitnehmer günstiger als die einzelstaatlichen Vorschriften.
- Neben CFR gibt es 28 Privatunternehmen, die 51% des Güterverkehrsmarktes einnehmen. Diese Unternehmen befinden sich im Wettbewerbsvorteil, das heißt, sie stehen im Genuss niedrigerer Arbeitskosten.

### 3.2.6 Luxemburg

#### Besuch in Luxemburg, 5.-6. November 2009 - Wichtigste Fragen -

- Die EG-Richtlinie wurde teilweise erlassen, da die Übernahme durch großherzogliche Regelung nur für CFL erfolgte.
- Von CFL wurde betont, dass die Ziffer über die Pausen hinsichtlich der Möglichkeit einer Aufteilung nicht klar ist.
- Im Einzelnen wurde von den gewerkschaftlichen Organisationen folgende kritische Aspekte hervorgehoben:
  - das Fehlen von Bestimmungen über die Kontrollen und Sanktionen;
  - das Niveau des Komforts der Unterkunft für Triebfahrzeugführer, die die Ruhezeit auswärts verbringen müssen;
  - die Dauer der auswärtigen Ruhezeit.
- Die Rückschrittsklausel führt zu widersprüchlichen Auslegungen.

## ABSCHLIESSENDE BEWERTUNG

### 4.1 Umsetzung der Vereinbarung CER-ETF und der Richtlinie 2005/47/EG

#### *Betrachtungen zum aktuellen Stand der Übernahme und Umsetzung der Vereinbarung anhand der Fragebögen und Besuche vor Ort*

Aus den Antworten auf den Fragebogen und den anlässlich der sechs Besuche vor Ort gesammelten Informationen wird ersichtlich, dass sowohl die europäische Vereinbarung als auch die Richtlinie 2005/47/EG in der Mehrheit der untersuchten Länder vorwiegend durch gesetzgeberische Handlungen, in vielen Fällen aber auch durch Sozialpartnervereinbarungen und zuweilen per Gesetz und durch Kollektivverhandlungen umgesetzt wurden. In einigen Ländern beschränkten sich das Gesetz oder die Sozialpartner nicht darauf Inhalte der europäischen Vereinbarung oder der EG-Richtlinie zu übernehmen, sondern es wurden bei dieser Gelegenheit auch andere Aspekte der Arbeitszeitbestimmungen geregelt.

Dennoch ist festzustellen, dass in den meisten Fällen, in denen eine Übernahme der europäischen Vereinbarung oder der EG-Richtlinie erfolgte, diese nur teilweise umgesetzt wurde.

In diesem Hinblick sind diejenigen Fälle, in welchen die Durchführung nur einen Teil der Inhalte der europäischen Vereinbarung/EG-Richtlinie betraf (zum Beispiel Rumänien; s. Zusammenfassung des Besuchs in Predeal) von jenen zu unterscheiden, bei welchen die zwar vollständige - was den Inhalt betrifft - Umsetzung sich nur auf ein Eisenbahnunternehmen (generell das „alteingesessene“ Eisenbahnunternehmen) bezog, wie es in Frankreich und Luxemburg der Fall war (s. Zusammenfassungen der Besuche in Paris und Luxemburg).

In diesem zweiten Fall steht man vor einer Übernahme „mit zwei Geschwindigkeiten“: In einer ersten Phase erfolgt die Durchführung ausschließlich in dem traditionellen öffentlichen Unternehmen (durch einen in die einzelstaatliche Gesetzgebung übernommenen Kollektivvertrag); in der zweiten Phase wird der Übernahmeprozess auf alle anderen im Eisenbahnsektor tätigen Unternehmen ausgedehnt. Dieses Phänomen der Übernahme „mit zwei Geschwindigkeiten“ scheint darauf zurückzuführen zu sein, dass die Beschäftigten des traditionellen Eisenbahnunternehmens in Ländern wie Frankreich und Luxemburg einen besonderen rechtlichen *Status* bewahrt haben (ähnlich den öffentlichen Angestellten), der hingegen auf das Personal der anderen Unternehmen keine Anwendung findet.

Das Arbeitsverhältnis der Angestellten der Privatunternehmen wird durch das allgemeine Recht geregelt. Bei dem öffentlichen Unternehmen erfolgte die Umsetzung durch eine Verordnung oder ein Reglement, was vermutlich kürzere Zeiten verlangt als die Erlassung eines Gesetzes.

In zwei der überprüften Fälle (Frankreich und Deutschland) wurde im Rahmen desselben Unternehmens die Koexistenz zweier verschiedener Situationen (Beschäftigte mit öffentlich-rechtlichem *Status* und Beschäftigte

mit privatem Arbeitsvertrag) beobachtet. Diese Situation war jedoch im diesem Fall von keinerlei Bedeutung für den Übernahme der Vereinbarung, die in den untersuchten Unternehmen vollständig erfolgte.

Getrennt sollte der italienische Fall betrachtet werden (s. Zusammenfassung des Besuchs in Rom). Aus verschiedenen Gründen wurde weder die europäische Vereinbarung noch die EG-Richtlinie übernommen: 1) Die Regierung will die Initiative scheinbar den Sozialpartnern überlassen; 2) *Ferrovie dello Stato* ist derzeit, da das Unternehmen im interoperablen Verkehr, so wie er von der Vereinbarung definiert wird, nicht tätig ist, nur wenig motiviert, über dieses spezifische Thema eine Gewerkschaftsverhandlung einzuleiten, was die laufenden Verhandlungen über die Bestimmung des neuen Kollektivvertrages für die Branche Mobilität erschweren würde; 3) Die gewerkschaftlichen Organisationen sprachen sich ausdrücklich gegen die Inhalte der Vereinbarung aus, da diese ihrer Ansicht nach zu einer Senkung des vorhandenen Schutzniveaus und zur Förderung des Sozialdumpings führen würden, und zwar infolge der verschiedenartigen Auslegungen der Rückschrittsklausel. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass in Italien die Kollektivverhandlung keine *erga omnes*-Wirkung hat und die Richtlinie daher notwendigerweise per Gesetz übernommen werden muss.

Außerdem ergab sich im Laufe des Besuchs in Italien, dass *SBB Cargo Italia*, die auf dem italienischen Staatsgebiet im interoperablen Verkehr tätig ist, die Mindeststandards der europäischen Vereinbarung anwenden, obwohl diese nicht in die italienische Rechtsordnung übernommen wurde.

Sowohl in den Antworten auf die Fragebögen als auch von den Teilnehmern an den Treffen in den sechs besuchten Ländern, wurde mehrmals die Notwendigkeit einer möglichst einheitlichen Durchführung der europäischen Vereinbarung/EG-Richtlinie unterstrichen: dies um Diskriminierungen zwischen Eisenbahnunternehmen, die auf demselben Markt tätig sind, zu vermeiden. Die Durchführung darf nicht als alleinige Anwendung der Mindeststandards missverstanden werden. Aus der Sicht der gewerkschaftlichen Organisationen wäre dies durch bindende nationale Branchenkollektivverträge besser gewährleistet. In diesem Hinblick ist hervorzuheben, dass in den letzten Jahren neue Unternehmen in den Eisenbahnsektor eingetreten sind, in der bereits ein hohes Wettbewerbsniveau festzustellen ist (nur um einige Beispiele zu nennen, in Österreich gibt es 23 im Güterverkehr tätige Unternehmen, in Rumänien 28; in Deutschland repräsentieren derzeit etwa 30 Eisenbahnunternehmen den überwiegenden Teil der Gesamtleistung im Schienengüterverkehr, während mehr als 300 Unternehmen im Besitz einer Lizenz für den Schienengüterverkehr sind und ihre Marktaktivitäten jederzeit erweitern könnten). Während in Österreich ein nationaler und für die ganze Branche bindender Kollektivvertrag angewendet wird, ist dies in anderen Ländern nicht der Fall.

Zur Bestätigung, dass das Ziel der europäischen Vereinbarung die Einführung von Mindeststandards war, konnte festgestellt werden, dass in den meisten untersuchten Ländern die schon bereits vorhandenen Normen günstigere Bestimmungen für die Arbeitnehmer enthielten. Eine Ausnahme hingegen bilden die Bestimmungen über die in einigen Ländern geltenden wöchentlichen Ruhezeiten (Doppelruhen), in

Bezug auf welche die Bestimmungen der europäischen Vereinbarung günstiger sind als die einzelstaatlichen Normen. Es sollte hervorgehoben werden, dass die einheitliche Anwendung der Vereinbarung, nach Ansicht der ETF, keine Senkung der existierenden Arbeitsbedingungen bedeuten kann.

Aus allgemeiner Sicht führt die Bewertung der im Laufe der Umfrage erworbenen Angaben zur Schlussfolgerung, dass sich der „interoperable Einsatz des Personals“ schrittweise und nur langsam entwickelt.

Diese vorsichtige Vorgehensweise ist vermutlich auf viele noch vorhandene Hindernisse zurückzuführen (zum Beispiel technische, sprachliche, rechtliche Barrieren).

Vor allem die Arbeitsbedingungen werden weiterhin durch einzelstaatliche, noch stark unterschiedliche Normen geregelt.

Die europäische Vereinbarung spricht nur einige spezifische Aspekte der Arbeitszeit an und stellt gewiss einen entscheidenden, jedoch keinen endgültigen Fortschritt im Hinblick auf die Förderung der Interoperabilität dar.

Allgemein sollte berücksichtigt werden, dass im Zeitraum zwischen der Umfrage und den Besuchen vor Ort eine neue Umsetzungsphase der EG-Richtlinie in die Wege geleitet wurde, zumal einige Mitgliedstaaten den Übernahmeprozess noch nicht vollständig abgeschlossen hatten

## 4.2 Behandelte Fragen

### *Ermittlung der Fragen, die zu widersprüchlichen Auslegungen geführt haben*

Es sollte vorweggenommen werden, dass sich aus der Ermittlung im Zuge des Projekts ergeben hat, dass die Vereinbarung in ihrer Gesamtheit hinsichtlich ihrer Anwendung keine Probleme aufgeworfen hat. Denn bei vielen Bestimmungen der Vereinbarung (zum Beispiel die meisten in Ziffer 2, Ziffer 3 enthaltenen Begriffsbestimmungen zur täglichen Ruhezeit am Wohnort und Ziffer 6 über die wöchentliche Ruhezeit) wurde eine einheitliche Auslegung gefunden.

### 4.2.1 Geltungsbereich der Vereinbarung (Ziffern 1 und 2)

Eine der wichtigsten Fragen, die sich aus den Fragebögen und bei den Besuchen vor Ort ergeben hat, ist der Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung und die Begriffsbestimmung von „im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetztes fahrendes Personal“. Zu diesem Aspekt wurden abweichende Auslegungen festgestellt. Dieser Kontrast beeinflusste die Antworten im Fragebogen in Bezug auf die Frage nach der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer und führte zu unterschiedlichen Angaben. Diesbezüglich stellte sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Ansichten heraus: Die Vertreter der ÖBB, zum Beispiel, sind der Auffassung, dass nur derjenige Arbeitnehmer, der täglich mindestens eine Stunde pro Tag im interoperablen Verkehr tätig ist, in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fällt (s. Zusammenfassung des Besuchs in Wien).

In Anbetracht dessen, dass verschiedene Kriterien für die Bestimmung des fahrenden Personals in Bezug auf die Arbeitszeit im grenzüberschreitenden Verkehr vorgeschlagen

werden können, wurde während des Treffens in Deutschland erklärt, dass die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer nur abstrakt unter Bezugnahme auf das zu diesem Zweck ausgebildete und befugte Personal bestimmt werden kann. Die größten Probleme waren hinsichtlich des sogenannten „gemischten Einsatzes des fahrenden Personals“ zu verzeichnen: Personal, das zu einem Teil der wöchentlichen/monatlichen/jährlichen Arbeitszeit im grenzüberschreitenden Verkehr und zum anderen Teil im inländischen Verkehr tätig ist. Um Ungewissheiten zu minimieren vereinbarten die Sozialpartner mancher Länder eine gemeinschaftliche Auslegung einiger Bestimmungen, welche unterschiedlich ausgelegt werden könnten, aber für die Planung der Schichten entscheidend sind. In diesem Hinblick kann die Tatsache, dass das zur Interoperabilität ausgebildete Personal nicht unbedingt dem effektiv im interoperablen Verkehr eingesetzten Personal entspricht, einer der Gründe sein, weshalb sich aus den Fragebögen (Teil A, Punkt 1, des Fragebogens) scheinbar widersprüchliche Antworten ergeben haben.

Es wurde dann die Frage der Begriffsbestimmung von „Arbeitnehmer, der Mitglied des Zugpersonals ist und im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt ist“ aufgeworfen. Diesbezüglich wurde darüber diskutiert, ob dieser Begriff auch für das fahrende Personal in Schlaf- oder Restaurantwagen gelten kann.

Wieder was den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung anbelangt, wurde das Problem der Auslegung des zweiten Absatzes, Ziffer 1, der europäischen Vereinbarung angesprochen, wo auf den grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr Bezug genommen wird. Diese Frage wurde nur anlässlich der Tagung in Luxemburg erwähnt, da in diesem kleinen Staat der Personenverkehr auch als grenzüberschreitender Regionalverkehr wirkt. Keine übereinstimmende Meinung bestand auch hinsichtlich der Anwendbarkeit der 15-km Grenze, sowohl für den Güterverkehr als auch den grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr, und zwar je nachdem, wie im entsprechenden Wortlaut der Vereinbarung das Komma gesetzt wird. Dennoch haben die Sozialpartner ihre Meinung dahingehend ausgesprochen, dass die Auslegung im Geiste der Ziele der Vereinbarung und der 15-km Grenze hätte erfolgen sollen (sprachliche Ausbildung und Sicherheitsvorschriften).

#### 4.2.2 Fahrzeit (Ziffer 2)

Der Begriff „Fahrzeit“ wurde anhand folgender zwei Aspekte diskutiert:

1) die europäische Vereinbarung definiert die „geplante Fahrzeit“ und nicht die effektive Fahrzeit. Daraus erge-

ben sich gewisse Probleme hinsichtlich der Arbeitszeit und der Schichten, wenn diese so organisiert sind, dass die effektive Fahrzeit systematisch über die geplante Fahrzeit hinausgeht. Die in der Vereinbarung ins Auge gefasste Flexibilität, um außergewöhnliche und nicht vorhersehbare Umstände handzuhaben, würde in diesem Fall missbraucht werden. In diesem Zusammenhang erweist sich die Notwendigkeit der Aufzeichnung und Kontrolle der Fahrzeit als besonders wichtig;

2) in einigen Ländern wird gewöhnlich nicht zwischen Fahrzeit und Arbeitszeit unterschieden. In Ermangelung einer derartigen Unterscheidung entstehen Ungewissheiten über die Auslegung der Gesamtarbeitszeit.

Darüber hinaus sollte auch die widersprüchliche Auslegung hinsichtlich der Anwendung der Rückschrittsklausel erwähnt werden. Diese Widersprüche traten in erster Linie im Zusammenhang mit der Fahrzeit/Arbeitszeit hervor, besonders dann, wenn einzelstaatliche Bestimmungen zu den Mindeststandards günstiger waren als die Bestimmungen der Vereinbarung.

Von den Vertretern gewerkschaftlicher Organisationen in einigen Ländern wurde kritisiert, dass die europäische Vereinbarung keine Einschränkungen für die Nachtschicht vorsieht, sondern die Nachtschicht an allen Wochentagen zulässt. Die meisten nationalen Verträge sehen hingegen Einschränkungen für die Anzahl der Nachtschichten und/oder der im Laufe einer einzigen Woche aufeinanderfolgenden Nachtschichten vor.

#### 4.2.3 Pausen (Ziffer 5)

Die ungenaue Formulierung von Ziffer 5 hinsichtlich der Pausen führte zu Problemen bei der Auslegung, mit spezifischem Hinweis auf (s. Zusammenfassung des Besuchs in Luxemburg):

- die Möglichkeit einer Aufteilung der Pausen (wie viele Teilpausen?);
- die Mindestdauer einer einzelnen Pause;
- die diesbezüglichen Anwendungsmethoden und die zeitliche Lage der Pausen an einem Arbeitstag.

Im Zuge der Besuche diskutierte die Delegation der Sozialpartner über einige Fälle, in welchen die Pausen vor Beginn oder am Ende der Schicht geplant wurden (Frankreich und Luxemburg). Es sollte hingegen darauf hingewiesen werden, dass die geplante Fahrzeit und/oder Arbeitszeit im Wesentlichen unter der von der Vereinbarung CER-ETF oder der europäischen Arbeitszeitrichtlinie maximal erlaubten Zeit liegt. Hinsichtlich dieser Ziffer wäre eine Klärung angebracht,

<sup>7</sup> Unter Bezugnahme auf die Möglichkeit der Aufteilung der Pausen, siehe Rat der Europäischen Union, Ausschuss der Ständigen Vertreter 9371/05, Soc. 234, Trans 104, S. 22.



die auch die von SNCF ausgesprochene Notwendigkeit einer Änderung der Bestimmung berücksichtige, welche eine Abweichung von der Bestimmungen für die Pausen während der Nachtschicht durch nationale oder auf Unternehmensebene zwischen den Sozialpartnern getroffene Vereinbarungen einführen sollte.

ETF erinnerte daran, dass die Frage der Aufteilung der Pausen bei den Verhandlungen Gegenstand einer heftigen Diskussion war und dass seitens der europäischen Gewerkschaft die Meinung ausgesprochen wurde, gemäß der die Möglichkeit der Aufteilung in zwei getrennte Pausen nur bei den 45-Minuten-Pausen erlaubt sein sollte.

Im Zuge der verschiedenen Besuche wurde ebenso die Frage der Qualität der Pausen aufgeworfen: Können die Triebfahrzeugführer das Triebfahrzeug verlassen und fern vom tatsächlichen Arbeitsplatz (Triebfahrzeug) eine Pause einschalten, oder kann das Unternehmen verlangen, dass sie sich an Bord des Triebfahrzeugs ausruhen?

#### **4.2.4 Auswärtige tägliche Ruhezeit (Ziffer 4)**

Von den gewerkschaftlichen Organisationen wurde die Notwendigkeit einer genauen Bestimmung der Dauer der Ruhezeit unterstrichen um die tatsächlichen acht zusammenhängenden Stunden zu gewährleisten. Diese Dauer sollte der effektiven Ruhezeit entsprechen, ohne die Zeit für den Weg zum Hotel und vom Hotel zum Arbeitsplatz einzuschließen.

#### **4.2.5 Tägliche und wöchentliche Ruhezeit (Ziffern 3 und 6)**

Die Bestimmungen der Vereinbarung zur täglichen und wöchentlichen Ruhezeit (Ziffern 3 und 6) haben an sich zu keinen widersprüchlichen Auslegungen geführt.

Hervorzuheben ist, dass die widersprüchlichen Auslegungen des Geltungsbereichs der Vereinbarung vor allem in jenen Fällen hervorgetreten sind, wo die von der europäischen Vereinbarung für die wöchentliche Ruhezeit vorgesehenen Bestimmungen günstiger waren als die einzelstaatlichen Normen. Von den Unternehmen wurde eine restriktive Auslegung des Geltungsbereichs vorgezogen, während die gewerkschaftlichen Organisationen zu einer Meinung geneigt waren, nämlich dass die Bestimmungen der Vereinbarung auch auf das fahrende Personal im inländischen Verkehr ausgedehnt werden sollten. Dies gilt für Österreich.

#### **4.2.6 Beziehung zwischen den Normen der EG-Richtlinie und den (gesetzlichen oder kollektivvertraglichen) einzelstaatlichen Normen (Artikel 2 der EG-Richtlinie)**

Eines der Hauptziele der europäischen Vereinbarung und somit der EG-Richtlinie ist, hinsichtlich der Mindeststandards der Arbeitszeitbedingungen im interoperablen Verkehr in allen EU-Ländern gemeinschaftliche Regeln zu gewährleisten (s. unter „In Erwägung nachstehender Gründe“ der Vereinbarung), ohne

dass dies zu einer Senkung der auf einzelstaatlicher Ebene vorhandenen günstigeren Bedingungen führt. Es wurde beobachtet, dass *de facto* bei der Ermittlung der auf den konkreten Fall anwendbaren Norm ein Problem auftreten könnte, wenn die einzelstaatliche Norm von der europäischen abweicht (s. „In Erwägung nachstehender Gründe“ Nr. 16 der EG-Richtlinie).

Diesbezüglich tritt das Problem des Verhältnisses zwischen den Bestimmungen der europäischen Vereinbarung/EG-Richtlinie und den in den verschiedenen EU-Staaten geltenden (unabdingbaren) öffentlich rechtlichen Normen auf<sup>8</sup>. Nach Ansicht der DB haben die oben genannten Bestimmungen Vorrang vor dem Territorialitätsprinzip. Andernfalls würde der Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung nicht zu erzielen sein (s. Zusammenfassung des Besuchs in Berlin).

Im Zuge dieser Debatte wurde auch eine theoretische Frage angesprochen, und zwar die Feststellung von Rechtsvorschriften (europäische Vereinbarung oder Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen), die auf die Kabotagedienste im Eisenbahnsektor angewendet werden können.

In Paris wurde bei der Debatte zu diesem Argument besonders über die Gesetzgebung diskutiert, die bei Verstößen angewendet werden soll, wenn diese auf einem Staatsgebiet begangen werden, das nicht dem Herkunftsland entspricht (s. Zusammenfassung des Besuchs in Paris).

#### **4.2.7 Rückschrittsklausel (Artikel 2 der EG-Richtlinie; Ziffer 9)**

Es handelt sich hier um einen der wichtigsten und strittigsten Aspekte, die bei den Debatten während der Besuche vor Ort hervorgetreten sind.

Die Wichtigkeit dieser Frage geht selbstverständlich über den Geltungsbereich der Vereinbarung CER-ETF hinaus, da die Rückschrittsklausel in den Richtlinien zur Arbeit immer vorhanden ist. Die Auslegung der Klausel war ebenso Gegenstand von Urteilen des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften<sup>9</sup>.

In diesem Hinblick wurden andere strittige Aspekte hervorgehoben:

- Bezieht sich die Klausel nur auf die internen Regelungen, die vor der Durchführung der Richtlinie galten, oder auch auf die nachfolgenden einzelstaatlichen Bestimmungen, welche die ursprünglichen Bestimmungen abändern oder ergänzen?
- In welchem Rahmen sind verschlechternde Abänderungen verboten?
- Erlaubt die Klausel „Kompensationen“ zwischen den günstigeren und ungünstigeren Normen?
- Hat das Verbot der Senkung des Niveaus der Arbeitsbedingungen permanente Wirksamkeit oder könnte es im Zuge der Zeit gestrichen werden?

Die erste Auslegung, die vorgeschlagen wurde, behauptet, dass die Rückschrittsklausel nur dann angewendet werden muss, wenn die geltenden einzelstaatlichen Vorschriften dieselben in der europäischen Vereinbarung/EG-Richtlinie enthaltenen Fragen (wie die Fahrzeit, die Pausen, die auswärti-

<sup>8</sup> Vom Europäischen Gerichtshof (Urteil vom 19. Juni 2008, C 319/06) wurde als eine öffentlich-rechtliche Norm eine für die Wahrung der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Organisation entscheidende („crucial“) Vorschrift definiert.

<sup>9</sup> Mit den Mangold- und Angelidaki-Urteilen bestätigte der Gerichtshof, dass der nationale Gesetzgeber die Freiheit hat, einen höheren Schutz als den in der Richtlinie vorgesehenen einzuführen oder beizubehalten, ist aber gleichermaßen frei, die nationalen Schutzmaßnahmen auf den gemeinschaftlichen Mindeststandard zu senken, sofern dieser Rückschritt nicht ein Vorwand sei, nur weil er an die Durchführung der Richtlinie gebunden ist und kein anderes Ziel verfolgt.

ge Ruhezeit etc.) regeln. Sollte ein und dieselbe Frage nicht von den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geregelt sein, darf die Rückschrittsklausel nicht angewendet werden.

Diese Auslegung wurde von den gewerkschaftlichen Organisationen heftig kritisiert, da verschiedene Bestimmungen wie die auswärtige Ruhezeit oder die Fahrzeit niemals von den einzelstaatlichen Vorschriften geregelt wurden. Gewöhnlich werden diese in den Kollektivverträgen geregelt. In einigen kleinen EU-Mitgliedstaaten wird die „auswärtige Ruhezeit“ überhaupt nicht vorgesehen.

Was die Kollektivverträge anbelangt, wird in einigen Ländern bei den Triebfahrzeugführern keine Unterscheidung zwischen Arbeitszeit und Fahrzeit getroffen. Gewöhnlich wird nur die Arbeitszeit geregelt, während die europäische Vereinbarung ein neues Element eingeführt hat.

Würde die Rückschrittsklausel im engeren Sinne ausgelegt, würde sie in keiner Weise Anwendung finden. Dies würde eine Reihe von Problemen aufwerfen, die an die Möglichkeit gebunden sind, sektorenspezifische europäische Vereinbarungen und die damit verbundenen Notwendigkeiten zu definieren.

Mit einer anderen Auslegung wurde hingegen vorgeschlagen, dass alle nationalen Arbeitsgesetzgebungen und Kollektivverträge im Eisenbahnsektor „das allgemeine Schutzniveau“ festlegen sollten, das auch dann eingehalten werden sollte, wenn die europäische Vereinbarung/EG-Richtlinie Anwendung findet. Diese Auslegung wurde auch vom Vertreter der Europäischen Kommission anlässlich seines Besuchs in Italien ausgesprochen. Nach Meinung der gewerkschaftlichen Organisationen muss das Prinzip der „günstigeren Bestimmung“ angewendet werden (IAO-Übereinkommen Nr. 94).

Laut einer dritten Auslegung (CFL, s. Zusammenfassung des Besuchs in Luxemburg) sollten einzelstaatliche Rechtsvorschriften, in welchen weniger günstige Klauseln durch günstigere Bestimmungen ausgeglichen werden, als der Rückschrittsklausel entsprechend betrachtet werden. Hinsichtlich der Lösungen für die oben aufgelisteten Fragen besteht Ungewissheit. In jedem Fall geht deutlich hervor,

dass eine einheitliche Auslegung der Rückschrittsklausel in den verschiedenen Ländern eine grundlegende Voraussetzung ist, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden.

#### **4.3 Hinweise für den sozialen Dialog - Erste Schlussfolgerungen**

*Anhand der aufgeworfenen Fragen und der in den zwei Phasen des Projekts gesammelten Meinungen, Angabe der Aspekte, die in nächster Zukunft Gegenstand einer Untersuchung im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs sein könnten*

Das Projekt analysierte die Durchführung der europäischen Vereinbarung und der Richtlinie 2005/47/EG in einer bestimmten Anzahl von Ländern, wie in den Ziffern 10 und 11 der Vereinbarung angegeben ist. Es ist wichtig zu verdeutlichen, dass die europäische Vereinbarung als solche nicht in Frage gestellt wird, und ebenso, dass der Beschluss der Sozialpartner die europäische Vereinbarung durch eine EG-Richtlinie umzusetzen allgemein bestätigt wurde. Italien bildet eine Ausnahme, da sich die Durchführung der europäischen Vereinbarung mit dem auf einzelstaatlicher Ebene fortlaufenden Konflikt über die Festlegung eines einzigen Branchenkollektivvertrages überschneiden würde.

Die Ermittlung zur effektiven Anwendung der europäischen Vereinbarung erwies sich als schwieriger als vorhergesehen, zumal der Zeitplan des Projekts parallel mit dem Ablauf der Durchführungsfrist der EG-Richtlinie verlief und noch keine erschöpfenden Erfahrungen vorhanden waren.

Die im vorherigen Absatz aufgeführten Aspekte sind wichtige Anhaltspunkte für den zukünftigen sozialen Dialog, der beurteilen könnte, ob eine neuerliche Prüfung einiger Ziffern der Vereinbarung angebracht wäre um einige unklare Aspekte zu überwinden und somit die Regelungssicherheit zu erhöhen (Ziffer 12).

Dies gilt besonders für die Ziffern, die widersprüchlich ausgelegt werden könnten, und zwar im Hinblick auf die oben genannten Themen: Geltungsbereich, Begriffsbestimmung



des fahrenden Personals, Begriff der Fahrzeit, Aufteilung der Pausen, effektive Dauer der auswärtigen Ruhezeit.

Zu erwähnen ist allerdings, dass einige Widersprüche das Ergebnis von Kompromissen bei den Verhandlungen waren; die europäischen Sozialpartner könnten diese nur anhand von mehr Erfahrung mit der tatsächlichen Anwendung der europäischen Vereinbarung klären.

Offenbar geht es über die Möglichkeit der betroffenen Parteien hinaus bei einigen Fragen hinsichtlich der Beziehung zwischen den europäischen und einzelstaatlichen Gesetzgebungen einzugreifen; dies können sie jedoch bei der Rückschrittsklausel der Vereinbarung, um deren Tragweite besser zu definieren. Die Tatsache, dass die Rückschrittsklausel im Laufe der Besuche häufig und oft widersprüchlich diskutiert wurde, lässt auf die Auswirkungen schließen, die eine ähnliche Klausel auf die Fähigkeit des sozialen Dialogs, Vereinbarungen auf Europaebene zu treffen, haben kann.

Die Arbeitsgruppe war in der Lage, diejenigen Ziffern der Vereinbarung aufzuzeigen, die bei der Durchführung zu auseinandergelenden Auslegungen führen können. Aus den Fragebögen und den Besuchen vor Ort ergaben sich nützliche Hinweise und konkrete Anfragen für eine eventuelle Überprüfung gewisser Bestimmungen der Vereinbarung. Allerdings geht es über die Aufgabe der Arbeitsgruppe hinaus, spezifische Empfehlungen über Aspekte vorzubringen, die Gegenstand von Abänderungen oder innovatorischen Maßnahmen sein könnten.

Die Arbeitsgruppe kann nur Empfehlungen für die europäischen Sozialpartner formulieren, damit diese, sollten sie die Bestimmungen der europäischen Vereinbarung entsprechend Ziffer 12 überprüfen, die aus den Antworten auf den Fragebogen und den anlässlich der Besuche geführten Debatten hervorgegangenen Anforderungen berücksichtigen.

\*\*\*\*\*

Die europäische Vereinbarung vom 27. Januar 2004 stellt einen sinnvollen Kompromiss zwischen der Notwendigkeit der Entwicklung des interoperablen Verkehrs und der Vermeidung des Sozialdumpings dar. Dieser Kompromiss dient dem Schutz der lautereren Wettbewerbsbedingungen. Der soziale Dialog ist ein Instrument, das sich zur Erarbeitung von Regeln, welche die gegenseitigen Interessen wahren, als besonders geeignet erweist. In diesem Hinblick wird die Rolle der Sozialpartner vom Europäischen Parlament und der Europäischen Kommission besonders geschätzt. Ebenso klar ist, dass der Dialog zwischen den Parteien einen sich ständig weiterentwickelnden Prozess darstellt, der die Entwicklung der Erfahrung widerspiegeln soll. Diesbezüglich ist signifikant, dass Ziffer 12 der europäischen Vereinbarung eine Überprüfung der in ihr enthaltenen Bestimmungen zwei Jahre nach Ablauf der Durchführungsfrist vorsieht, die im Ratsbeschluss zur Durchführung dieser Vereinbarung festgelegt wird.

Es handelt sich also um einen Prozess zur Erarbeitung von sozialen Regeln, die von den Sozialpartnern durch nachfolgende gemeinsame Überprüfungen abgeändert werden könnten.

Daher hoffen die Sozialpartner diesen Weg fortzusetzen, mit dem Ziel, ein höheres Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Interessen in Verbindung mit der Entwicklung der Interoperabilität zu erreichen.

## ZUSAMMENFASSUNGEN DER BESUCHE

### 5.1 Besuch in Italien - Rom, 11.-13. Februar 2009

Der erste Besuch innerhalb des Projekts „Follow-up der Vereinbarung über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs“ fand vom 11. bis 13. Februar 2009 statt.

#### Ablauf der Arbeiten

Am Nachmittag des 11. Februar fand das erste Treffen mit den Gewerkschaftsvertretern und anschließend mit den Vertretern der Unternehmen statt. Für *Trenitalia* nahmen Marco Romani, Personalchef, und Giovanni Cassola, Leiter des Unternehmensbereiches Nationaler/Internationaler Personenverkehr, teil. Sie erläuterten allgemein den Gesichtspunkt von *Trenitalia* zur Entwicklung des europäischen Marktes.

Am 12. Februar wurde das Gespräch mit dem Vortrag von Domenico Braccialarghe, Generaldirektor der Direktion Personal von *FS*, eröffnet. Er betonte die große Bedeutung des europäischen sozialen Dialogs im Hinblick auf eine ausgewogene Entwicklung der Konkurrenz unter Vermeidung von Sozialdumping.

Dann ergriff Alessandro Giuseppetti von *Rete Ferroviaria Italiana (RFI)* das Wort. In seinem Vortrag erläuterte er anhand der beigefügten Folien (s. Anlage D) die Projekte, in die *RFI* eingebunden ist, sowie deren Zielsetzungen.

Anschließend wurde das Wort an Mauro Natali von *Trenitalia* erteilt, von dem die Stellung des Unternehmens gegenüber der Entwicklung des interoperablen Verkehrs dargelegt und die beigefügten Folien vorgestellt wurden (s. Anlage D). Er erklärte, dass *Trenitalia* derzeit nicht im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig ist und daher die europäische Vereinbarung nicht anwendet. Darüber hinaus betonte er, dass das Fehlen einer effektiven Gegenseitigkeit zwischen mehreren Ländern ein Hindernis für die Entwicklung des interoperablen Verkehrs darstellt.

Von Seiten der *SBB Cargo Italia* betonten Giorgio Bernasconi (Verantwortlicher für Sicherheit und Qualität) und Giovanni Mezzogori (Direktor der Technischen Direktion) vor allem, dass *SBB Cargo Italia* die europäische Vereinbarung anwendet und dass ihr Personal, das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig ist, etwa 60 Arbeitnehmer umfasst. Auch von ihnen wurden einige Folien gezeigt (s. Anlage D).

Claudio Bargilli, in Vertretung der *Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (ANSF)*, erklärte, dass es in Italien derzeit etwa 25 zertifizierte Unternehmen und 46 Unternehmen im Besitz einer Lizenz gibt. Hinsichtlich der Überprüfung der professionellen Anforderungen an das Personal, welches sicherheitsrelevante Tätigkeiten ausführt, stütze sich *ANSF* derzeit auf die europäische Vereinbarung *CER-ETF* vom 27. Januar 2004 über den europäischen Führerschein. Was die Überprüfung der Einsatzbedingungen des Personals betrifft stütze sie sich auf die europäische Vereinbarung *CER-ETF* vom 27. Januar 2004 über die Einsatzbedingungen des fahrenden





den Personals im interoperablen Verkehr, (eingebunden in die Richtlinie 2005/47/EG und noch nicht in die italienische Rechtsordnung übernommen) (s. Anlage D).

Am Ende des Tages sprachen Giorgio Usai, Direktor für Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten der *Confindustria*, und Stefano Bellomo, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Perugia. Der Vertreter von *Confindustria* erläuterte die Entwicklung der Mitgliederbasis beim Arbeitgeberdachverband, dessen Mitglied FS ist. Besonders hob Giorgio Usai die zunehmende Bedeutung der Unternehmen der Daseinsvorsorge im Vergleich zur traditionellen Mitgliederbasis des verarbeitenden Gewerbes hervor. Stefano Bellomo hingegen setzte sich mit den rechtlichen Fragen über die Beziehung zwischen der EG-Richtlinie und der einzelstaatlichen Rechtsordnung auseinander und wies besonders auf die Wirksamkeit der Rückschrittsklausel hin. An der Debatte über die Stellungnahme der italienischen gewerkschaftlichen Organisationen nahmen alle repräsentativen Organisationen des Eisenbahnsektors (*FILT-CGIL*, *FIT-CISL*, *UILTRASPORTI*, *UGL Attività Ferroviarie*, *Or.S.A. Ferrovie* und *FAST FerroVie*) aktiv teil. Aus dem Meinungsaustausch und den Antworten der Gewerkschaftsvertreter ergab sich eine allgemeine negative Bewertung sowohl der europäischen Vereinbarung als auch der EG-Richtlinie, die diese übernommen hat. Diese Orientierung scheint im Wesentlichen von der Furcht bestimmt zu sein, dass die Übernahme der europäischen Vereinbarung das Sozialdumping vor allem in Italien eher verstärken als verringern könne, wo die Kollektivverträge keine erga omnes-Wirkung haben und im Eisenbahnsektor derzeit drei Branchenkollektivverträge gleichzeitig existieren.

Am Vormittag des 13. Februar hielt Osvaldo Marinig, Vertreter der *FIT-CISL*, einen Vortrag zur Stellungnahme der gewerkschaftlichen Organisationen, während Sergio Macciò in Vertretung des Unternehmensverbandes des

Sektors (*Federtrasporto*) sprach.

Schließlich schloss der Vertreter der Europäischen Kommission Lamine Diallo die Arbeiten ab, indem er verschiedene von seinen Vorrednern behandelte Argumente erneut aufgriff. Auch stellte er einige Betrachtungen über die Auslegung der Rückschrittsklausel und die Wirksamkeit der europäischen Richtlinien an, wenn es diesbezüglich keine nationalen Normen zur Übernahme gibt.

### **Das System der Arbeitsbeziehungen, in dessen Rahmen die europäische Vereinbarung fällt**

Die italienische Verfassung legt den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit fest. Aus diesem Prinzip ergibt sich einerseits die positive Freiheit einer Organisation der Interessensvertretung beizutreten, als auch die negative Freiheit dieser nicht beizutreten. Daher rührt die weitere Folge, dass der Kollektivvertrag gegenüber denjenigen (Unternehmen und Arbeitnehmer), die den unterzeichnenden Organisationen nicht angehören, nicht bindend wirksam sein kann. Ein Gesetz oder eine Verwaltungsvorschrift, welche die Wirksamkeit eines Kollektivvertrages ausdehnt, würde den Verfassungsnormen widersprechen.

In Italien können daher in ein und demselben Produktionssektor zugleich mehrere Kollektivverträge angewendet werden. Dies ist im Eisenbahnsektor genau der Fall, wo es gleichzeitig drei verschiedene nationale Kollektivverträge gibt: der Vertrag der Eisenbahntätigkeiten (angewendet von den Eisenbahnunternehmen der Gruppe FS); der Vertrag für die Arbeitnehmer im öffentlichen Verkehr (angewendet von Unternehmen des öffentlichen Personenahverkehrs); der Logistikvertrag (in Verwendung bei den Güterverkehrsunternehmen); es gibt auch Unternehmen, die keinen nationalen Kollektivvertrag, sondern nur Vereinbarungen auf Unternehmensebene oder individuelle Vereinbarungen für einzelne Arbeitnehmer anwenden.

Die Situation wird durch den fortlaufenden Prozess der Öffnung des Marktes weiter erschwert. Das Eintreten neuer Unternehmen in den Eisenbahnsektor, vor allem mit Sitz in einem anderen EU-Land, trägt sicher nicht zu einer Standardisierung der verschiedenen bestehenden Kollektivvereinbarungen bei. Diese Unternehmen würden, auch unter Anwendung der europäischen Vereinbarung, eine vorteilhaftere Wettbewerbsposition einnehmen, da sie nicht zur Anwendung der nationalen Kollektivverträge verpflichtet sind.

Um diese Problematik zu lösen, beschlossen die Arbeitgeberorganisationen und die Arbeitnehmergewerkschaften, eine Verhandlung einzuleiten, um einen einzigen Branchenkollektivvertrag zu erzielen. Es handelt sich jedoch um höchst komplexe Verhandlungen, deren Definition, angesichts der Unterschiede zwischen den verschiedenen bereits angewendeten Kollektivverträgen, großen Zeitaufwand erfordert.

### **Gegenüberstellung der Meinungen**

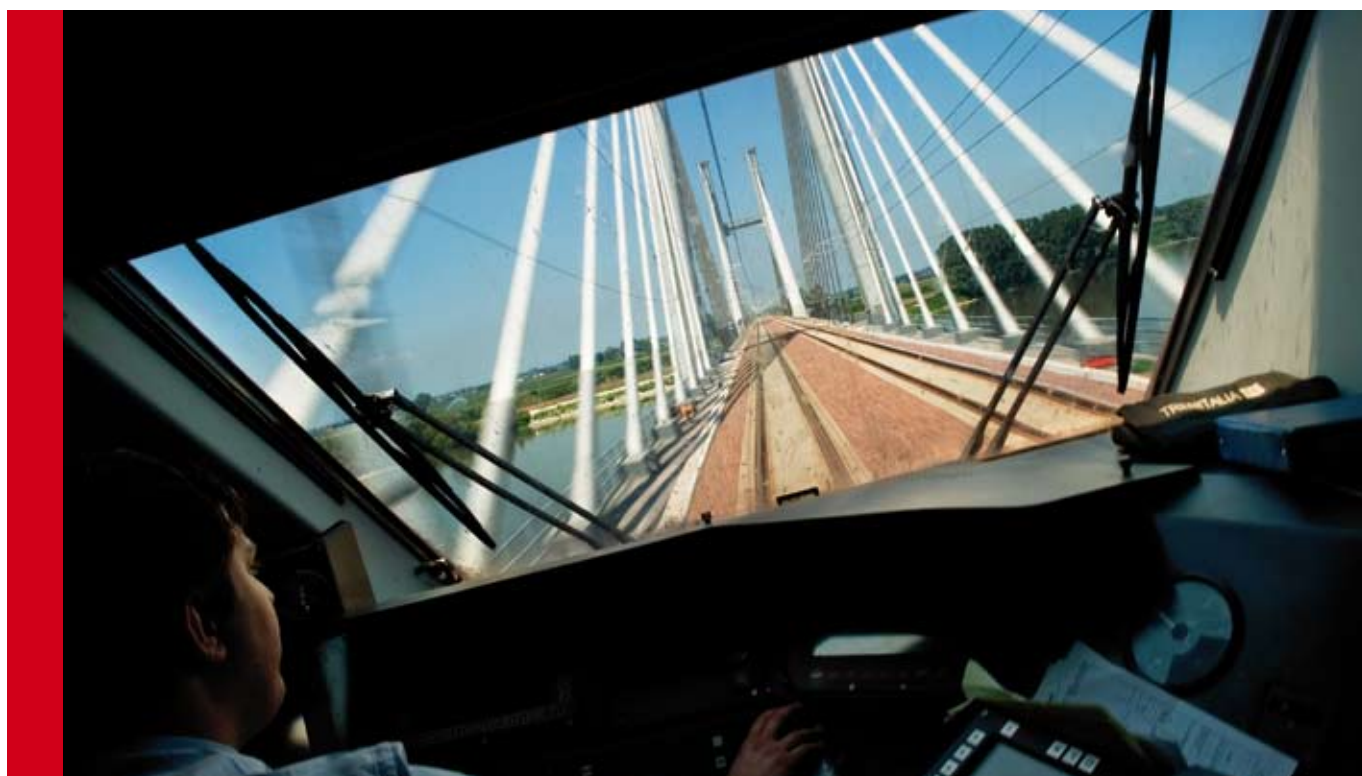
Die Gruppe *FS* gehörte zu den Urhebern der europäischen Verhandlung, die mit der Unterzeichnung der Vereinbarung *CER-ETF* vom 27. Januar 2004 abgeschlossen wurde. Daher ist es offensichtlich, dass die Gruppe *FS* nicht gegen eine Umsetzung der europäischen Vereinbarung in die einzelstaatliche Rechtsordnung ist. Es handelt sich also um eine Frage, die keine unmittelbaren praktischen Auswirkungen nach sich zieht, da es derzeit keine Mitarbeiter der Gruppe *FS* gibt, die in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fallen.

Die gewerkschaftlichen Organisationen sind hierzu anderer Meinung und bestätigen, dass sie nicht einverstanden sind; dies hätten sie bereits innerhalb der *ETF* zum Ausdruck gebracht. Dieser negativen Bewertung stimmen auch die italienischen gewerkschaftlichen Organisationen, die nicht der *ETF* angehören, zu.

Die Meinung der gewerkschaftlichen Organisationen ist durch den Vergleich zwischen den europäischen und den einzelstaatlichen Vorschriften beeinflusst. Dieser Vergleich zeigt deutlich, dass für das fahrende Personal die einzelstaatlichen Bestimmungen, vor allem bezüglich einiger Aspekte wie die Fahrzeit, günstiger sind. Die Durchführung der europäischen Vereinbarung könnte laut den gewerkschaftlichen Organisationen das Schutzniveau für das Bahnpersonal senken.

Entscheidend wird daher, wie die Rückschrittsklausel angewendet wird. Diese Klausel wird jedoch nicht einheitlich ausgelegt. In diesem Hinblick gibt es im Wesentlichen zwei widersprüchliche Auslegungsformen: die erste will der Klausel eine besondere Tragweite verleihen, womit die Möglichkeit jeder verschlechternden Abänderung der geltenden einzelstaatlichen Gesetzgebung ausgeschlossen wird; die zweite hingegen beschränkt die Wirksamkeit der Klausel auf die Einsatzbedingungen im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr, mit der Folge, dass die Durchführung der europäischen Vereinbarung eine für die Arbeitnehmer ungünstigere Abänderung der Bestimmungen für den Verkehr innerhalb der nationalen Grenzen nicht verhindern würde. Auf jeden Fall sollte berücksichtigt werden, dass die Durchführung der Richtlinie laut Art. 2, Absatz 2, der Richtlinie 2005/47/EG, „das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner unbeschadet lässt, angesichts sich wandelnder Bedingungen andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die zum Zeitpunkt des Erlasses dieser Richtlinie gelten, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden“.

In Ermangelung einer einheitlichen und einstimmigen Auslegung bleibt diese Frage noch offen und ist Ursache von Ungewissheit, die wahrscheinlich die Bewertung der gewerkschaftlichen Organisationen über die Durchführung der europäischen Vereinbarung beeinflusst.



## Rom, 11.-13. Februar 2009 - Teilnehmer

### Arbeitsgruppe

Josef Armingier, *Vida / Österreich*  
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*  
Raymond Hara, *SNCF*  
Italo Inglese, *FS (Projektleitung)*  
Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italien*  
Serge Piteljon, *CGSP / Belgien*  
Jean-Paul Preumont, *CER*  
Francesca Rango, *Trenitalia*  
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*  
Sabine Trier, *ETF*

### Gäste

Alessandro Giuseppetti, *Direktion Strategie - Marketing und Business Plan - RFI*  
Mauro Natali, *Trenitalia*  
Giorgio Bernasconi, *Verantwortlicher für Sicherheit und Qualität - SBB Cargo Italia*  
Giovanni Mezzogori, *Direktor der Technischen Direktion - SBB Cargo Italia*  
Claudio Bargilli, *Vertreter ANSF-Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie*  
Giorgio Usai, *Direktor für Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten - Confindustria*  
Sergio Macciò, *Vertreter Federtrasporto*  
Stefano Bellomo, *Professor für Arbeitsrecht - Universität Perugia*  
Sandro Rocchi, *Vertreter FILT-CGIL*  
Osvaldo Marinig, *Vertreter FIT-CISL*  
Salvatore Ottonelli, *Vertreter UILTRASPORTI*  
Umberto Nespoli, *Vertreter UGL FERROVIE*  
Pietro Serbassi, *Vertreter FAST FERROVIE*  
Giulio Moretti, *Vertreter Or.S.A. FERROVIE*  
Lamine Diallo, *Vertreter der GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit - Referat Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen, Europäische Kommission*

## 5.2 Besuch in Frankreich - Paris, 24.-25. März 2009

Der zweitägige Besuch in Paris (24. und 25. März 2009) gliederte sich wie folgt: am ersten Tag sprachen die Vertreter der Eisenbahnunternehmen und des UTPF (französischer Vertretungsverband des öffentlichen Personen- und Eisenbahnverkehrs), während der zweite Tag vor allem der Darlegung der Gesichtspunkte der gewerkschaftlichen Organisationen gewidmet war.

### Der Gesichtspunkt der Eisenbahnunternehmen

Nach einer kurzen Einführung von Italo Inglese, Leiter der Arbeitsgruppe, ergriffen Bernard Jamet und Marc Tressol (*SNCF - DRH Département Développement Performance et Rémunérations*) das Wort. Die Redner beschrieben zusammenfassend (s. Anlage D) das rechtliche System, unter welches die *SNCF* fällt, die als ehemals einziges im Eisenbahnsektor tätiges Unternehmen eine Sonderregelung übernommen hat, die *SNCF* von den anderen Unternehmen auf dem heutigen Markt unterscheidet. Auch nach der Öffnung des französischen Marktes für andere Eisenbahnunternehmen im Jahre 2003 bewahrt *SNCF* immer noch das Sonderrecht, das auf die anderen Unternehmen, die hingegen dem allgemeinen Recht unterliegen, nicht anwendbar ist. Was die Umsetzung der europäischen Vereinbarung und der Richtlinie 2005/47/EG in die einzelstaatliche Rechtsordnung anbelangt, erfolgte die Übernahme im Jahr 2008

mit Dekret 1198/2008, das ausschließlich für *SNCF* gilt. Von den Vertretern der *SNCF* wurde dann ein Vergleich zwischen den Inhalten der europäischen Vereinbarung und der für *SNCF* geltenden Regelung angestellt, aus dem ersichtlich wurde, dass die in Frankreich anwendbaren Regeln günstiger sind als die europäischen. Der einzige kritische Aspekt betrifft nach Ansicht des Unternehmens die Bestimmung der europäischen Vereinbarung hinsichtlich der Pausen während der Nachtschicht. Diesbezüglich wurde festgestellt, dass diese Bestimmung der Vereinbarung, die einen Teil der Pause obligatorisch zwischen der dritten und sechsten Stunde der Nachtschicht fordert, von den Arbeitnehmern und den gewerkschaftlichen Organisationen als ungünstiger erachtet wird, weil sie den „Arbeitsrhythmus“ unterbricht und die Nachtschicht verlängert. Der nachfolgende Vortrag wurde von Jean-Aimé Mougenot (*SNCF - DDRH - Traction*) gehalten; Gegenstand dieses Vortrags war die Gestalt des Triebfahrzeugführers in den verschiedenen Tätigkeiten im Eisenbahnsektor. Mougenot behandelte im Besonderen die Perspektiven einer Entwicklung der Kompetenzen, die beruflichen Ausbildungswege und die Arbeitszeit. Dabei kam er zur Schlussfolgerung, dass praktisch alle Bestimmungen der europäischen Vereinbarung von der *SNCF* angewendet werden. Mougenot betonte außerdem, dass es notwendig sei, im Falle einer zukünftigen Überprüfung der EG-Richtlinie, die Möglichkeit einer Abweichung von der Bestimmung über die Pausen während der Nachtschicht einzuführen. In Vertretung des französischen Verkehrsministeriums er-

griff anschließend Jean Michel Crandal das Wort: Er sprach über den aktuellen Stand der Übernahme der EG-Richtlinie in die französische Rechtsordnung und stellte fest, dass der Prozess noch nicht abgeschlossen ist, da die europäischen Vorschriften - wie bereits oben erwähnt - von den anderen Unternehmen noch nicht angewendet werden. Für diese Unternehmen wurde ein Kollektivvertrag für den inländischen Eisenbahnverkehr (ausschließlich des grenzüberschreitenden Verkehrs) unterzeichnet, der noch nicht - durch Ministerialverordnung - auf alle Unternehmen der Kategorie ausgedehnt wurde.

Im Anschluss daran eröffnete er eine Debatte über das Thema der Kontrollen und Sanktionen bei Verstößen der Bestimmungen zur Durchführung der EG-Richtlinie. Diesbezüglich betraf die Debatte in erster Linie die bei Verstößen anzuwendende Gesetzgebung, sofern diese auf dem Staatsgebiet eines anderen Landes als des Herkunftslandes begangen werden sollten.

Danach ergriff Sylvette Mougey (Verantwortliche der Abteilung Soziale Angelegenheiten) das Wort: von ihr wurde die Rolle der UTPF beschrieben. Auch erwähnte sie den Kollektivvertrag für den Eisenbahnverkehr, der von diesem Arbeitgeberverband unterzeichnet wurde. Über diesen Aspekt sprach Pascale De Ville, Vertreter von Veolia Cargo, die einige zwischen der EG-Richtlinie und der in Frankreich geltenden Branchenkollektivvereinbarung bestehende Unterschiede hervorhob. Pascale De Ville erwähnte außerdem, dass sich der bedeutendste Unterschied auf die Regelung der auswärtigen Ruhezeiten bezieht<sup>10</sup>.

### **Der Gesichtspunkt der gewerkschaftlichen Organisationen**

Der 25. März wurde den Gesichtspunkten der gewerkschaftlichen Organisationen gewidmet. Henri Wacsin (CGT - Con-

*fédération Générale du Travail*) erläuterte seinen Vortrag anhand einiger Folien, die in Kopie beigelegt sind (s. Anlage D). Nachdem er das hierarchische System der rechtlichen und vertraglichen Quellen im französischen Arbeitsrecht dargelegt hatte, erklärte er, dass derzeit verschiedene Situationen vorzufinden sind: 1) die auf das Personal der SNCF anzuwendende Regelung; 2) die auf das Personal der Unternehmen, die unter den nationalen Kollektivvertrag VFIL (*Voies Ferrées d'Intérêt Local* - Eisenbahnlinien lokalen Interesses) fallen, anzuwendende Regelung und 3) die Regelung für das Personal der Unternehmen, die einen anderen Kollektivvertrag oder überhaupt keinen Vertrag anwenden.

In diesem Zusammenhang ist die wichtigste Herausforderung für die gewerkschaftlichen Organisationen, allen Arbeitnehmern im Eisenbahnsektor einen „harmonisierten sozialen Rahmen“ zu gewährleisten um die Effekte des Sozialdumpings zu vermeiden.

Es folgten dann die Berichte der anderen Gewerkschaftsvertreter Jean Michel Namy der FGAAC (*Fédération Générale Autonome des Agents de Conduite*), Remy Aufrere und Eric de Chateauvieu der CFDT (*Confédération Française Démocratique du Travail*).

Weiters stellte ein Triebfahrzeugführer von Euro Cargo Rail, Gewerkschaftsvertreter der CGT, seinen eigenen Fall vor und erteilte Informationen über seine Arbeitszeit, sein Entgelt und generell seine Einsatzbedingungen im interoperablen Verkehr. Der Gewerkschaftsvertreter beanstandete, dass der Arbeitgeber den Bestimmungen der europäischen Vereinbarung in Bezug auf die Dauer der auswärtigen Ruhezeiten und der Fahrzeit zuwiderhandelt. Darüber hinaus kritisierte er die Tendenz der Unternehmen, die Arbeitsschichten nicht rechtzeitig voranzuplanen und übermäßige Flexibilität bei der Arbeitszeit zu verlangen.

Dem folgte eine Debatte, bei der vor allem die Fragen der rich-

## **Paris, 24.-25. März 2009 - Teilnehmer**

### **Arbeitsgruppe**

Josef Arminger, *Vida / Österreich*  
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*  
Raymond Hara, *SNCF*  
Italo Inglese, *FS (Projektleitung)*  
Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italien*  
Serge Piteljon, *CGSP / Belgien*  
Jean-Paul Preumont, *CER*  
Francesca Rango, *Trenitalia*  
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*  
Sabine Trier, *ETF*

### **Gäste**

Bernard Jamet, Marc Tressol, *Département Développement Performance et Rémunérations - SNCF-DRH*  
Jean-Aimé Mougnot, *DDRH - Traction - SNCF*  
Sylvette Mougey, *Abteilung Soziale Angelegenheiten - UTPF*  
Pascale De Ville, *Vertreter Veolia Cargo*  
Henri Wacsin, *CGT (Confédération Générale du Travail)*  
Jean Michel Namy, *Vertreter FGAAC (Fédération Générale Autonome des Agents de Conduite)*  
Remy Aufrere, Eric de Chateauvieu, *Vertreter CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)*  
Jean Michel Crandal, *französisches Verkehrsministerium*

<sup>10</sup> Details: 1+1+1 anstatt 1+1.

tigen Anwendung der Rückschrittsklausel und der Unterscheidung zwischen Fahrzeit und Arbeitszeit diskutiert wurden.

### **Zusammenfassende Betrachtungen**

Die Tagung in Paris bot die Möglichkeit einige zusammenfassende Bewertungen zu den Ergebnissen des vorhergehenden Besuchs in Rom und zur Umsetzung der europäischen Vereinbarung in die französische Rechtsordnung anzustellen. Hinsichtlich des ersten Aspekts konnten einige Ähnlichkeiten festgestellt werden, die in erster Linie die Koexistenz verschiedener Kollektivverträge, sowohl in Italien als auch in Frankreich, betreffen. Dieses Problem gewinnt jedoch in Italien mehr an Bedeutung, wo der Kollektivvertrag nicht durch eine gesetzgeberische oder verwaltungsrechtliche Maßnahme ausgedehnt werden kann, was in Frankreich jedoch durch Ministerialverordnung möglich ist.

In Frankreich wurde der Übernahmeprozess der EG-Richtlinie noch nicht endgültig abgeschlossen. Offen ist noch das Problem der Durchführung der EG-Richtlinie in anderen Unternehmen als die *SNCF*. In diesem Hinblick ist zu betonen, dass der Kollektivvertrag für diese Unternehmen nur von drei gewerkschaftlichen Organisationen unterzeichnet wurde, die weniger als 20% der Arbeitnehmer des Eisenbahnsektors vertreten, und nur den inländischen Eisenbahnverkehr und nicht den grenzüberschreitenden Verkehr regelt. Darüber hinaus ist festzustellen, dass sich diese Vereinbarung nur teilweise den europäischen Vorschriften angleicht. Aus den verschiedenen Vorträgen und Debatten gingen einige Fragen hervor, die sowohl für die Arbeitgeberseite als auch die Gewerkschaften von besonderer Bedeutung sind. Die wichtigsten Fragen werden in der Folge angeführt:

- *SNCF* hat den Akzent mehrmals auf die Notwendigkeit gesetzt, dass die Ziffer der europäischen Vereinbarung bezüglich der Pausen während der Nachtschicht abgeändert werden soll;
- der Unterschied zwischen der auf *SNCF* anzuwendenden Regelung und der Regelung der anderen Unternehmen steht im Widerspruch mit der Notwendigkeit einer einheitlichen Durchführung der europäischen Vereinbarung und somit mit der Notwendigkeit, Situationen zu vermeiden, die das Sozialdumping begünstigen. Im Hinblick auf diesen Aspekt bestätigten die französischen Gewerkschaftsvertreter, dass sie bei dem Versuch die Einsatzbedingungen zwischen den verschiedenen Unternehmen zu vereinheitlichen auf beträchtliche Schwierigkeiten stoßen;
- aus rein rechtlicher Sicht kann die Reglementierung der Einsatzbedingungen im interoperablen Verkehr ein Problem des Zusammentreffens/Konflikts zwischen Rechtsvorschriften verschiedener Länder aufwerfen: Die Frage ist nicht leicht zu lösen und bedarf einer weiteren Vertiefung (anhand der Mindeststandards);
- die Gewerkschaftsvertreter betonten besonders, dass die Beachtung der Bestimmungen der europäischen Vereinbarung seitens der Mitgliedsunternehmen der *CER* notwendig ist, auch wenn die EG-Richtlinie nicht vollständig in die einzelstaatliche Rechtsordnung umgesetzt wurde;
- schließlich wurde während der Debatte, wie auch bei dem vorhergehenden Besuch in Rom, die Frage der richtigen Auslegung der Rückschrittsklausel und des damit verbundenen Schutzes der derzeit günstigeren Einsatzbedingungen aufgeworfen (für Frankreich, z. B., sollte der Begriff „Arbeits-

zeit“ wichtiger sein als „Fahrzeit“; was diese betrifft, werden in Frankreich günstigere Bedingungen angewendet).

### **5.3 Besuch in Österreich - Wien, 2.-3. April 2009**

Der zweitägige Besuch in Wien (2. und 3. April 2009) gliederte sich wie folgt: am ersten Tag hielten die Vertreter der Eisenbahnunternehmen ihre Vorträge, während am zweiten Tag die Vertreter des Verbandes der Eisenbahnunternehmen, der gewerkschaftlichen Organisationen und der Betriebsräte das Wort ergriffen.

#### **Der Gesichtspunkt der Eisenbahnunternehmen**

Die Begegnung wurde durch die Vorträge von Peter Fesselmar und Bernhard Nebel, Vertreter der *ÖBB-Personenverkehr AG* eröffnet, die einen Vergleich hinsichtlich des Zugbegleitpersonals zwischen der europäischen Regelung und der einzelstaatlichen Regelung anstellten. Aus ihren Berichten wurde ersichtlich, dass es Unterschiede zwischen der europäischen Regelung und der für das Personal im inländischen Verkehr gibt; dies gilt vor allem in Bezug auf die Regelung der wöchentlichen Ruhezeit, der täglichen Ruhezeit am Wohnort und der auswärtigen Ruhezeit (s. Anlage D). Diese Unterschiede wären die Ursache einer doppelten Regelung: 1) eine (günstigere) Reglementierung für die Arbeitnehmer im interoperablen Verkehr; 2) eine (weniger günstige) Regelung für Arbeitnehmer, die nur im Binnverkehr eingesetzt werden.

Dieses Problem wäre ihrer Ansicht nach jedoch nicht aktuell, da bis heute kein Angestellter der *ÖBB* in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fällt.

Der darauffolgende Vortrag von Martin Figerl war den Triebfahrzeugführern im grenzüberschreitenden Verkehr gewidmet. Nach Angabe der Anzahl der Triebfahrzeugführer, die im grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt werden (s. Anlage D) schloss Herr Figerl - genauso wie sein Vordredner - aus, dass die Bestimmungen der Vereinbarung auf das Personal der *ÖBB* angewendet werden können, da kein Triebfahrzeugführer zumindest für eine Stunde der täglichen Arbeitszeit im grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt wird. Darüber hinaus betonte Herr Figerl, dass die Anwendung der europäischen Vereinbarung hinsichtlich der wöchentlichen Ruhezeit ein Problem aufwerfen würde, zumal sie die Möglichkeit einer auf wirtschaftlicher Ebene tragbaren Planung der Schichten einschränken würde. Wie für das Zugbegleitpersonal, würde dadurch auch für die Triebfahrzeugführer das Problem einer ungleichen Behandlung zwischen den im grenzüberschreitenden Verkehr und den nur im inländischen Verkehr eingesetzten entstehen.

Danach ergriff Christian Kaiser das Wort. Er erläuterte die Situation bei *Rail Cargo Austria* (s. Anlage D) - die seiner Ansicht nach nicht unter die europäische Regelung fallen würde - sowie die Situation bei anderen zu 100% von *Rail Cargo Austria* kontrollierten und in einigen Nachbarländern von Österreich tätigen Gesellschaften.

In Vertretung des Betreibers der Eisenbahninfrastruktur, Mitglied der Gruppe *ÖBB*, erläuterte Stefan Wiederin zusammenfassend die Auswirkungen der im April 2001 begonnenen Liberalisierung (s. Anlage D). Derzeit sind 23 Unternehmen auf dem Markt tätig, obgleich die *ÖBB* im Personenverkehr *de facto* immer noch das Monopol inne-

hat, mit Ausnahme besonderer Fälle wie der des Personenverkehrs vom Flughafen Wien in den Innenstadt, der von der Gesellschaft CAT betrieben wird.

Im Güterverkehr werden 11% des Marktes von neuen Unternehmen gedeckt.

Das Unternehmen, das die Eisenbahninfrastruktur verwaltet, zählt 11.000 Mitarbeiter. Die Gruppe ÖBB beschäftigt insgesamt 40.000 Mitarbeiter.

Zum Abschluss ergriff Robert Woppel vom Verband der Eisenbahnunternehmen das Wort und nach einem kurzen Hinweis auf die Art und Weise, mit welcher 2008 die EG-Richtlinie in die österreichische Rechtsordnung übernommen wurde, erläuterte er den Inhalt der Rechtsvorschriften, wobei er besonders auf die Unterschiede zwischen den für die im interoperablen Verkehr eingesetzten Arbeitnehmer geltenden Normen und jenen für das im inländischen Verkehr eingesetzte Personal geltenden hinwies (s. Anlage D).

Aus den verschiedenen Vorträgen und Diskussionen ergab sich im Wesentlichen, dass die europäische Vereinbarung von den Unternehmensvertretern insgesamt negativ bewertet wurde, indem im einzelnen darauf hingewiesen wurde, dass:

- die europäische Regelung die Gefahr läuft, den Konkurrenznachteil zum Güterverkehr auf Straße weiterhin zu verstärken (Jicha);
- die Ziffer der europäischen Vereinbarung über die auswärtigen Ruhezeiten die Marktentwicklung beeinträchtigt (Woppel);
- eine Ausdehnung der europäischen Bestimmungen auf die Arbeitnehmer, die „rund um den Zug“ tätig sind, das heißt das „Personal, das in den Sicherheitsbereichen beschäftigt ist“ selbstverständlich in den Geltungsbereich der EG-Richtlinie einbezogen werden sollten (Nebel).

### **Der Gesichtspunkt der gewerkschaftlichen Organisationen**

Als Vertreter der VIDA beschrieb Johann Ellersdorfer den Übernahmeprozess der Richtlinie 2005/47/EG in die einzelstaatliche Rechtsordnung; nach dem aktuellen Stand wurden die europäischen Bestimmungen vollständig in das österreichische Rechtssystem übernommen (s. Anlage D). Aus dem Vergleich zwischen den europäischen und einzelstaatlichen Normen ergibt sich, dass die europäischen Normen den Arbeitnehmern ein insgesamt höheres Schutzniveau als die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften gewährleisten. Dies gilt auch für die Angestellten der ÖBB, auf die, ursprünglich vom gemeinen Recht ausgeschlossen, die allgemeine Gesetzgebung schrittweise ausgedehnt wurde. Der 2004 unterzeichnete Kollektivvertrag gilt für alle Unternehmen des Sektors, einschließlich ÖBB, aber mit Ausnahme derjenigen Angestellten, die ihren öffentlich-rechtlichen Status bewahren.

Einige Vertreter der Betriebsausschüsse haben dann den Aufbau der Gruppe ÖBB (s. Anlage D) erläutert. Die Gruppe ÖBB (auch ÖBB genannt) ist als System organisiert, das einer Holding untersteht.

Was die Ermittlung der Arbeitnehmer anbelangt, die in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fallen, wurde beobachtet, dass der interoperable Verkehr in Österreich in Zusammenarbeit mit anderen Eisenbahnunternehmen durchgeführt wird, und dass das österreichische Personal den Zug gewöhnlich bis zur Grenze führt, diese aber nicht überschreitet (Gerhard Tauchner). Die Frage der sicheren Begriffsbestim-

mung des in genannten Geltungsbereich fallenden Personals wird dadurch noch schwieriger gestaltet, dass die Arbeitnehmer, die bei der ÖBB im interoperablen Verkehr eingesetzt werden, auch im inländischen Verkehr tätig sind. Mit anderen Worten, es gibt kein fahrendes ausschließlich im interoperablen Verkehr eingesetztes Personal (Helmut Radlingmayr).

Abschließend ergriff Werner Harrer, Betriebsratsvertreter der ÖBB, das Wort und beschrieb die Rolle des Betriebsrates im Rahmen des österreichischen Eisenbahnunternehmens; er betonte, dass dieses Organ zum Entscheidungsprozess beiträgt, da es im Aufsichtsrat der ÖBB vertreten ist.

### **Zusammenfassende Betrachtungen**

Aus den Informationen, die während des Besuchs gesammelt werden konnten, wurde ersichtlich, dass sich die Situation in Österreich deutlich von der in Italien und Frankreich unterscheidet.

Dies gilt vor allem deswegen, weil die Vereinbarung in Österreich per Gesetz in allen Unternehmen des Sektors angewendet werden muss (mit Ausnahme der Angestellten mit öffentlich-rechtlichem Status, die nicht unter den Eisenbahnsektor fallen). Es werden gleichzeitig mehrere Kollektivverträge zur Arbeitszeit angewendet, welche die Einsatzbedingungen (aber nicht nur) des Eisenbahnpersonals festlegen. Die Arbeitnehmer werden nur durch eine einzige Gewerkschaft vertreten. Unter diesem Gesichtspunkt sind in Österreich nicht die Schwierigkeiten zu verzeichnen, welche andere Systeme für Arbeitsbeziehungen kennzeichnen; daher scheint auch die Gefahr des Sozialdumpings geringer zu sein.

Dennoch gibt es auch in Österreich kritische Aspekte, vor allem was die Umsetzung der europäischen Bestimmungen über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen Verkehr betrifft.

Ein besonders wichtiger Aspekt sind die von den europäischen Bestimmungen gegenüber den einzelstaatlichen gebotenen günstigeren Bedingungen für die Arbeitnehmer, was sowohl von den Vertretern der Eisenbahnunternehmen als auch den Gewerkschaftsvertretern unterstrichen wurde. Dieses selbstverständlich von den Gewerkschaftsvertretern geschätzte Element wird von den Eisenbahnunternehmen als mögliche Quelle höherer finanzieller Lasten kritisiert.

Die wichtigsten Fragen während der Begegnung in Wien waren:

- es besteht Unklarheit über die Auslegung der Begriffsbestimmung „Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung“. Von den Vertretern der ÖBB wurde eine Auslegung verfochten, laut derer nur diejenigen Arbeitnehmer in den Geltungsbereich fallen, die jeden Tag zumindest eine Stunde im interoperablen Verkehr tätig sind. Anhand dieser Auslegung sind die Vertreter zur Schlussfolgerung gelangt, dass es nicht einen einzigen Arbeitnehmer gibt, der derzeit in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fallen könnte;
- die Ermittlung der in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fallenden Arbeitnehmer wurde noch problematischer durch die Tatsache, dass diese Arbeitnehmer im gemischten Verkehr eingesetzt werden, teils im interoperablen und teils im inländischen Verkehr;
- Unklarheit besteht auch hinsichtlich der Auslegung der Bestimmung über die Fahrzeit. In diesem Hinblick wurde betont, dass einer Klärung des Begriffs „geplante Arbeitszeit“ notwendig ist.

## Wien, 2.-3. April 2009 - Teilnehmer

### Arbeitsgruppe

Josef Armingier, *Vida / Österreich*  
Michael Bartl, *Transnet / Deutschland*  
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*  
Raymond Hara, *SNCF*  
Italo Inglese, *FS (Projektleitung)*  
Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italien*  
Serge Piteljon, *CGSP / Belgien*  
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*  
Roberta Tomassini, *FS*  
Sabine Trier, *ETF*

### Gäste

Bernhard Nebel, Peter Fesselmar, *Vertreter ÖBB-Personenverkehr AG*  
Wolfgang Jicha, Martin Figerl, *Vertreter ÖBB-Traktion GmbH*  
Christian Kaiser, *Vertreter Rail Cargo Austria AG*  
Stefan Wiederin, *Vertreter ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG*  
Robert Woppel, Carmen Langer, *Vertreter der Österreichischen Bundeswirtschaftskammer*  
Johann Ellersdorfer, Roman Hebenstreit, Rudolf Kaiser, Bernd Brandstetter, Herald Voitl, *Vertreter VIDA*  
Roman Hebenstreit, Helmut Radlingmayr, Werner Harrer, Gerald Tauchner, *Vertreter des Betriebsrates - Gruppe ÖBB*  
Erich Edelmaier und andere, *Vertreter von Betriebsräten*

## 5.4 Besuch in Deutschland - Berlin, 30. Juni - 1. Juli 2009

Der zweitägige Besuch in Berlin (30. Juni und 1. Juli 2009) gliederte sich wie folgt: am ersten Tag hielten die Vertreter der *DB*, des Betriebsrats und eines Verbandes kleiner und mittlerer Eisenbahnunternehmen ihre Vorträge, während am zweiten Tag andere Eisenbahnunternehmen und gewerkschaftliche Organisationen das Wort ergriffen.

### Themen der Vorträge

An dem Treffen nahmen als Redner die Vertreter der *DB*, der Unternehmerverbände und der gewerkschaftlichen Organisationen teil.

In den Vorträgen wurden folgende Themen behandelt (s. Anlage D):

- der aktuelle Aufbau und das derzeitige Organigramm der *DB* (Annette von Wedel);
- die wichtigsten Fragen der europäischen gesetzgebenden Politik hinsichtlich des Eisenbahnverkehrs (Johann Metzner);
- das Mitbestimmungsmodell bei der *Deutschen Bahn* (Michael Bartl);
- der aktuelle Stand der Umsetzung der Vereinbarung CER-ETF in Bezug auf den Aufbau der deutschen Vorschriften für die Arbeitszeit (Lars Hünninghausen - Stefan Gottschlich; unmittelbar bevorstehende Übernahme der EG-Richtlinie durch die *Eisenbahn-Fahrpersonalverordnung - EFPV*);
- die Auswirkungen der Durchführung der europäischen Vereinbarung auf die Einsatzbedingungen des Personals im grenzüberschreitenden Verkehr (Dieter Zöll);
- die Bedeutung der Vereinbarung aus Sicht eines Verbandes kleiner und mittlerer Eisenbahnunternehmen (VDV),

die an der Entwicklung des grenzüberschreitenden Verkehrs besonderes Interesse haben (Hans-Steffen Kerth);

- Wichtigkeit der europäischen Vereinbarung aus Sicht eines Unternehmens (*DB Schenker Rail*), das sich im grenzüberschreitenden Verkehr immer stärker expandiert (Andreas Heid);
- der Aufbau des Europäischen Betriebsrates der *DB* (Michael Bartl).

### Bewertung der Durchführung der Europäischen Vereinbarung

Für die Durchführung der Europäischen Vereinbarung und der Richtlinie 2005/47/EG wurden einige grundlegende Bestimmungen festgelegt. Vor allem die Fahrzeit, die Folgen der auswärtigen Ruhezeit und die Ruhetage wurden durch das Arbeitszeitgesetz oder Tarifverträge geregelt, die alle Arbeitnehmer betreffen (einschließlich der im inländischen Verkehr beschäftigten Arbeitnehmer). Es kann hinzugefügt werden, dass diese Bestimmungen schon weitgehend umgesetzt und angewendet wurden.

Da der rechtliche Schutz im Ausland nur durch die Übernahme der EG-Richtlinie in die einzelstaatliche Rechtsordnung gewahrt werden kann, kann die Durchführung nur dann abgeschlossen werden, wenn die *Eisenbahn-Fahrpersonalverordnung - EFPV* wirksam wird. Das Inkrafttreten ist für Sommer 2009 vorgesehen<sup>11</sup>.

### Die wichtigsten Fragen und Anforderungen, die sich bei der Debatte ergaben

Von einigen Rednern (Hünninghausen, Heid) wurde das zunehmende Interesse der Unternehmen betont, eine höhere Regelungssicherheit zu schaffen, welche die Voraussetzung

<sup>11</sup> Die Richtlinie 2005/47/EG wurde zwischenzeitlich in die deutsche Rechtsordnung übernommen; Die „Eisenbahnfahrpersonal-Verordnung“ wurde am 28. August 2009 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und trat am 29. August 2009 in Kraft.

für die Entwicklung des grenzüberschreitenden Verkehrs ist. Die Regelungsunsicherheit könnte nur durch die Übernahme der Richtlinie 2005/47/EG und nicht mit der Durchführung freiwilliger Vereinbarungen überwunden werden.

Heute gibt es keine ausreichende Sicherheit, weil die einzelstaatlichen Bestimmungen durch beträchtliche Unterschiede gekennzeichnet sind und das Territorialitätsprinzip ein Hindernis für die Einsatzbedingungen des Personals im grenzüberschreitenden Verkehr darstellt.

Die oben genannten Redner nehmen an, dass die Durchführung der EG-Richtlinie in den verschiedenen Ländern tendenziell zu einer Harmonisierung der Einsatzbedingungen und *de facto* zur Überwindung des Territorialitätsprinzips (mit Ausnahme der Schweiz) führen, was sich auf die Entwicklung des interoperablen Verkehrs positiv auswirken würde.

Es wurde ebenso betont, dass das Subsidiaritätsprinzip in der Beziehung zwischen europäischer und einzelstaatlicher Ebene, auch im europäischen sozialen Dialog wahrgenommen werden muss (Metzner).

Vier kritische Aspekte des Umsetzungsprozesses wurden von der DB hervorgehoben:

- Unterscheidung zwischen dem inländischen und dem interoperablen Verkehr und jeweilige Anwendung der Bestimmungen.
- Unterschiedliche Verantwortungen der Kontrollorgane. Vorausgesetzt, dass die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz als Organe wirken, deren Aufgabe die Kontrolle des Arbeitszeitgesetzes ist, wird die *EBA* (Eisenbahn-Bundesamt) für die Kontrolle im Rahmen der Richtlinie 2005/47/EG verantwortlich sein.
- Begriffsbestimmung des Wortes „home“. Die deutsche Übersetzung würde zu unterschiedlichen Bedeutungen zwischen der ursprünglichen Vereinbarung und dem deutschen Wortlaut führen. Nach Ansicht der europäischen Sozialpartner wird dieses Problem gelöst werden.
- Transitverkehr durch die Schweiz. Dieser Verkehr fällt noch nicht in den Geltungsbereich der EG-Richtlinie.

Die Vertreter der *DB* erklärten, dass man sich zwecks einer klaren und deutlichen Formulierung der internen Leitlinien für den Verantwortlichen des Personalwesens und die Betriebsräte erwartet, dass zwischen Unternehmen und gewerkschaftlichen Organisationen gemeinsame Auslegungen hinsichtlich der Anwendung der Bestimmungen der europäischen Vereinbarung/EG-Richtlinie mit der neuen deutschen Regelung zur Durchführung der Richtlinie 2005/47/EG übernommen werden.

Ein kritischer Aspekt der *CER-ETF*-Vereinbarung, der sich auf die Ziffer über die auswärtigen Ruhezeiten bezieht, wurde gelöst. Diesbezüglich wurde festgestellt, dass die Festsetzung einer Einschränkung für die zusammenhängenden auswärtigen Ruhezeiten im grenzüberschreitenden Verkehr einen Widerspruch darstellt, wenn diese Einschränkung in den einzelstaatlichen Vorschriften über den Binnenverkehr nicht vorhanden ist (Kerth).

Hinsichtlich der Ziffern der Vereinbarung, die zu unterschiedlichen Auslegungen führen können, wurde bejaht, dass es die Aufgabe der Unterzeichner ist, die Bedeutung dieser Ziffern besser zu klären (Trier).

Hinsichtlich der Beziehung zwischen europäischen und einzelstaatlichen Vorschriften, wurde die Ansicht vertreten, dass die Rücktrittsklausel Abänderungen verhindert, welche die nationalen Einsatzbedingungen verschlechtern

könnten, und dass dies sowohl für den Gesetzgeber als auch die Sozialpartner eine Auflage darstellt (Trier).

Im Vortrag über das deutsche Mitbestimmungsmodell wurde der Akzent auf die positiven Auswirkungen eines derartigen Modells nicht nur auf sozialer sondern auch wirtschaftlicher Ebene gesetzt (Bartl).

Die kooperative Methode gilt auch als Grundlage in der Richtlinie EG 94/45 über die europäischen Betriebsräte. In Anbetracht dessen, dass die Gruppe DB in vielen Ländern Filialen besitzt, wurde innerhalb der *Deutschen Bahn* in Übereinstimmung mit den Vorschriften dieser Richtlinie ein europäischer Betriebsrat eingesetzt.

### Zusammenfassende Bewertungen

Wie bei den vorhergehenden Besuchen warf auch die Diskussion in Berlin Fragen auf, die auf rechtlicher Basis verschieden ausgelegt werden können und in Zukunft eingehender behandelt werden müssen. Einige Fragen, die untersucht wurden, werden in der Folge wiedergegeben:

- Wie bereits oben betont, besteht nach Ansicht einiger Teilnehmer an dem Treffen der Mehrwert europäischen Vereinbarung und der Richtlinie 2005/47/EG im Wesentlichen darin, dass den Unternehmen, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind, sichere Regeln über einige Aspekte der Arbeitszeit bereitgestellt werden. Dennoch gibt es in jedem Mitgliedstaat immer noch öffentlich-rechtliche Normen, die auf jeglichen Arbeitnehmer angewendet werden, auch wenn dieser aus einem anderen Land kommt, seine Tätigkeit aber auf dem Staatsgebiet ausübt. Es stellt sich somit das Problem der Beziehung zwischen den Normen der EG-Richtlinie und den in den verschiedenen Ländern angewendeten unabdingbaren Vorschriften. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die EG-Richtlinie, sobald sie auf einzelstaatlicher Ebene übernommen wird, zu einer unabdingbaren Vorschrift werden kann, die für die Arbeitnehmer eventuell günstiger ist. In diesem Sinne ist zu erwähnen, dass die Übernahme der Richtlinien in Sachen Einsatzbedingungen nicht zu einer Senkung der auf einzelstaatlicher Ebene geltenden günstigeren Bedingungen führen kann (s. Artikel 137 des Vertrags über die Europäische Union und „In Erwägung nachstehender Gründe“ Nr. 16 sowie Artikel 2 der Richtlinie 2005/47/EG).

Zu unterstreichen ist allerdings, dass die Unterzeichner der europäischen Vereinbarung zweifelsohne beabsichtigten, die Regelung einiger Aspekte der Arbeitszeit einzuführen, die für alle Eisenbahnunternehmen im grenzüberschreitenden Verkehr einheitlich sein sollte. Dieses Ziel würde vereitelt werden, sollten die einzelstaatlichen, von den Bestimmungen der Vereinbarung abweichenden Vorschriften, weiterhin angewendet werden.

- Auf rein rechtlicher Ebene gibt es scheinbar kein „Monopol“ der Unterzeichner hinsichtlich der Auslegung der Ziffern der europäischen Vereinbarung.

Denn die Vereinbarung fällt durch ihre Einbindung in eine Richtlinie und die nachfolgende Übernahme in die einzelstaatlichen Rechtsordnungen nicht mehr unter den Einflussbereich der Unterzeichner, unbeschadet jedoch der Befugnis der unterzeichnenden Parteien, auf Europaebene neue, die vorher geltenden Vereinbarungen abändernde Vereinbarungen schließen zu können.

Dies schließt jedoch die Gelegenheit nicht aus, dass die Unterzeichner über die Auslegung der Ziffern der unter-



zeichneten Vereinbarung eine Übereinkunft finden, da sich ohne einstimmige Auslegung die Rechtssicherheit und der Einfluss des sozialen Dialogs verringern würden.

- Bezüglich der Begriffsbestimmung „Geltungsbereich“ in der europäischen Vereinbarung, sind zwei verschiedene Kriterien zur Ermittlung des fahrenden Personals in Bezug auf die im grenzüberschreitenden Verkehr verbrachte Zeit ins Auge zu fassen. Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsschwierigkeit, kann die Anzahl der in Frage stehenden Arbeitnehmer nur abstrakt und unter Bezugnahme auf das zu diesem Zweck ausgebildete und befugte Personal bestimmt werden.

- Von der Arbeitsgruppe des Projekts wurde neuerlich die Frage der Auslegung der Rückschrittsklausel betont.

Zweifelsohne hindert diese Klausel den einzelstaatlichen Gesetzgeber an einer EG-Richtlinienübernahme, mit der Änderungen eingeführt würden, welche die von der Richtlinie selbst geregelten Einsatzbedingungen verschlechtern würden.

Diesbezüglich bleiben jedoch noch einige Fragen offen.

- Ist diese bindende Pflicht permanent wirksam oder kann sie im Laufe der Zeit ausgeschlossen werden?
- Sind für den Arbeitnehmer weiterhin möglich hinsichtlich der Arbeitszeitaspekte, die von der Richtlinie nicht geregelt werden?
- Sollte die Richtlinie durch eine gesetzgebende oder verwaltungsrechtliche Vorschrift übernommen werden, welcher Handlungsraum bleibt der Kollektivverhandlung?

- Von einem allgemeineren Standpunkt wurden bei dem Treffen die positiven Auswirkungen des Mitbestimmungssystems unterstrichen. Dies in Deutschland gefestigte System wird von einigen Unternehmen und in anderen Ländern auch von Gewerkschaftsverbänden angefochten.

Derzeit erscheint es nicht einfach, dass dieses Modell in anderen europäischen Ländern umzusetzen, wo es übrigens auch andere Formen der Mitbestimmung gibt, die den gewerkschaftlichen Organisationen die weitgehende Befugnis zur Kontrolle und Mitbestimmung bei den Betriebsentscheidungen und jeweiligen Vereinbarungen einräumen.



## Berlin, 30. Juni - 1. Juli 2009 - Teilnehmer

### Arbeitsgruppe

Josef Arminger, *Vida / Österreich*  
Michael Bartl, *Transnet / Deutschland*  
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*  
Raymond Hara, *SNCF*  
Italo Inglese, *FS (Projektleitung)*  
Serge Piteljon, *CGSP / Belgien*  
Jean-Paul Preumont, *CER*  
Francesca Rango, *Trenitalia*  
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*  
Sabine Trier, *ETF*

### Gäste

Stefan Gottschlich, *Agv MoVe, Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister, Tarifpolitik, Themengebiet „Arbeitszeit“*  
Andreas Heid, *Beschäftigungsbedingungen der Gruppe - DB Schenker Rail*  
Lars Hünninghausen, *Leiter Tarifverträge Konzern, Tarif- und Sozialpolitik - DB AG*  
Hans-Steffen Kerth, *Fachbereichsleiter für Ordnungspolitik im Eisenbahnverkehr, Fachbereichsleiter Schienengüterverkehr - VDV*  
Johann Metzner, *Leiter europäische Angelegenheiten, internationale Verbände - DB AG*  
Annette von Wedel, *Leiterin Programme und Projekte im Vorstandsressort Personal und Dienstleistungen - DB Mobility Logistics AG*  
Dieter Zöll, *Leiter Zugfahrt/Eisenbahnbetriebsleiter - DB Fernverkehr AG*  
Karl-Heinz Zimmermann, *TRANSNET Union*  
Sebastian Rüter, *Verkehrspolitik und internationale Angelegenheiten - TRANSNET Union*  
Helmut Mundt, *Betriebsrat - DB Fernverkehr AG*  
Markus Gamisch, *Betriebsrat C 03 - DB Schenker Rail*  
Ingo Naumburger, *TG TRANSNET / GDBA*

## 5.5 Besuch in Rumänien - Predeal, 22. - 24. September 2009

Der fünfte Besuch der Arbeitsgruppe fand in Predeal (Rumänien) am 22., 23. und 24. September 2009 statt.

### Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftskrise

Nach einem ersten Gespräch mit den Vertretern der Eisenbahnunternehmen und der gewerkschaftlichen Organisationen am Nachmittag des 22. September gliederte sich der Besuch in zwei Tage: der 23. September wurde den Vorträgen der Vertreter der Eisenbahnunternehmen, der 24. September hingegen den Berichten der gewerkschaftlichen Organisationen gewidmet.

Anfangs erläuterten die Redner die Situation im Eisenbahnverkehr, die derzeit durch eine starke Konkurrenz zwischen den Eisenbahnunternehmen gekennzeichnet ist.

In Rumänien gibt es neben CFR 28 Privatunternehmen, welche 51% des Güterverkehrsmarktes innehaben. In diesem Hinblick wurde sowohl von den Vertretern der Eisenbahnunternehmen als auch den Gewerkschaftsvertretern festgestellt, dass sich die Privatunternehmen hinsichtlich der Konkurrenz in einer vorteilhafteren Lage befinden (Mariana Florea, Gheorghe Popa).

Vor allem bei den Einsatzbedingungen müssen die Konkurrenzunternehmen weniger hohe Kosten tragen: nur zwei Privatunternehmen wenden den Kollektivvertrag an (die anderen wenden nur Einzelverträge an); darüber hinaus scheint es, dass die Konkurrenzunternehmen dazu neigen, die gesetzlichen Vorschriften vor allem bezüglich der Arbeitszeit zu verletzen (Iulian Mantescu).

Diese Situation wird durch die Konkurrenz von ausländischen Unternehmen und vor allem von Kraftverkehrsunternehmen weiter verschlechtert, die ebenso im Genuss günstigerer rechtlicher Bedingungen stehen (Mantescu, Popa, Florin Dobrescu).

Das Ungleichgewicht in der Konkurrenz ist auch einer Regierungspolitik zu verschreiben, welche die privaten Verkehrsunternehmen zu begünstigen scheint (Popa).

Seitens der Gewerkschaften wurde ebenso hervorgehoben, dass die Anzahl der Gewerkschaftsbeitritte in den Privatunternehmen geringer ist und dies darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitnehmer dieser Unternehmen generell pensionierte Angestellte sind, die früher zu den Arbeitskräften der CFR gehörten (Mantescu).

In diesem höchst kritischen Rahmen sah sich CFR vor der Notwendigkeit einen Umstrukturierungsprozess einzuleiten, der das „outsourcing“ einiger Tätigkeiten und einen beträchtlichen Abbau des Personals vorsieht. Die CFR Marfa, die im Eisenbahngüterverkehr tätig ist, hat das Personal im Zeitraum Januar-September 2009 tatsächlich um 1.100 Einheiten abgebaut, und binnen Ende des Jahres ist die Entlassung von etwa 6.350 Angestellten vorgesehen. Im September 2009 zählte die CFR Marfa 17.000 Beschäftigte (Ioan Paun, Florea).

Bei der CFR Calatori, die im Eisenbahnpersonenverkehr tätig ist, verzeichnete man im Laufe des Jahres 2009 einen Personalabbau von etwa 1.000 Einheiten: von 17.000 auf 16.000 Beschäftigte. Um die soziale Auswirkung der Umstrukturierung abzufangen, bediente man sich bislang gewisser Formen von Frühpension. Derzeit wird vom Gesetzgeber ein Vorschlag untersucht, mit dem ein Zeitraum von

vierundzwanzig Monaten eingeführt werden soll, in dem die vom Produktionszyklus ausgeschlossenen Arbeitnehmer eine vom Staat bezahlte Zulage beziehen würden (Florea).

### Bewertung der Durchführung der europäischen Vereinbarung

Hinsichtlich der Durchführung der europäischen Vereinbarung und der Richtlinie 2005/47/EG wurde von den Vertretern behauptet, dass die europäischen rechtlichen Vorschriften zum Großteil, jedoch nicht vollständig, in die rumänische Rechtsordnung übernommen wurden. Einige Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit am Wohnort wurden noch nicht in die rumänische Gesetzgebung übernommen (Mantescu).

Das Übernahmeverfahren der EG-Richtlinie in die einzelstaatliche Rechtsordnung erfolgte ohne Einbeziehung der Sozialpartner.

Was die Anzahl der von der Anwendung der Bestimmungen betroffenen Arbeitnehmer anbelangt, wurde bemerkt, dass derzeit kein Triebfahrzeugführer in den Geltungsbereich der europäischen Vereinbarung fällt (Florea).

Allerdings wurde festgestellt, dass es etwa siebzig unter das fahrende Personal fallende Arbeitnehmer gibt, auf welche die Bestimmungen der Vereinbarung anwendbar wären, jedoch kein Triebfahrzeugführer (Popa).

Seitens der gewerkschaftlichen Organisationen wurde verkündet, dass sie die europäische Reglementierung schätzen (Mantescu), die nach Ansicht eines Vertreters der Eisenbahnunternehmen für die Arbeitnehmer insgesamt günstiger wäre als die einzelstaatlichen Regelungen (Adrian Taban).

### Kritische Aspekte

Der wichtigste von den Rednern betonte kritische Aspekt bezieht sich auf den unlauteren Wettbewerb, der CFR in eine ungünstigere Lage gegenüber den Privatunternehmen versetzt. In dieser Hinsicht wurde das Problem der effektiven Anwendung der Bestimmungen über die Einsatzbedingungen bei allen Unternehmen aufgeworfen - ein Problem, das offensichtlich nur einer einschneidenden Organisation der Kontrolltätigkeiten seitens der öffentlichen Behörden überlassen werden kann.

Wie bei den vorhergehenden Besuchen wurden verschiedene Gesichtspunkte hinsichtlich des Geltungsbereichs der Vereinbarung und der Begriffsbestimmung von „im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetztem fahrenden Personal“ geäußert. Die Frage wurde in erster Linie in Bezug auf das Zugbegleitpersonal, das im Restaurant- und Reinigungsdienst beschäftigt ist, aufgeworfen. Die Arbeitsgruppe wurde davon in Kenntnis gesetzt, dass das Zugbegleitpersonal, welches die „Schlafwagen“ betreut, während des Tages in den am Bahnhof Venedig wartenden Wagen ausruht, bevor es wieder die Rückreise nach Rumänien antritt.

Unter Bezugnahme auf den Übernahmeprozess der EG-Richtlinie wurde hervorgehoben, dass die fehlende Einbeziehung der Sozialpartner mit Artikel 5 der Richtlinie selbst im Widerspruch steht, die den Wortlaut „nach Anhörung der Sozialpartner“ vorsieht.

Allerdings ist nicht klar, mit welchen tatsächlichen Folgen dieser Verstoß verbunden sein wird, da auszuschließen ist, dass dies das einzelstaatliche Übernahmegesetz ungültig machen würde, vor allem dann, wenn dieses den Inhalten der EG-Richtlinie entspricht.

## Predeal, 22. - 24. September 2009 - Teilnehmer

### Arbeitsgruppe

Josef Arminger, *Vida / Österreich*  
Michael Bartl, *Transnet / Deutschland*  
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*  
Raymond Hara, *SNCF*  
Italo Inglese, *FS (Projektleitung)*  
Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italien*  
Serge Piteljon, *CGSP / Belgien*  
Jean-Paul Preumont, *CER*  
Francesca Rango, *Trenitalia*  
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*  
Sabine Trier, *ETF*

### Gäste

Ioan Paun, *Personalchef - CFR Marfa*  
Liviu Răican, *Leiter Verkehr - CFR Marfa*  
Adrian Taban, *Leiter Operations - CFR Marfa*  
Serban Lacriteanau, *Berater für Internationale Angelegenheiten - CFR Marfa*  
Martha Petcu, *Verantwortlicher Marketing Service - CFR Marfa*  
Mariana Florea, *Personalchefin - CFR Passengers*  
Carmen Filipescu, *Leiter Internationale Angelegenheiten - CFR Passengers*  
Florin Dobrescu, *Präsident des „Drum de Fier“, nationaler Gewerkschaftsverband*  
Iulian Mantescu, *Präsident des Gewerkschaftsverbandes Triebfahrzeugführer*  
Gheorghe Popa, *Präsident der „Operation - Commercial“, Gewerkschaftsverband*  
Ellen Durst, *Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat - Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen, Europäische Kommission*



## 5.6 Besuch in Luxemburg - Luxemburg, 5. - 6. November 2009

Der letzte Besuch der Arbeitsgruppe fand in Luxemburg am 5. und 6. November 2009 am Sitz der CFL statt. Bei dieser Gelegenheit hatte die Arbeitsgruppe - wie bei den vorhergehenden Besuchen - die Möglichkeit, Informationen über die Gesichtspunkte der Vertreter des Unternehmens und der gewerkschaftlichen Organisationen zu sammeln und Fragen zum aktuellen Stand der Umsetzung der europäischen Vereinbarung und der Richtlinie 2005/47/EG zu stellen.

### Europäische Vorschriften und einzelstaatliches Recht

In der ersten Gesprächsphase erläuterten die Vertreter der CFL die derzeitige Situation in Luxemburg hinsichtlich der Einsatzbedingungen und unter besonderem Hinweis auf die Arbeitszeit (s. Anlage D).

Nach dem aktuellen Stand kann die Umsetzung der EG-Richtlinie nur als teilweise betrachtet werden, da die Übernahme nur für CFL durch großherzogliche Regelung erfolgte.

Hinsichtlich verschiedener Aspekte erfolgte die Umsetzung der EG-Richtlinie mit günstigeren Bestimmungen für die Arbeitnehmer (z. B. für die Ruhezeiten am Wohnort, die auswärtigen Ruhezeiten, die wöchentlichen Ruhezeiten). Binnen Dezember 2009 sollte der Übernahmeprozess der EG-Richtlinie in die einzelstaatliche Rechtsordnung vollendet sein. Was die rechtliche Regelung für das Personal der CFL anbelangt, haben die betroffenen Arbeitnehmer einen öffentlich-rechtlichen Status und werden somit als staatliche Beamte betrachtet: dies gilt aufgrund der Personalstatuten, die auf ein Gesetz aus dem Jahre 1920 zurückgehen. Diese Regelung wurde im Zuge der Zeit durch gewerkschaftliche Vereinbarungen ergänzt und deren Inhalte wurden in die Personalstatuten aufgenommen.

Erst 1996 wurde die CFL Cargo durch eine gesetzgebende Abänderung schließlich von dem öffentlich-rechtlichen Status ausgeschlossen.

Die CFL ist ausschließlich im Personenverkehr innerhalb der nationalen Grenzen und - wie von den Vertretern der CFL unterstrichen wurde - im regionalen grenzüberschreitenden Verkehr tätig. Der Güterfernverkehr wird ebenso von CFL Cargo betrieben.

In Luxemburg wirken keine privaten Eisenbahnunternehmen, mit Ausnahme von CFL Cargo, das jedoch an CFL gebunden ist, obwohl es ein eigenes Statut hat. Zwischen SNCF, CFL Cargo und SNCB wurde eine Joint-Venture unter der Bezeichnung SIBELIT geschlossen, die den grenzüberschreitenden Güterverkehr betreibt und ihren Sitz in Luxemburg hat. Innerhalb CFL Cargo, das aus der Verschmelzung des ehemaligen Güterverkehrsbetreibers CFL und der ARCELOR Mittel entstanden ist, besteht das Personal zum Großteil aus Angestellten der CFL und - in kleiner Minderheit - aus ehemaligen Angestellten der ARCELOR. Derzeit werden etwa 50 Triebfahrzeugführer im grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt.

### Gegenüberstellung der Gesichtspunkte

Die Vertreter von CFL haben in erster Linie auf die Schwierigkeit bei der Anwendung der die Pausen betreffenden Ziffer der Vereinbarung hingewiesen: diesbezüglich wurde

festgestellt, dass diese Ziffer hinsichtlich der Möglichkeit die Pausen aufzuteilen und hinsichtlich der Anwendungsmethoden dieser Aufteilung unklar ist.

Ansonsten wurde bejaht, dass die Durchführung der europäischen Vereinbarung, die in einigen Bereichen günstigere und in anderen weniger günstigere Bestimmungen nach sich ziehen würde, aufgrund einer reinen Gesamtbewertung mit der Rückschrittsklausel nicht im Widerspruch stehen sollte.

Ein Unternehmensvertreter, der zur Frage der Anzahl der auswärtigen Ruhezeiten das Wort ergriff, sprach von der Nützlichkeit zweier zusammenhängender auswärtiger Ruhezeiten, da dies die Produktivität steigern würde.

Schließlich wurde betont, dass die in den verschiedenen Ländern nicht zeitgleiche und homogene Übernahme der EG-Richtlinie für das Eisenbahnunternehmen negative Folgen hervorrufen kann.

Von einer wünschenswerten Übereinstimmung zwischen den Rechtsvorschriften der verschiedenen Länder sprach Georges Bach, luxemburgisches Mitglied des Europäischen Parlaments; in seinem Vortrag betonte er die Wichtigkeit der Entwicklung des intermodalen Verkehrs und der Logistik.

Georges Bach forderte außerdem, dass das Problem der externen Kosten anhand des Prinzips „wer verschmutzt, soll zahlen“ endlich auf Europaebene gelöst werden sollte.

Die gewerkschaftlichen Organisationen unterstrichen ihrerseits die folgenden kritischen Aspekte der Vereinbarung:

- das Fehlen von Bestimmungen über die Kontrollen und Sanktionen (vor allem bei den Kontrollen hoffen die gewerkschaftlichen Organisationen, dass der Fahrtschreiber eingesetzt wird);

- der Komfort der Unterkünfte für die Triebfahrzeugführer, die ihre Ruhezeit auswärts verbringen müssen;

- die Unklarheit der Ziffer hinsichtlich der Pausen;

- die Dauer der auswärtigen Ruhezeit sollte auf die effektive Ruhezeit bemessen sein, ohne die Zeit für den Weg zur Unterkunft und von der Unterkunft zum Arbeitsplatz einzuschließen.

Im Widerspruch mit dem Gesichtspunkt der Unternehmensvertreter standen die gewerkschaftlichen Organisationen, die sich deutlich gegen die zusammenhängenden auswärtigen Ruhezeiten aussprachen.

### Offene Fragen

Aus den Debatten auch bei diesem Besuch wurde ersichtlich, dass einige Fragen auf verschiedene Weise ausgelegt werden können.

Hinsichtlich der Möglichkeit einer Aufteilung der Pausen bestehen widersprüchliche Meinungen: ETF ist der Ansicht, dass nur die 45-Minuten-Pausen in zwei Fraktionen aufgeteilt werden sollten, während die Vertreter der CER darauf hinwiesen, dass die Ziffer gewollt unklar ist, da zu diesem Aspekt bislang noch keine Übereinkunft zwischen den Parteien erreicht wurde.

Ein anderer Aspekt, der bei der Debatte behandelt wurde, bezieht sich auf die Auslegung des 2. Absatzes der Ziffer 1 der Vereinbarung: in diesem Hinblick besteht keine übereinstimmende Meinung zur Anwendung der 15 km-Grenze nicht nur im grenzüberschreitenden Güterverkehr sondern auch im grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr. Wie oben bereits erwähnt, gab die Auslegung der Rückschrittsklausel auch im Rahmen dieses Besuches Anlass zu Meinungsverschiedenheiten.

## Luxemburg, 5. - 6. November 2009 - Teilnehmer

### Arbeitsgruppe

Josef Arminger, *Vida / Österreich*  
Michael Bartl, *Transnet / Deutschland*  
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*  
Raymond Hara, *SNCF*  
Italo Inglese, *FS (Projektleitung)*  
Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italien*  
Jean-Paul Preumont, *CER*  
Francesca Rango, *Trenitalia*  
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*  
Sabine Trier, *ETF*

### Gäste

Nico Bollendorff, *CFL*  
Albert Gerard, *CFL*  
Danielle Licciardi, *CFL*  
Bob Lary, *CFL*  
Alain Henx, *CFL*  
Chantal Diederich, *CFL Cargo*  
Romain Schintgen, *CFL Cargo*  
Charles Schlessler, *CFL Cargo*  
Camille Bocker, *Vertreter SYPROLUX*  
Mylène Wagner, *Vertreter SYPROLUX*  
Marc Weydert, *Vertreter SYPROLUX*  
Guy Greivelding, *Vertreter F.N.C.T.T.F.E.L.*  
Jean-Marie Thoma, *Vertreter F.N.C.T.T.F.E.L.*  
Georges Merenz, *Vertreter F.N.C.T.T.F.E.L.*  
Vito Fasano, *Vertreter F.N.C.T.T.F.E.L.*  
Georges Bach, *Mitglied des Europäischen Parlaments*





 **TRENITALIA**  
GRUPPO FERROVIE DELLO STATO

**Alta Velocità**

Accorcia le distanze.  
Fa crescere il Paese.

## **Anlagen**

### **Anlage A**

Vereinbarung CER-ETF vom 27. Januar 2004 über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr und Richtlinie 2005/47/EG vom 18. Juli 2005

### **Anlage B**

Fragebogen

### **Anlage C**

Antworten auf den Fragebogen (CD)

### **Anlage D**

Sammlung der Folien, die im Laufe der Besuche gezeigt wurden (CD)

**RICHTLINIE 2005/47/EG DES RATES****vom 18. Juli 2005****betreffend die Vereinbarung zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

nal, das seine Arbeitszeit in Zügen verbringt, zulässig sind.

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 139 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und Prinzipien, wie sie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt sind; sie soll insbesondere die uneingeschränkte Einhaltung von Artikel 31 der Charta gewährleisten, dem zufolge jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen sowie auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat.
- (2) Die Sozialpartner können gemäß Artikel 139 Absatz 2 des Vertrags gemeinsam beantragen, dass auf Gemeinschaftsebene geschlossene Vereinbarungen durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt werden.
- (3) Der Rat hat die Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung<sup>(1)</sup> erlassen. Der Eisenbahnverkehr zählt zu den aus dem Anwendungsbereich der genannten Richtlinie ausgeschlossenen Sektoren und Tätigkeitsbereichen. Das Europäische Parlament und der Rat haben die Richtlinie 2000/34/EG zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG<sup>(2)</sup> erlassen, mit der die Sektoren und Tätigkeitsbereiche, die bislang ausgeschlossen waren, ebenfalls abgedeckt werden sollten.
- (4) Das Europäische Parlament und der Rat haben die Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung<sup>(3)</sup> erlassen, mit der die Richtlinie 93/104/EG kodifiziert und aufgehoben wurde.
- (5) Die Richtlinie 2003/88/EG sieht vor, dass Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 für Eisenbahnperso-
- (6) Die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) haben die Kommission von ihrem Wunsch in Kenntnis gesetzt, gemäß Artikel 139 Absatz 1 des Vertrags Verhandlungen aufzunehmen.
- (7) Am 27. Januar 2004 haben die genannten Organisationen eine Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Bedingungen für den Einsatz des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr, nachstehend „Vereinbarung“ genannt, geschlossen.
- (8) Die Vereinbarung enthält einen an die Kommission gerichteten gemeinsamen Antrag, die Vereinbarung durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission gemäß Artikel 139 Absatz 2 des Vertrags durchzuführen.
- (9) Die Richtlinie 2003/88/EG ist anwendbar auf fahrendes Personal im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr, außer wenn spezifischere Vorschriften in der vorliegenden Richtlinie und der beigefügten Vereinbarung enthalten sind.
- (10) Im Sinne von Artikel 249 des Vertrags ist eine Richtlinie das angemessene Instrument für die Durchführung der Vereinbarung.
- (11) Da die Ziele dieser Richtlinie, die dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit dienen soll, im Hinblick auf die Vollendung des Binnenmarkts im Eisenbahnverkehr und angesichts der dort herrschenden Wettbewerbsbedingungen von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können und daher besser auf Gemeinschaftsebene zu erreichen sind, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel niedergelegten Verhältnismäßigkeitsgrundsatz geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung der Ziele erforderliche Maß hinaus.

<sup>(1)</sup> ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18. Geändert durch die Richtlinie 2000/34/EG.<sup>(2)</sup> ABl. L 195 vom 1.8.2000, S. 41.<sup>(3)</sup> ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.



- (12) Die Entwicklung des europäischen Eisenbahnsektors erfordert eine aufmerksame Begleitung der Rolle der gegenwärtigen und neuen Akteure, damit eine harmonische Weiterentwicklung in der gesamten Gemeinschaft sichergestellt wird. Der europäische soziale Dialog in diesem Bereich sollte diese Entwicklung widerspiegeln können und ihr bestmöglich Rechnung tragen.
- (13) Diese Richtlinie lässt den Mitgliedstaaten die Freiheit, die in der Vereinbarung verwendeten Begriffe, die dort nicht eigens definiert sind, in Übereinstimmung mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu bestimmen, wie es auch bei den übrigen sozialpolitischen Richtlinien der Fall ist, die ähnliche Begriffe verwenden. Allerdings müssen die Begriffsbestimmungen mit der Vereinbarung zu vereinbaren sein.
- (14) Die Kommission hat ihren Richtlinienvorschlag in Übereinstimmung mit ihrer Mitteilung vom 20. Mai 1998 über die Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene unter Berücksichtigung der Repräsentativität der Vertragsparteien und der Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Vereinbarung ausgearbeitet; die Vertragsparteien verfügen gemeinsam über eine ausreichende Repräsentativität für das fahrende Eisenbahnpersonal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr der Eisenbahnbetriebe.
- (15) Die Kommission hat ihren Richtlinienvorschlag in Übereinstimmung mit Artikel 137 Absatz 2 des Vertrags erstellt, dem zufolge Richtlinien im Bereich der Sozialpolitik keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben sollen, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.
- (16) Diese Richtlinie und die Vereinbarung legen Mindeststandards fest; die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner sollten günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen können.
- (17) Die Kommission hat das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen unterrichtet und ihnen ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur Durchführung der Vereinbarung übermittelt.
- (18) Das Europäische Parlament hat am 26. Mai 2005 eine Entschliessung zu der Vereinbarung der Sozialpartner angenommen.
- (19) Die Durchführung der Vereinbarung trägt zur Verwirklichung der in Artikel 136 des Vertrags genannten Ziele bei.

- (20) In Einklang mit Nummer 34 der Interinstitutionellen Vereinbarung über bessere Rechtsetzung<sup>(1)</sup> wird den Mitgliedstaaten nahe gelegt, für ihre eigenen Zwecke und im Interesse der Gemeinschaft eigene Aufstellungen vorzunehmen, aus denen im Rahmen des Möglichen die Entsprechungen zwischen der Richtlinie und den Umsetzungsmaßnahmen zu entnehmen sind, und diese zu veröffentlichen —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

#### Artikel 1

Ziel dieser Richtlinie ist die Durchführung der Vereinbarung vom 27. Januar 2004 zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr.

Der Wortlaut der Vereinbarung ist dieser Richtlinie beigelegt.

#### Artikel 2

(1) Die Mitgliedstaaten können günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen, als in dieser Richtlinie vorgesehen sind.

(2) Die Durchführung dieser Richtlinie ist unter keinen Umständen ein hinreichender Grund zur Rechtfertigung einer Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie abgedeckten Bereichen. Dies gilt unbeschadet der Rechte der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, angesichts sich wandelnder Bedingungen andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die zum Zeitpunkt des Erlasses dieser Richtlinie gelten, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.

#### Artikel 3

Unbeschadet der Bestimmungen der Vereinbarung über das Follow-up und die Bewertung durch die Unterzeichner wird die Kommission nach Anhörung der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene dem Europäischen Parlament und dem Rat über die Durchführung dieser Richtlinie im Zusammenhang mit der Entwicklung des Eisenbahnsektors Bericht erstatten, und zwar bis zum 27. Juli 2011.

<sup>(1)</sup> ABl. C 321 vom 31.12.2003, S. 1.

*Artikel 4*

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission bis zum 27. Juli 2008 mit und melden unverzüglich alle späteren Änderungen der Bestimmungen.

*Artikel 5*

Die Mitgliedstaaten erlassen nach Anhörung der Sozialpartner die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie zum 27. Juli 2008 nachzukommen, oder sie sorgen dafür, dass bis zu diesem Zeitpunkt die Sozialpartner im Wege von Vereinbarungen die notwendigen Vorkehrungen getroffen haben. Sie übermitteln der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Vorschriften.

Die Mitgliedstaaten treffen alle notwendigen Vorkehrungen, die es ihnen ermöglichen, die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse jederzeit gewährleisten zu können. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

*Artikel 6*

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

*Artikel 7*

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 18. Juli 2005.

*Im Namen des Rates*  
*Die Präsidentin*  
M. BECKETT

## VEREINBARUNG

### zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr

IN ERWÄGUNG NACHSTEHENDER GRÜNDE:

- Die Entwicklung des Eisenbahnverkehrs erfordert eine Modernisierung des Systems und den Ausbau des transeuropäischen Verkehrs und damit der Interoperabilität.
- Es besteht die Notwendigkeit, einen sicheren grenzüberschreitenden Verkehr aufzubauen und die Gesundheit und Sicherheit der im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr Beschäftigten zu schützen.
- Es besteht die Notwendigkeit, einen Wettbewerb zu verhindern, der allein auf den Unterschieden zwischen den Arbeitsbedingungen beruht.
- Es besteht ein Interesse daran, den Eisenbahnverkehr innerhalb der Europäischen Union zu entwickeln.
- Es gibt Anlass für die Überzeugung, dass sich die genannten Ziele durch die Schaffung gemeinsamer Mindeststandardregeln für die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr erreichen lassen.
- Die Zahl der betroffenen Beschäftigten wird in den nächsten Jahren noch zunehmen;
- gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 138 und Artikel 139 Absatz 2;
- gestützt auf die Richtlinie 93/104/EG (geändert durch die Richtlinie 2000/34/EG), insbesondere auf die Artikel 14 und 17;
- gestützt auf das Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom, 19. Juni 1980).
- Nach Artikel 139 Absatz 2 des Vertrags werden die auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichner durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt.
- Die Unterzeichner stellen hiermit einen solchen Antrag —

SIND DIE UNTERZEICHNER WIE FOLGT ÜBEREINGEKOMMEN:

#### Ziffer 1

##### Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für das fahrende Personal der Eisenbahnen, das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt ist, der von Eisenbahnunternehmen durchgeführt wird.

Im grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr, für den grenzüberschreitenden Güterverkehr, welcher nicht mehr als 15 Kilometer über die Grenze hinausgeht, sowie für den Verkehr zwischen den im Anhang aufgeführten offiziellen Grenzbahnhöfen ist die Anwendung dieser Vereinbarung freigestellt.

Bei Zügen auf grenzüberschreitenden Strecken, die ihre Fahrt auf der Infrastruktur desselben Mitgliedstaats beginnen und enden und die Infrastruktur eines anderen Mitgliedstaats nutzen, ohne dort anzuhalten (deren Fahrt also als inländischer Verkehr

betrachtet werden kann), ist die Anwendung dieser Vereinbarung ebenfalls freiwillig.

Hinsichtlich des fahrenden Personals, das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt ist, ist die Richtlinie 93/104/EG bezüglich derjenigen Aspekte nicht anzuwenden, für die diese Vereinbarung spezifischere Bestimmungen enthält.

#### Ziffer 2

##### Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Vereinbarung gelten folgende Begriffsbestimmungen:

1. „Interoperabler grenzüberschreitender Verkehr“: grenzüberschreitender Verkehr, für den gemäß der Richtlinie 2001/14/EG mindestens zwei Sicherheitsbescheinigungen für die Eisenbahnunternehmen erforderlich sind;

2. „im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetztes fahrendes Personal“: alle Arbeitnehmer, die Mitglied des Zugpersonals sind und bezogen auf eine Tagesschicht für mehr als eine Stunde im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt sind;
3. „Arbeitszeit“: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;
4. „Ruhezeit“: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit;
5. „Nachtzeit“: jede in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens 7 Stunden, welche auf jeden Fall die Zeit zwischen 24 Uhr und 5 Uhr umfasst;
6. „Nachtschicht“: jede Schicht, die mit mindestens 3 Stunden in die Nachtzeit fällt;
7. „auswärtige Ruhezeit“: tägliche Ruhezeit, die nicht am üblichen Wohnort des fahrenden Arbeitnehmers genommen werden kann;
8. „Triebfahrzeugführer“: jeder Arbeitnehmer, der für das Fahren eines Triebfahrzeugs verantwortlich ist;
9. „Fahrzeit“: die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der der Triebfahrzeugführer die Verantwortung für das Fahren eines Triebfahrzeugs trägt, ausgenommen die Zeit, die für das Auf- und Abrüsten des Triebfahrzeugs eingeplant ist. Sie schließt die geplanten Unterbrechungen ein, in denen der Triebfahrzeugführer für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.

### Ziffer 3

#### Tägliche Ruhezeit am Wohnort

Die tägliche Ruhezeit hat eine Dauer von mindestens 12 zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum.

Sie kann innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen einmal auf ein Minimum von 9 zusammenhängenden Stunden reduziert werden. In diesem Fall werden die der Differenz zwischen der reduzierten Ruhezeit und 12 Stunden entsprechenden Stunden der folgenden täglichen Ruhezeit am Wohnort hinzugefügt.

Eine deutlich reduzierte tägliche Ruhezeit darf nicht zwischen zwei auswärtigen Ruhezeiten festgelegt werden.

### Ziffer 4

#### Auswärtige tägliche Ruhezeit

Die auswärtige Ruhezeit hat eine Dauer von mindestens 8 zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum.

Auf eine auswärtige Ruhezeit muss eine tägliche Ruhezeit am Wohnort folgen <sup>(1)</sup>.

Es wird empfohlen, bei der Unterkunft des betroffenen Personals für angemessenen Komfort zu sorgen.

### Ziffer 5

#### Pausen

##### a) Triebfahrzeugführer

Beträgt die Arbeitszeit eines Triebfahrzeugführers mehr als 8 Stunden, wird eine Pause von mindestens 45 Minuten während des Arbeitstages gewährt.

Oder:

Beträgt die Arbeitszeit zwischen 6 und 8 Stunden, dauert diese Pause mindestens 30 Minuten und wird während des Arbeitstages gewährt.

Die zeitliche Lage und die Länge der Pause müssen ausreichend sein, um eine effektive Erholung des Arbeitnehmers zu sichern.

Die Pausen können bei Verspätungen von Zügen im Verlauf eines Arbeitstages angepasst werden.

Ein Teil der Pause sollte zwischen der 3. und 6. Arbeitsstunde gewährt werden.

Ziffer 5 Buchstabe a ist nicht anwendbar, wenn ein zweiter Triebfahrzeugführer anwesend ist. In diesem Fall werden die Bedingungen zur Gewährung einer Pause auf nationaler Ebene geregelt.

##### b) Zugbegleitpersonal

Für das übrige Personal an Bord des Zuges wird eine Pause von mindestens 30 Minuten gewährt, wenn die Arbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt.

<sup>(1)</sup> Die Parteien stimmen darin überein, dass Verhandlungen über eine zweite zusammenhängende auswärtige Ruhezeit sowie über den Ausgleich für auswärtige Ruhezeiten zwischen den Sozialpartnern auf Unternehmensebene oder auf nationaler Ebene stattfinden können, je nachdem, welche Ebene angemessener ist. Über die Frage der Zahl der zusammenhängenden auswärtigen Ruhezeiten sowie des Ausgleichs für auswärtige Ruhezeiten wird zwei Jahre nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung auf europäischer Ebene neu verhandelt.

*Ziffer 6***Wöchentliche Ruhezeit**

Dem fahrenden Personal, das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt ist, wird pro 7-Tage-Zeitraum eine zusammenhängende Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von 12 Stunden gemäß Ziffer 3 gewährt.

Dem fahrenden Personal stehen pro Jahr 104 Ruhezeiten von 24 Stunden zu; sie schließen sowohl die 24-Stunden-Perioden der 52 wöchentlichen Ruhezeiten mit ein als auch

- 12 Doppelruhen (von 48 Stunden plus tägliche Ruhezeit von 12 Stunden), die den Samstag und den Sonntag umfassen, und
- 12 Doppelruhen (von 48 Stunden plus tägliche Ruhezeit von 12 Stunden) ohne Garantie, dass ein Samstag oder Sonntag einbezogen ist.

*Ziffer 7***Fahrzeit**

Die Fahrzeit nach Ziffer 2 darf bei einer Tagesschicht 9 Stunden und bei einer Nachtschicht zwischen zwei täglichen Ruhezeiten 8 Stunden nicht überschreiten.

Die maximale Fahrzeit ist pro Zeitraum von zwei Wochen auf 80 Stunden begrenzt.

*Ziffer 8***Kontrolle**

Ein Verzeichnis, das die täglichen Arbeits- und Ruhestunden des fahrenden Personals darstellt, muss geführt werden, um die Einhaltung der Bestimmungen dieser Vereinbarung zu überwachen. Angaben bezüglich der tatsächlichen Arbeitsstunden sind zur Verfügung zu stellen. Das Verzeichnis wird mindestens ein Jahr im Unternehmen aufbewahrt.

*Ziffer 9***Rückschrittsklausel**

Die Durchführung dieser Vereinbarung stellt in keinem Fall eine wirksame Rechtfertigung für eine Zurücknahme des allgemeinen

Schutzniveaus des fahrenden Personals, das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt ist, dar.

*Ziffer 10***Follow-up der Vereinbarung**

Die Unterzeichner beobachten die Umsetzung und Anwendung dieser Vereinbarung im Rahmen des Ausschusses des Sozialen Dialogs „Eisenbahn“, der in Übereinstimmung mit dem Beschluss 98/500/EG der Kommission eingesetzt wurde.

*Ziffer 11***Bewertung**

Die Vertragsparteien bewerten die Bestimmungen dieser Vereinbarung zwei Jahre nach ihrer Unterzeichnung anhand der ersten Erfahrungen mit der Entwicklung des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs.

*Ziffer 12***Überprüfung**

Die Unterzeichner überprüfen die vorstehenden Bestimmungen zwei Jahre nach Ablauf der Durchführungsfrist, die im Ratsbeschluss zur Durchführung dieser Vereinbarung festgelegt wird.

Brüssel, den 27. Januar 2004

*Für die CER*

Giancarlo CIMOLI  
Präsident

Johannes LUDEWIG  
Exekutivdirektor

Francesco FORLENZA  
Vorsitzender der Gruppe der  
Personaldirektoren

Jean-Paul PREUMONT  
Berater Soziale Angelegenheiten

*Für die ETF*

Norbert HANSEN  
Präsident der Sektion Eisenbahn

Jean-Louis BRASSEUR  
Vizepräsident der Sektion  
Eisenbahn

Doro ZINKE  
Generalsekretärin

Sabine TRIER  
Politische Sekretärin

## ANHANG

**Liste der offiziellen Grenzbahnhöfe, die mehr als 15 km von der Grenze entfernt liegen und für die die Vereinbarung fakultativ ist**

RRZEPIN (Polen)

TUPLICE (Polen)

ZEBRZYDOWICE (Polen)

DOMODOSSOLA (Italien)

## „FOLLOW-UP DER VEREINBARUNG ÜBER DIE EINSATZBEDINGUNGEN DES FAHRENDEN PERSONALS IM INTEROPERABLEN GRENZÜBERSCHREITENDEN VERKEHR“

Name des Unternehmens / der Gewerkschaft

---

Business (Personen – Güter - beide)

---

Land

---

Name der Kontaktperson

---

E-mail

---

Telephon und Fax

---

### Fragebogen<sup>1</sup>

#### TEIL A

Am 27. Januar 2004 wurde zwischen der CER (Gemeinschaft der Europäischen Bahnen) und der ETF (Europäischen Transportarbeiter-Föderation) die Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals, das interoperable Einsätze im grenzüberschreitenden Verkehr ausführt, getroffen.

Die Vereinbarung definiert die interoperablen grenzüberschreitenden Einsätze als die grenzüberschreitenden Einsätze, für die gemäß der Richtlinie 2001/14/EG mindestens zwei Sicherheitsbescheinigungen für die Eisenbahnunternehmen erforderlich sind. Die Vereinbarung definiert das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzte fahrende Personal als alle Arbeitnehmer, die Mitglied des Zugpersonals sind und, bezogen auf eine Tagesschicht, für mehr als eine Stunde im grenzüberschreitenden interoperablen Verkehr tätig sind.

Diesbezüglich:

**1. In Ihrem Unternehmen, wie viele Arbeitnehmer des fahrenden Personals fallen in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung?**

---

---

**2. Können Sie innerhalb dieses Rahmens die Anzahl der Triebfahrzeugführer und die Anzahl des Zugbegleitpersonals genau angeben?**

Anzahl der Triebfahrzeugführer: \_\_\_\_\_

Anzahl des Zugbegleitpersonals: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Das Projekt wird mit Mitteln der Europäischen Union finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt des Fragebogens liegt beim Autor. Die Europäische Kommission ist für jeglichen Gebrauch, der von den gesammelten Informationen gemacht werden könnte, nicht haftbar.

**2. Hat sich in den vergangenen Jahren (seit Januar 2004) eine Zunahme der Anzahl des fahrenden Personals, das in den Geltungsbereich der Vereinbarung fällt, abgezeichnet?**

- a)  Ja
- b)  Nein

## **TEIL B**

Die Vereinbarung von CER und ETF vom 27. Januar 2004 wurde in europäisches Recht überführt (Richtlinie 2005/47/EG vom 18. Juli 2005) und wird somit generell anwendbar für den gesamten Eisenbahnsektor. Artikel 5 dieser Richtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten die Bestimmungen des Abkommens bis spätestens 27. Juli 2008 in nationales Recht übertragen.

Auch ohne Umsetzung der Bestimmungen in nationales Recht ist es jedoch möglich, dass die Europäische Vereinbarung auf Unternehmensebene umgesetzt wird (autonomes Abkommen der europäischen Sozialpartner CER und ETF).

Diesbezüglich:

**1. Wie ist der aktuelle Stand der Umsetzung der Ziffern in der CER / ETF Vereinbarung?**

- a)  vollständig umgesetzt
- b)  teilweise umgesetzt
- c)  nicht umgesetzt

**2. Im Fall von Antwort a) oder b), wurde die Vereinbarung umgesetzt (mehrere Antworten sind möglich):**

- a)  per Gesetz
- b)  mit einem Branchenkollektivvertrag
- c)  mit einer Vereinbarung auf Unternehmensebene

**3. Im Fall von Antwort c) auf die Frage B.1, was sind die Ursachen, die die Umsetzung der Vereinbarung verhindert haben?**

- a)  Untätigkeit des Staates
- b)  Untätigkeit der Sozialpartner
- c)  Fehlendes Zustandekommen eines Abkommens zwischen den Sozialpartnern

**4. Im Falle, dass die Vereinbarung in nationales Recht umgesetzt wurde, wurden die Sozialpartner konsultiert oder jedenfalls in den gesetzgebenden Prozess einbezogen?**

- a)  Ja
- b)  Nein

## **TEIL C**

Gemäß Art. 2 der Richtlinie 2005/47/EG und der Ziffer 9 der CER / ETF Vereinbarung, kann die Durchführung der europäischen Bestimmungen unter keinen Umständen zur Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen führen; günstigere Bestimmungen können hingegen beibehalten oder eingeführt werden. Diesbezüglich:

**1. Bei der Umsetzung der Richtlinie / des CER / ETF Abkommens über Kollektivvereinbarungen:**

**1.1 Wurde die Richtlinie / das Abkommen in Form eines Sektorkollektivvertrag oder eines Unternehmenskollektivvertrag umgesetzt?**

- a)  Sektorkollektivvertrag
- b)  Unternehmenskollektivvertrag



**1.2 Beschränkte sich die Kollektivvereinbarung oder Änderung des vorhandenen Kollektivvertrags auf die Wiedergabe der Inhalte der Europäischen Vereinbarung?**

- a)  Ja
- b)  Nein

**1.3. Wenn Ja, in welchen Fragen?**

- a)  Tägliche Ruhezeit am Wohnort (Ziffer 3)
- b)  Auswärtige tägliche Ruhezeit (Ziffer 4)
- c)  Pausen (Ziffer 5)
- d)  Wöchentliche Ruhezeit (Ziffer 6)
- e)  Fahrzeit (Ziffer 7)
- f)  Kontrolle (Ziffer 8)

**1.4. Haben diese Durchführungsbestimmungen andere Aspekte der Arbeitszeiten geregelt, die von der europäischen Vereinbarung nicht berücksichtigt worden waren?**

- a)  Ja
- b)  Nein

**1.5. Wenn Ja, welche?**

---

---

**1.6. Im Falle, dass die Umsetzung mit einer Vereinbarung auf Unternehmensebene erfolgte, welche Aspekte haben die meisten Kontroversen zwischen der Unternehmensführung und den gewerkschaftlichen Organisationen hervorgerufen?**

---

---

**1.7 In welchen Bereichen wurden in der Unternehmens- und / oder Sektorvereinbarung günstigere Bedingungen festgeschrieben, als die in dem Abkommen definierten Mindeststandards?**

---

---

**2. Bei der Umsetzung der Richtlinie / des CER / ETF Abkommens über die Änderung des nationalen Arbeitsrechts (oder Eisenbahnrechts):**

**2.1 Beschränkte sich die Änderung des nationalen Arbeitsrechts (oder Eisenbahnrechts) auf die Wiedergabe der Inhalte der Europäischen Vereinbarung?**

- a)  Ja
- b)  Nein

**2.2. Wenn Ja, in welchen Fragen?**

- a)  Tägliche Ruhezeit am Wohnort (Ziffer 3)
- b)  Auswärtige tägliche Ruhezeit (Ziffer 4)
- c)  Pausen (Ziffer 5)
- d)  Wöchentliche Ruhezeit (Ziffer 6)
- e)  Fahrzeit (Ziffer 7)
- f)  Kontrolle (Ziffer 8)

**2.3. Haben diese Durchführungsbestimmungen andere Aspekte der Arbeitszeiten geregelt, die von der europäischen Vereinbarung nicht berücksichtigt worden waren?**

- a)  Ja
- b)  Nein

**2.4. Wenn Ja, we?**

---

---

**TEIL D**

Gemäß Ziffer 11 der CER / ETF Vereinbarung sind die Vertragsparteien dazu angehalten, die Bestimmungen der Vereinbarung anhand der ersten Erfahrungen mit der Anwendung und der Entwicklung des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs, zu bewerten.

Diesbezüglich:

**1. In Bezug auf die Entwicklung des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs, gibt es Bestimmungen in der Vereinbarung, die Ihrer Meinung nach eingehender behandelt werden müssten? Wenn ja, welche?**

---

---

---

**2. Gibt es Ihrer Ansicht nach Fragen, die in der CER/ETF Vereinbarung bislang nicht geregelt sind, die auf der Ebene des Europäischen Sozialdialogs jedoch diskutiert werden sollten?**

---

---

---

**Bitte senden Sie den Fragebogen zurück an:**

*Italo Inglese*  
F.S. S.p.A.  
E-mail: [i.inglese@ferroviedellostato.it](mailto:i.inglese@ferroviedellostato.it)  
Fax +39 06 44104658



