CER
The Voice of European Railways

ETF

MOBILE BESCHÄFTIGTE EISENBAHN

Studie über die Umsetzung und Anwendung der Vereinbarung zwischen der Gemeinschaft Europäischer Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) zu bestimmten Aspekten der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor

SECAFI Groupe ALPHA

FGB Fondazione Giacomo Brodolini

wmp consult Wilke Maack

EVA Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr EVA Bildung & Beratung

With the Support of the European Union

Dieser Bericht wurde für die europäischen Sozialpartner im Eisenbahnsektor, die Gemeinschaft Europäischer Bahnen und Infrastrukturunternehmen (CER) sowie die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF), im Rahmen des EU-Förderprojektes „Rail Mobile Workers" durch SECAFI Groupe ALPHA, wmp consult – Wilke Maack GmbH und Fondazione Giacomo Brodolini erstellt.

Das Projekt wurde von der Europäischen Union bezuschusst. Die alleinige Verantwortung für diese Publikation tragen die Projektpartner. Die Europäische Kommission übernimmt keinerlei Haftung für irgendeine mögliche Nutzung der hier enthaltenen Informationen.

Oktober 2018

Veröffentlicht durch

Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)
Galerie AGORA,
Rue du Marché aux Herbes 105, Boite 11
1000 Brüssel, Belgien
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

Zusammengestellt durch

SECAFI
20-24 rue Martin Bernard, 75013 Paris, Frankreich

WMP Consult – Wilke Maack
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg,
Deutschland

Fondazione Giacomo Brodolini
Via Solferino 32, 00185, Rom, Italien

MOBILE BESCHÄFTIGTE EISENBAHN

ABSCHLUSSBERICHT

Studie über die Umsetzung und Anwendung der Vereinbarung zwischen der Gemeinschaft Europäischer Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) zu bestimmten Aspekten der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor

---

In Auftrag gegeben von den europäischen Sozialpartnern

EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION

Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105, Boite 11,
1000 Brüssel, Belgien
Tel. : +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

CER
The Voice of European Railways

Gemeinschaft Europäischer Bahnen und Infrastrukturunternehmen (CER)
Avenue des Arts, 53, 1000 Brüssel, Belgien
Tel. : +32 2 2130870
contact@cer.be
www.cer.be

Autoren

Sophie Mosca, Christophe Bourdeleau
(SECAFI)

Eckhard Voss
(wmp consult – Wilke Maack GmbH)

Silvio Bologna
(Universität Palermo-Fondazione "Giacomo Brodolini")

Michele Faioli
(Universität Rom "Tor Vergeta"-Fondazione "Giacomo Brodolini")

SECAFI Groupe ALPHA

wmp consult
Wilke Maack

FGB Fondazione Giacomo Brodolini

Partner

EVA - Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin, Deutschland
Tel.: +49 30 3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

EVA

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT 4

TEIL 1 7

Wissenschaftliches Gutachten zur Umsetzung der Vereinbarung zu bestimmten Aspekten der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor (Richtlinie 2005/47/EG)

Autoren: Sophie Mosca, Christophe Bourdeleau (SECAFI)

1. EINLEITUNG, METHODOLOGIE UND UMFRAGE-STICHPROBE 8

1.1. Kontext und Ziele der Studie 8

1.2. Methodologie der wissenschaftlichen Studie: Bestandsaufnahme, Umfrage und Workshops 9

1.3. „Rail Mobile Worker"-Umfrage: Ein tiefgreifender Fragebogen in fünf Teilen 11

1.4. Umfrage im Rahmen von *Rail Mobile Worker* (RMW): Eine breite Stichprobe dank 66 eingegangenen Fragebogen aus 21 Ländern und von 47 Unternehmen . . . 12

2 ÜBERBLICK DES INTERNATIONALEN SCHIENENVERKEHRS: GÜTER- UND PERSONENVERKEHR 14

2.1 Güter- und Personenschienenverkehr haben sich in den letzten Jahren anders entwickelt 14

Für grenzüberschreitenden Verkehr zugelassene Unternehmen mit verschiedenen denkbaren operativen grenzüberschreitenden Transportmöglichkeiten 15

2.2 Schienengüterverkehr, der stark fluktuiert und dessen internationaler Anteil 50% übersteigt 16

50 % des Güterverkehrs ist grenzüberschreitend: 40 % international und 10 % Transit 18

2.3 Weniger als 6 % des Personenverkehrs auf der Schiene sind international; in Westeuropa größer und durch den Ausbau von Hochgeschwindigkeitsstrecken stimuliert 19

Grenzüberschreitender Schienenpersonentransport: Regional- oder Hochgeschwindigkeitsströme auf der Langstrecke 22

2.4 Grenzüberschreitender Verkehr und Organisation in den untersuchten Unternehmen 22

3. BESCHÄFTIGUNG IN EISENBAHNVERKEHRSUNTERNEHMEN UND GRENZÜBERSCHREITENDES PERSONALF 28

3.1 Ein erster Überblick über die Beschäftigung in Eisenbahnunternehmen in den EU-Mitgliedstaaten 28

3.2 Eine schwierige Schätzung der Zahl grenzüberschreitender fahrender Beschäftigter auf europäischer Ebene 29

3.3 Merkmale der grenzüberschreitenden Beschäftigten in den befragten Unternehmen 31

4. VERGLEICHSANALYSE DER UMSETZUNG DER BESTIMMUNGEN DER VEREINBARUNG IN DEN BEFRAGTEN UNTERNEHMEN 33

4.1 Die Umsetzung der Klauseln der Vereinbarungen in den befragten Unternehmen 33

4.2 Im Fragebogen von CER- und ETF-Mitgliedern vorgebrachte Schwierigkeiten bezüglich Umsetzung und Erwartungen 39

5. HAUPTERKENNTNISSE UND EMPFEHLUNGEN 40

5.1 Die gute Beteiligung an Umfrage und Workshops half bei der Erhebung vieler nützlicher Informationen und Daten für das Projekt. 40
5.2 Die Frage bezüglich der Definition des 'interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs' 42
5.3 Umsetzung, die den Mindeststandards der Vereinbarung entsprechen soll 45
5.4 Identifizierte Probleme bei der Umsetzung gewisser Bestimmungen der Vereinbarung ..46
5.5 Nachbereitung und Kontrollen gilt es zu stärken 48

Glossar und Abkürzungen 50
Länderabkürzungen. 51
Abkürzungen 51
Quellennachweis und Bibliographie. 52
Anhang 1 - Organisation des Projektes Rail Mobile Workers: Lenkungsausschuss und Workshops 54
Anhang 2 – Projekt „Rail Mobile Workers" – Fragebogen 55
Anhang 3 – Detaillierte Ergebnisse der Umfrage. 75
Anhang 4 – Zusätzliche Daten zum grenzüberschreitenden Verkehr 79

TEIL 2 87

Rechtliche Aspekte der Umsetzung und Anwendung der CER-ETF-Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor (umgesetzt durch Richtlinie 2005/47/EG)

Autoren: Eckhard Voss, wmp consult – Wilke Maack GmbH
Silvio Bologna, Universität Palermo - Fondazione "Giacomo Brodolini"
Michele Faioli, Universität Rom "Tor Vergeta" -Fondazione "Giacomo Brodolini"

1. EINFÜHRUNG 88
2. METHODISCHER HINWEIS 89
3. DER GELTENDE RECHTSRAHMEN 90

3.1 Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht. 90
3.2 Quellen zur Regelung der Arbeitszeit des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor 91
3.3 Rangordnung der Quellen und Abweichungen 95
3.4 Kategorien von Fahrpersonal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr, die unter gesetzliche und andere Quellen fallen. 98
3.5 Tägliche auswärtige Ruhezeit. 100
3.6 Zweite auswärtige Ruhezeit 102
3.7 Zuständige Behörden und Stellen, die die Arbeits-, Fahr- und Ruhezeiten des Fahrpersonals im Eisenbahnsektor überprüfen 102

4. PROBLEME UND HERAUSFORDERUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER VEREINBARUNG UND IHRER ANWENDUNG 109

4.1 Überprüfungen und Kontrollen 109
4.2 Konzepte der Arbeitszeit und Fahrzeit 110
4.3 Zunehmende Diversität des Fahrpersonals und Beschäftigung externer Arbeitnehmer im Eisenbahnsektor 111

Bibliographie 112
Annex 113
Nationale Umsetzungsgesetze der Richtlinie 2005/47/EG nach Mitgliedstaat 113
Unternehmensspezifische geltende Rechts- und Verwaltungsrahmen. 118

TEIL 3 125

Richtlinie 2005/47/EG des Rates und CER-ETF Abkommen

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen aus dem Eisenbahnsektor,

auf den folgenden Seiten finden Sie den Abschlussbericht unseres EU Sozialpartnerprojektes „Mobile workers", den wir nach intensiver Arbeit und Diskussion nun fertig stellen konnten. Mit dem Projekt haben wir eine Evaluation der zwischen Gemeinschaft der Europäischen Bahnen und Infrastrukturunternehmen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) bestehenden Sozialpartnervereinbarung durchgeführt. Auf dieser basiert die EU Richtlinie über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor (Richtlinie 2005/47/EG). Mit dem Instrument der Sozialpartnervereinbarung haben wir unsere Verantwortung für den Sektor und die wichtige Möglichkeit der Mitgestaltung von dessen Rahmenbedingungen wahrgenommen.

Als die beiden Sozialpartner CER und ETF das Abkommen im Jahre 2004 geschlossen haben, gab es noch keine Interoperabilität im Schienenverkehr. Sie waren damals Visionäre. Die Vereinbarung war in die Zukunft gerichtet. Sie sollten zur Stärkung des Bahnsektors, zum Schutz der Beschäftigten und gleichzeitig der Erleichterung des grenzüberschreitenden Schienenverkehrs dienen. Die Entwicklung ist zwar langsamer als eingeschätzt vorangegangen. Dennoch gibt es heute die Interoperabilität, welche für den Verkehr und die Menschen in Europa bedeutsam ist, und die Vereinbarung zum grenzüberschreitenden Verkehr hat dazu einen Beitrag geleistet.

Der Projektabschlussbericht beschreibt die nationale Umsetzung in den EU-Mitgliedsstaaten sowie die Organisation des grenzüberschreitenden Verkehrs und gibt einen guten Überblick über die zuständigen Aufsichts- und Kontrollbehörden.

Die im Zuge des Projekts durchgeführten Workshops, deren Ergebnis in den Bericht eingegangen ist, zeigen, dass es zahlreiche Good-Practice-Beispiele für Kollektivvereinbarungen und den Umgang mit dem Thema zwischen den nationalen Sozialpartnern gibt.

Die Vereinbarung und die inhaltlich identische Richtlinie haben große Aktualität und Bedeutung. Die EU RiLi 2005/47/EG wird von den Eisenbahnverkehrsunternehmen, den Mitgliedsunternehmen der CER, im Sektor angewandt und hat sich bewährt.

Rund 10.000 Beschäftigte sind in dem relevanten Bereich tätig mit steigender Tendenz.

Die Sozialpartner ETF und CER sind deshalb zu dem Ergebnis gelangt, dass es zur Zeit keiner Modifikation der Sozialpartnervereinbarung und Richtlinie bedarf. Zu diskutieren sein wird aber aufgrund verschiedener Hinweise derBedarfzur Herstellung von Klarheit bei der Interpretation einiger Definitionen und Klauseln in Bezug auf manche nationale Umsetzungen.

Dennoch – und das zeigt auch dieser Report deutlich – gibt es durchaus ernst zu nehmende Probleme in der Anwendungspraxis:

- Die Einhaltung der Richtlinie wird durch die zuständigen Behörden nicht bzw. kaum kontrolliert.
- Teilweise sind die Zuständigkeiten nicht wirklich bekannt
- In einigen Ländern sind die Zuständigkeiten so verteilt oder organisiert, dass wirksame Kontrollen schon allein deshalb nicht möglich sind

Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie aktuelle Arbeits- und Ruhezeiten im grenzüberschreitenden Verkehr effektiv kontrolliert werden können.

Die Arbeit der Sozialpartner für den europäischen Eisenbahnsektor und seine Beschäftigten ist deshalb mit diesem Projektabschluss nicht beendet, sondern fängt gerade erst an.

Auf europäischer Ebene tritt der sektorale Soziale Dialog für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen – auch im intermodalen Wettbewerb mit der Straße - einschließlich der Sozialen Standards ein. Es gibt mehr Bedarf für grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr, auch zur Erreichung der Klimaziele.

National werden die Sozialpartner die Projektergebnisse nutzen, um die daraus gewonnen Erkenntnisse umzusetzen und um z.B. behördliche Zuständigkeiten zu klären und für bessere Kontrollen einzutreten.

Im Sozialen Dialog Eisenbahn werden wir nicht nachlassen, vorausschauend unterwegs zu sein, als Sozialpartner die Entwicklung aufmerksam verfolgen und offen für Erweiterungen und Weiterentwicklungen in der Zukunft sein.

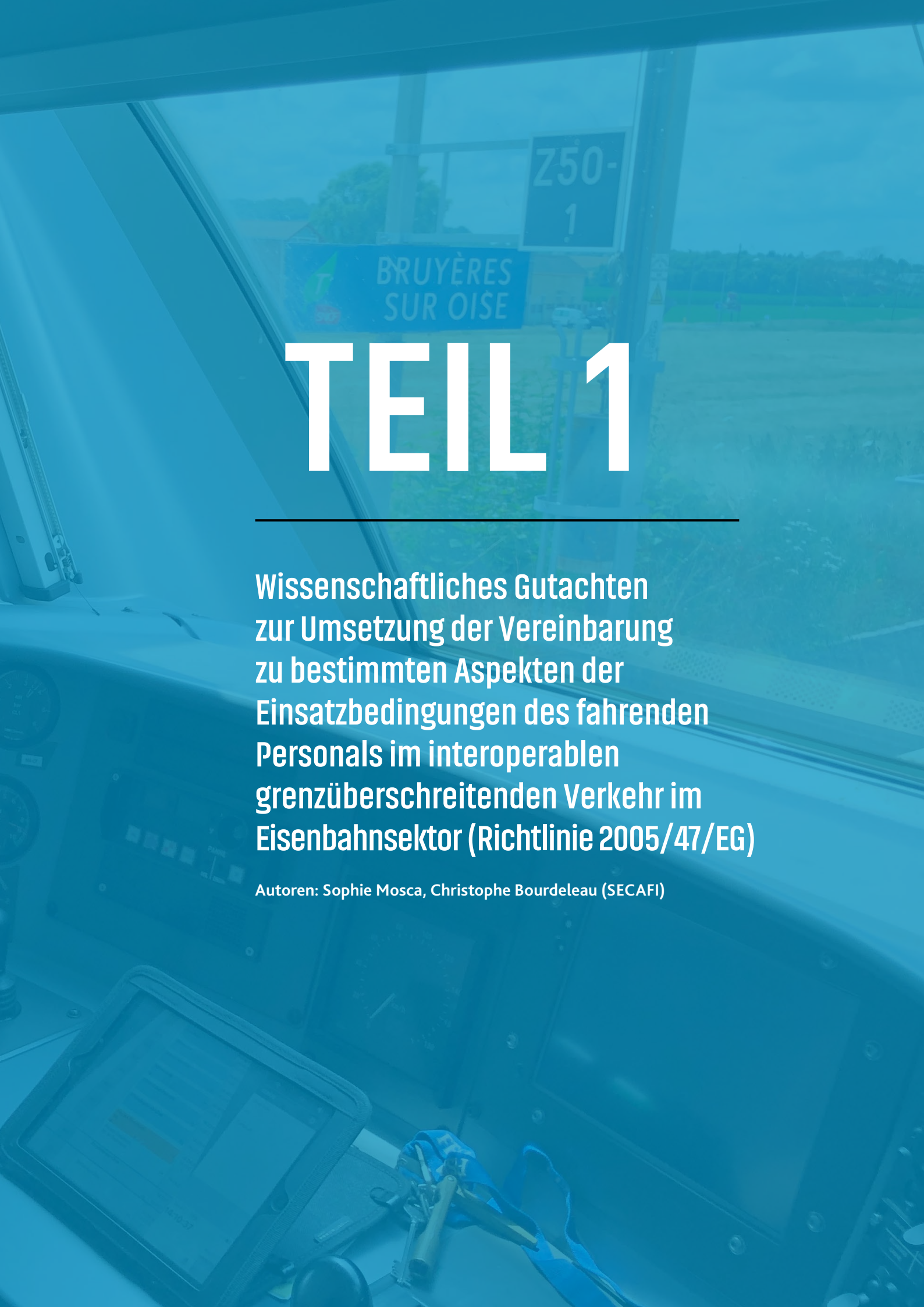
Gemeinsam werden wir weiterhin für die Stärkung und die Attraktivität unseres Sektors und die Belange der Beschäftigten eintreten.

Wir danken allen Mitwirkenden an dem Projekt!

Giorgio Tuti
Präsident EU Sozialer
Dialog Eisenbahn
ETF

Matthias Rohrmann
Vize-Präsident EU Sozialer
Dialog Eisenbahn
CER

Z (IS) VA
Z (IS) RS
Z (IS) KVB
Z (IS) ATESS
Z (IS) BCL-AU
Z (IS) FU - SI - (A.T
Z (IS) SAI
Z (SECOURU)
Z (IS) LFR-LPRF
BPL (SE) SONO
BP (ES) ORB
Z-FO
TV3
TV2
TV1



TEIL 1

Wissenschaftliches Gutachten zur Umsetzung der Vereinbarung zu bestimmten Aspekten der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor (Richtlinie 2005/47/EG)

Autoren: Sophie Mosca, Christophe Bourdeleau (SECAFI)

1. EINLEITUNG, METHODOLOGIE UND UMFRAGE-STICHPROBE

1.1. Kontext und Ziele der Studie

Verständnis darüber zu erlangen, wie europäische Vorschriften über Einsatzbedingungen für das fahrende Personal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor umgesetzt werden. Das ist zugleich das Ziel des Projektes „Rail Mobile Worker" (RMW) und der Beitrag von Secafi als wissenschaftliches Sachverständigen-Büro.

Im Kontext der Schaffung und Entwicklung eines europäischen Eisenbahnmarktes zielten die europäischen Sozialpartner darauf ab:

- Sicheren grenzüberschreitenden Verkehr zu entwickeln und die Gesundheit und Sicherheit des fahrenden Personals zu schützen;
- Wettbewerb zu vermeiden, der alleine auf Unterschieden bei den Arbeitsbedingungen beruht;
- Gemeinsame Regeln für Mindeststandard-Arbeitsbedingungen für fahrendes Personal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr zu schaffen.

Am 27. Januar 2004 wurde die „Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen für fahrendes Personal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor" zwischen der Gemeinschaft Europäischer Bahnen und Infrastrukturunternehmen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) unterzeichnet. Darin werden europäische Standards für Ruhe-, Pausen- und Fahrzeit für fahrendes Personal im grenzüberschreitenden interoperablen Verkehr im Geltungsbereich dieser Vereinbarung festgelegt.

Diese europäische Vereinbarung, das Ergebnis des europäischen Sozialdialogs für die Eisenbahn, wurde mittels der Richtlinie des Rates 2005/47/EG in das EU-Recht aufgenommen. Seit dem 27. Juli 2008 gilt diese Richtlinie für alle Mitgliedstaaten und ist für den gesamten EU-Eisenbahnsektor verbindlich.

Zur Überprüfung der Umsetzung dieser Vereinbarung haben CER und ETF 2008 ein erstes gemeinsames Projekt durchgeführt. Hauptsächlich beruhten die Ergebnisse auf Umfragen und Workshops der Gewerkschaften und der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Umsetzung dieser Vorschriften für die betroffenen Beschäftigten.

Das Hauptaugenmerk des CER/ETF-Projektes lag darauf, die Umsetzung der Vereinbarung in nationales Recht und anhand von Tarifverträgen zu verstehen. Seinerzeit bestand die Schwierigkeit darin, dass dieses Projekt verfrüht war, da sich einige Mitgliedstaaten während der Projektaktivitäten noch im Umsetzungsprozess befanden.

Im Jahr 2012 veröffentlichte TNO (die niederländische Organisation für angewandte wissenschaftliche Forschung) einen eigenen Studienbericht über die nationalen Gesetzesmaßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie und zur Entwicklung der interoperablen grenzüberschreitenden Aktivitäten im Eisenbahnsektor.

Während man bei der Untersuchung dieser Umsetzung verschiedene Blickwinkel einnahm, schienen beide Studien in Bezug auf Ergebnisse und Schwierigkeiten zu einem einvernehmlichen Urteil zu gelangen. Für beide Studien hingen die ausgemachten Schwierigkeiten mit dem Mangel an genauen Informationen über die internationalen Transportdienstleistungen und die Anzahl der Beschäftigten im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr zusammen.

Im Jahr 2017, nach beinahe zehnjähriger Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht, haben CER und ETF beschlossen, das von der Europäischen Kommission bezuschusste Projekt „Rail Mobile Workers (RMW) – Bewertung der Umsetzung und Anwendung der Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen für fahrendes Personal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor durch die Sozialpartner" auf den Weg zu bringen.

Ziel des RMW-Projektes ist die Erhebung relevanter Informationen, um den Sachstand der Umsetzung der Bestimmungen auf nationaler Ebene sowie deren konkrete Anwendung in der Praxis nachzuvollziehen. Die Sozialpartner wollen ebenfalls besser verstehen, wie der grenzüberschreitende Güter- und Personenverkehr tatsächlich organisiert ist und wie viele Beschäftigte davon betroffen sind.

Anhand der während der Umsetzung des Projektes gesammelten Informationen erfüllen die Sozialpartner die in der Vereinbarung enthaltene Verpflichtung ('Überprüfung') und erörtern im Lichte dieser Erkenntnisse, ob eine Überarbeitung der Vereinbarung bzw. eine Verdeutlichung rechtlicher Fragen auf der Grundlage der erhobenen Informationen möglich oder erforderlich wäre.

Das RMW-Projekt umfasst die Unterstützung durch zwei Sachverständigen-Büros:

- wmp consult/ FGB mit Blick auf rechtliche Aspekte der Umsetzung und Anwendung der Vereinbarung: Bestandsaufnahme nationaler Bestimmungen, Analyse der in dem Sektor geltenden Tarifverträge, Rechtsberatung und Erstellung einer Liste der zuständigen nationalen Behörden und verantwortlichen Gremien;
- SECAFI mit Blick auf wissenschaftliche Aspekte zur Bereitstellung einer Gesamtaufnahme des grenzüberschreitenden Schienengüter- und -personenverkehrs über die wesentlichen EU-Binnengrenzen hinweg.

Anmerkungen: *Es muss darauf hingewiesen werden, dass die in diesem Bericht enthaltenen Informationen nicht unbedingt die Position bzw. Meinung von CER und ETF widerspiegeln.*
*Mehrere Fachbegriffe oder Ausdrücke werden gemäß der Definition in der CER-ETF-Vereinbarung verwendet, und deren Begriffsbestimmungen sind im Glossar aufgeführt. Im Sinne eines leserfreundlichen Stils steht der Ausdruck '**grenzüberschreitend**' für 'interoperabel grenzüberschreitend' und '**Unternehmen**' bedeutet 'Eisenbahnverkehrsunternehmen', üblicherweise auch bekannt als Bahnbetreiber' oder 'Bahnbetriebsgesellschaft'.*

1.2. Methodologie der wissenschaftlichen Studie: Bestandsaufnahme, Umfrage und Workshops

In dieser Hinsicht müssen die europäischen Sozialpartner Informationen darüber sammeln, wie die Vereinbarung in den EU-Mitgliedstaaten umgesetzt und zur Anwendung gebracht wird.

In seiner Eigenschaft als wissenschaftliches Berater-Büro soll SECAFI den Sozialpartnern bei einer Studie helfen, mit der ein Gesamtbild des grenzüberschreitenden Schienengüter- und -personenverkehrs über die wesentlichen EU-Binnengrenzen hinweg gezeichnet wird.

Die Studie beruht auf einer Untersuchung der einschlägigen Fachliteratur, einer anhand von verdeutlichenden Kontakten mit den Befragten vervollständigten Umfrage sowie relevanter Rückmeldungen während der Projekt-Workshops und der Sitzungen der Lenkungsgruppe.

Untersuchung der einschlägigen Fachliteratur (April 2017 bis Januar 2018):
Bestandsaufnahme der Situation des grenzüberschreitenden europäischen Schienenverkehrs auf der Grundlage der Analyse und Auswertung existierender Studien, Umfragen und Statistiken.

Anmerkungen: *Unsere vorläufige Forschungsarbeit wurde auch durch die gleichen, wie in Bezug auf frühere Arbeiten erwähnten Sachzwänge beeinträchtigt, auf europäischer Ebene detaillierte und aktuelle Informationen über den internationalen Schienenverkehr und das Personal zu erhalten.*
Vor dem Hintergrund der Öffnung des Eisenbahnmarktes für internationalen Güter- und Personenverkehr sind die verfügbaren Informationen oftmals mehrere Jahre alt und ziemlich unvollständig. Immer mehr Eisenbahnverkehrsunternehmen teilen europäischen Agenturen ihre als sensibel geltenden Daten nicht mit.
Glücklicherweise war es möglich, die Informationen anhand der mit der Projektumfrage (siehe weiter unten) gesammelten Daten und Zahlen zu vervollständigen. Dank einer umfangreichen Teilnahme von Eisenbahnverkehrsunternehmen war es möglich, Daten über die Beschäftigung bei der Eisenbahn zu sammeln und auszuwerten, die ansonsten nicht zur Verfügung gestanden hätten, da diesbezüglich keinerlei gesetzliche Meldepflicht besteht.

Umfrage (April 2017 bis Januar 2018):
April bis Juli 2017: Ausarbeitung eines gemeinsamen Fragebogens mit dem Rechtsexperten, gemeinsam mit Mitgliedern der Lenkungsgruppe, und dann direkt von CER und ETF an ihre Mitglieder verschickt

Juli bis Dezember 2017: Verarbeitung und Auswertung der Fragebogen: Eingabe des wissenschaftlichen Teils der Fragebogen in eine Datenbank und Datenzählung, Vergleich und Konsolidierung der von mehreren Mitgliedern aus ein und demselben Unternehmen erhaltenen Antworten, viele verdeutlichende Rückfragen und Rückbestätigung der Daten durch die Befragten

September 2017 bis Februar 2018: Abfassung der Analyse in einem Umfragebericht, Vorstellungen dieser Ergebnisse und mehrfacher Austausch darüber mit den Mitgliedern der Lenkungsgruppe

Teilnahme an den fünf Workshops (Mai 2017 bis Februar 2018):
Bei sämtlichen Workshops waren Vertreter/innen von Unternehmen, Gewerkschafter/innen und einige öffentliche Instanzen aus den Nachbarländern dabei (weitere Einzelheiten in Anhang 1):

- Workshop 1 in Berlin, Deutschland (Mai 2017): Belgien, UK/Frankreich, Deutschland, Luxemburg
- Workshop 2 in Krakau, Polen (Juni 2017): Polen, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei
- Workshop 3 in Zagreb, Kroatien (Oktober 2017): Kroatien, Slowenien, Österreich, Italien
- Workshop 4 in Lyon, Frankreich (Dezember 2017): Frankreich, Spanien, Portugal, Schweiz, Belgien, Italien, Deutschland
- Workshop 5 in Kopenhagen, Dänemark (Februar 2018): Dänemark, Schweden, Norwegen

Anmerkungen: *Die Umfragen und Workshops im Rahmen des RMW-Projektes lieferten Meinungen von vielen Unternehmen und Gewerkschaften zu der Vereinbarung. Insgesamt hoben die Teilnehmer/innen die positive Wirkung der Vereinbarung für die Entwicklung des Eisenbahnsektors hervor und betrachteten sie als gutes Übereinkommen.*

In diesem wissenschaftlichen Abschlussbericht werden die Hauptergebnisse dieser verschiedenen Arbeiten zusammengefasst:
- Der Umfang grenzüberschreitender Schienenverkehrsdienstleistungen für Güter und Personen: Fluss und Organisation des internationalen Verkehrs;
- Ein Update darüber, wie diese Verkehrsleistungen personalmäßig organisiert sind (Triebfahrzeugführer, Zugchefs, Schaffner und anderes Zugbegleitpersonal);

- Eine Vergleichsanalyse der Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens (Ruhe-, Pausen- und Fahrzeit…) durch die befragten Unternehmen, und die Erwartungen der Sozialpartner mit Blick auf die zukünftige Arbeit an der Vereinbarung.

1.3. „Rail Mobile Worker"-Umfrage: Ein tiefgreifender Fragebogen in fünf Teilen

Der „Rail Mobile Worker"-Fragebogen wurde spezifisch für das Projekt erarbeitet (siehe Wortlaut des Fragebogens in Anhang 2) und ist in fünf Teile gegliedert:

- Im Fragebogenabschnitt '**Identifizierung**' galt es, folgende Angaben bereitzustellen:
  - Die Gesamtanzahl der Beschäftigten, detaillierte Aufschlüsselung des mobilen Personals (Triebfahrzeugführer, Zugchef, andere Personalmitglieder), das interoperable grenzüberschreitende Personal (d.h. der Prozentsatz), die als Teil der 'Zugbesatzung' geltenden Personalkategorien;
  - Ein Überblick der Tätigkeiten des Unternehmens mit der Anzahl der Züge pro Woche (insgesamt und international) und den hauptsächlich betroffenen Ländern;
  - Dann war es möglich, das von den 37 Unternehmen beschäftigte grenzüberschreitende interoperable mobile Personal zu analysieren, für das die Zahlen bereitgestellt wurden.
- In **Abschnitt A** wird der anschließend vom Rechtsexperten analysierte anwendbare **Rechts- und Regulierungsrahmen** thematisiert.
- **Abschnitt B** des Fragebogens handelte von den **in jedem Unternehmen geltenden Bestimmungen** in Bezug auf die Klauseln des Übereinkommens, mit detaillierten Angaben zu denen für nationales Personal einerseits und für grenzüberschreitendes andererseits; die Ergebnisse dieses Abschnitts findet sich in weiteren Einzelheiten unter Punkt 4.1.
- In **Abschnitt C** galten die verschiedenen Fragen der Klarstellung der **Organisation des internationalen Verkehrs** hinsichtlich:
  - Jeder Aktivität (Personen, Güter), was sich für jedes bediente Land oder gar für jeden Verkehr anders darstellen kann;
  - Kooperation mit Partnern (Part.) oder Tochtergesellschaften (Sub.), Sicherheitsbescheinigungen oder andere Zulassungsformen;
  - Einsatz des Personals: grenzüberschreitend oder Wechsel an der Grenze.
- **Abschnitt D** gilt einem Ausblick und zusätzlichen Anregungen für die Sozialpartner im Hinblick auf die zukünftige Arbeit an dem Übereinkommen (siehe Punkt 4.2 für weitere Einzelheiten).

Anmerkungen: *Die nationalen Mitgliedsorganisationen von CER und ETF haben den Fragebogen erhalten und wurden aufgefordert, diesen auszufüllen, ein Fragebogen für jedes Unternehmen. In mehreren Fällen beruhen die zu einem Unternehmen gemeldeten Informationen demnach auf dem Feedback von Unternehmensleitung und Belegschaft. Andererseits hat in einigen Fällen nur eine von beiden Parteien, also entweder die Unternehmensleitung oder der/die Gewerkschaftsvertreter/in, auf die Umfrage geantwortet. Um eine angemessene Deutung der Ergebnisse zu ermöglichen, geben die Tabellen auf den Seiten 8-9 einen Überblick über die Informationsquelle für jedes in der Auswertung der Umfrage erwähnte Unternehmen.*

Die meisten der Mitglieder haben die Fragen präzise beantwortet, obschon viele Rückmeldungen zwecks Verdeutlichung erforderlich waren. Insbesondere bei einer Divergenz zwischen den von CER- und ETF-Mitgliedern erhaltenen Informationen ermöglichten diese Rückmeldungen, Informationen miteinander zu vereinbaren. Für einige Unternehmen waren die Daten aus Vertraulichkeitsgründen oder wegen der Nicht-Verfügbarkeit der angeforderten Informationen unvollständig ('?' oder das englische Kürzel 'na' für keine Antwort).

1.4. Umfrage im Rahmen von *Rail Mobile Worker* (RMW): Eine breite Stichprobe dank 66 eingegangenen Fragebogen aus 21 Ländern und von 47 Unternehmen

Die Erhebung beruht auf 66 Fragebogen, die zwischen August und Dezember 2017 eingegangen sind.

Sie stammen aus 21 Ländern, einschließlich der Schweiz, und erfassen den Löwenanteil des grenzüberschreitenden Schienenverkehrs. Keine Rückmeldungen gab es lediglich aus sechs Ländern: Estland, Griechenland, Irland, Lettland, Litauen und Rumänien.

34 Fragebogen wurden von CER-Mitgliedern (Unternehmen) eingesandt und 32 von ETF-Mitgliedern (Gewerkschaften).

Anzahl erhaltener Fragebogen (RMW-Umfrage 2017)

Länder		TOTAL	CER	ETF	Güter	Personen	Güter & Pers.
Österreich	AUT	3	2	1		1	2
Belgien	BEL	9	3	6	3	6	
Bulgarien	BGR	1	1		1		
Kroatien	HRV	2	1	1		2	
Tschechische Republik	CZE	2	2		1	1	
Dänemark	DNK	3	1	2	2	1	
Frankreich	FRA	3	1	2			3
Deutschland	DEU	6	5	1	4	2	
Ungarn	HUN	3	2	1		3	
Italien	ITA	5	4	1	3	2	
Luxemburg	LUX	4	2	2	2	2	
Niederlande	NLD	2	1	1	1	1	
Norwegen	NOR	5		5	3	2	
Polen	POL	1	1		1		
Portugal	PRT	1	1			1	
Slowakei	SVK	2	2		1	1	
Slowenien	SVN	2	1	1			2
Spanien	ESP	2		2	1	1	
Schweden	SWE	6	1	5	2	3	1
Schweiz	CHE	1	1				1
Vereinigtes Königreich	GBR	3	2	1	2	1	
TOTAL		**66**	**34**	**32**	**27**	**30**	**9**

Diese Fragebogen betreffen 47 verschiedene Unternehmen (Eisenbahnverkehrsunternehmen) mit folgendermaßen aufgeteilten Tätigkeiten: 40% Güter, 45% Personen, 15% Güter & Personen (gemischt).

18 verschiedene ETF-Mitglieder haben jeweils zwischen einem und fünf Fragebogen für Unternehmen aus ihrem Land eingesandt.

Abgedeckt werden 23 Güterunternehmen, 19 Personenunternehmen und fünf gemischte Unternehmen.

- Für 15 Unternehmen gab es einen Fragebogen von CER- und ETF-Mitgliedern gleichermaßen (in den Tabellen weiter unten hervorgehoben)
- Für 19 Unternehmen alleine von CER-Mitgliedern
- Für 13 Unternehmen alleine von ETF-Mitgliedern, hauptsächlich mit Güterverkehrstätigkeiten (acht Unternehmen)

Anzahl und Herkunft der für die RMW-Erhebung von 2017 erhaltenen Fragebogen

Freight Company, Country	Quest.	CER	ETF
BRC, BGR	1	1	
Captrain, DEU	1	1	
Captrain, ITA	1	1	
CargoNet, NOR	1		1
ČD Cargo, CZE	1	1	
CFL Cargo, LUX	2	1	1
DB Cargo, DEU	1	1	
DB Cargo, DNK	1		1
DB Cargo, GBR	2	1	1
DB Cargo, NLD	1		1
Green Cargo, NOR	1		1
Green Cargo, SWE	1		1
HectorRail, DNK	1		1
ITL, DEU	1	1	
Lineas, BEL	3	1	2
LKAB, NOR	1		1
Mercitalia Modane, ITA	1	1	
PKP Cargo, POL	1	1	
Renfe Mercancias, ESP	1		1
TAGAB, SWE	1		1
TX Logistik, DEU	1	1	
TX Logistik, ITA	1	1	
ZSSK Cargo, SVK	1	1	
TOTAL	27	14	13

Passenger Company, Country	Quest.	CER	ETF
České Dráhy, CZE	1	1	
CFL, LUX	2	1	1
CP, PRT	1	1	
DB Fernverkehr, DEU	2	1	1
DSB, DNK	1	1	
Eurostar, GBR	1	1	
GYSEV, HUN	1	1	
HZPP, HRV	2	1	1
MÁV-START, HUN	2	1	1
NS, NLD	1	1	
NSB, NOR	2		2
ÖBB-Personenverkehr, AUT	1	1	1
Renfe Viajeros, ESP	1		1
SJ Norrlandstag, SWE	1		1
SJAB, SWE	2	1	1
SNCB/NMBS, BEL	4	1	3
THI Factory, BEL	2	1	1
Trenitalia, ITA	2	1	1
ZSSK, SVK	1	1	
TOTAL	30	16	14

Freight & Pass. Comp., Country	Quest.	CER	ETF
HectorRail, SWE	1		1
ÖBB-Produkt., AUT	2	1	1
SBB, CHE	1	1	
SNCF, FRA	3	1	2
SZ, SVN	2	1	1
TOTAL	9	4	5

Anmerkung: *Der Fragebogen von Mercitalia betrifft nur das Personal des Abschnitts Modane.*

Die folgenden ETF-Mitglieder haben Fragebogen für ein oder mehr Unternehmen eingesandt:

- Österreich: VIDA
- Belgien: CGSP Cheminots, ACV Transcom
- Kroatien: Sindikat ZH
- Dänemark: DJF
- Frankreich: CGT Cheminots, CFDT-FGTE
- Deutschland: EVG
- Ungarn: VDSZSZ and VSZ
- Italien: Uiltrasporti and FIT CISL and FILT CGIL
- Luxemburg: FNCTTFEL
- Norwegen: NJF, Norsk Lokmann
- Slowenien: Sindikat Strojevodij
- Spanien: CCOO
- Schweden: SEKO
- Niederlande: FNV
- Vereinigtes Königreich: ASLEF

Anmerkung: *Die Stichprobe der Antworten ist breit gefächert und repräsentativ.*
Für den Personenverkehr wurden im Rahmen der Erhebung Antworten von fast allen Unternehmen mit grenzüberschreitendem Verkehr gesammelt, ausgenommen von einigen, die nur im Lokal- und Regionalverkehr tätig sind.
Die Stichprobe ist weniger repräsentativ für Güterverkehrsunternehmen und erfasst etwa ein Drittel derjenigen, die eine Zulassung für den grenzüberschreitenden Verkehr besitzen (siehe 2.1.).

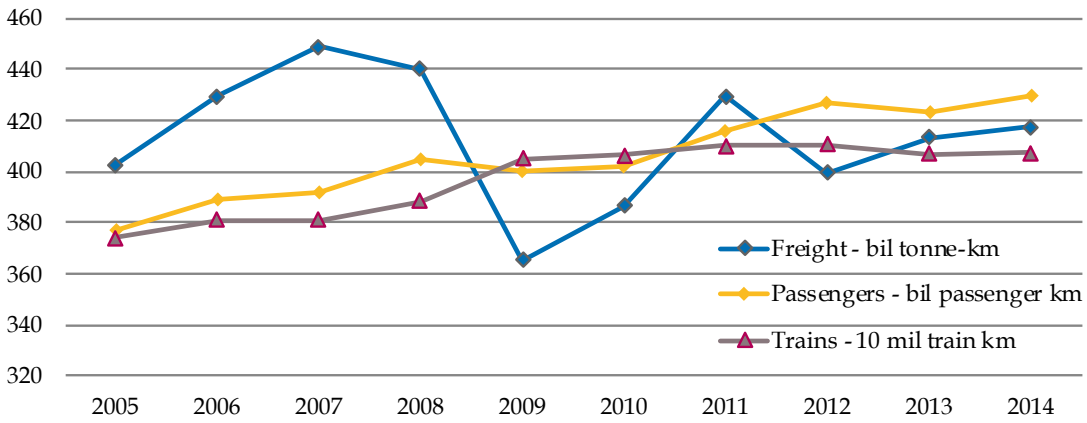
2. ÜBERBLICK DES INTERNATIONALEN SCHIENENVERKEHRS: GÜTER- UND PERSONENVERKEHR

2.1 Güter- und Personenschienenverkehr haben sich in den letzten Jahren anders entwickelt

Ein kurzer Überblick des Schienenverkehrs in der Europäischen Union zeigt, dass:

- Personenverkehrsvolumen hat die Krise von 2008 besser überstanden als der Güterbereich (gemessen in Personen-km);
- Schienengüterverkehr hat eine viel stärkere europäische Dimension als der Personenverkehr;
- Durch die enge Verknüpfung mit Wirtschaftszyklen weisen die Güterverkehrsvolumen (in Tonnen-km) signifikante Jahr-zu-Jahr-Schwankungen aus, mit Spitzen (2007, 2011) und Tiefen (2009, 2012) nach der Finanzkrise von 2008, bei einer 10-jährigen Zunahme, die sich auf etwa 4 % beschränkt;
- Eine stärkere Zunahme ist im Schienenpersonenverkehr zu beobachten, etwa 13 % zwischen 2005 und 2014.

Grafik 1: Entwicklung Verkehrsvolumen und durchschnittliche jährliche Veränderung der Zug-km (%) von 2005 bis 2014



Quelle: p-km RMMS, außer IE und ES (Eurostat) und t-km RMMS, außer IE, EL, ES und RO (Eurostat), Zug-km 2009 UIC, 2014 Eurostat, außer BE, DK, FR, NL (IRG Rail 4. Jahresbericht zur Marktüberwachung) und PT (eine Schätzung).

Die Entwicklung des Personenverkehrs zeigt in den letzten 10 Jahren einen Aufwärtstrend, obwohl es zwischen den EU-Mitgliedstaaten viele Unterschiede gibt: In 13 Mitgliedstaaten haben sich die Personenkilometer erhöht, in 12 anderen haben sie sich verringert. Das durchschnittliche Wachstum in Europa ist mit 1 % pro Jahr recht stabil geblieben.

Aufgrund des ungünstigen wirtschaftlichen Umfelds in weiten Teilen der EU seit 2008 ist der Eisenbahngüterverkehr 2009 in allen Mitgliedsstaaten stark zurückgegangen und hat sich noch nicht vollständig erholt. Seit 2012 hat sich jedoch ein leichter Aufschwung bestätigt.

Für grenzüberschreitenden Verkehr zugelassene Unternehmen mit verschiedenen denkbaren operativen grenzüberschreitenden Transportmöglichkeiten

Gemäß der Richtlinie 2004/49/EG muss ein Eisenbahnunternehmen im Besitz einer Sicherheitsbescheinigung sein, um Zugang zur Eisenbahninfrastruktur zu erhalten. Die Erteilung einer Sicherheitsbescheinigung bestätigt, dass das Eisenbahnunternehmen sein Sicherheitsmanagementsystem eingerichtet hat und in der Lage ist, die einschlägigen Sicherheitsnormen und -vorschriften einzuhalten, um Risiken zu kontrollieren und sicher auf dem Netz zu arbeiten. Die Sicherheitsbescheinigung umfasst Teil A (Bestätigung der Annahme des Sicherheitsmanagementsystems des Eisenbahnunternehmens) und Teil B (Bestätigung der Annahme der vom Eisenbahnunternehmen verabschiedeten Vorschriften zur Erfüllung spezifischer Anforderungen, die für den sicheren Betrieb des betreffenden Netzes erforderlich sind).

Der ERADIS-Datenbankauszug (Grafik 2) zeigt die Anzahl der Eisenbahnverkehrsunternehmen, die über mehrere gültige Sicherheitsbescheinigungen für grenzüberschreitende Verkehrstätigkeit im Jahr 2017 verfügen. Die von diesen Bescheinigungen abgedeckten Dienstleistungen können für Güter, Personen sowie für Güter & Personen sein. Aber nicht alle Unternehmen arbeiten im Geltungsbereich der Vereinbarung.

Grafik 2. Liste der 2017 für grenzüberschreitenden Verkehr zugelassenen Eisenbahnverkehrsunternehmen

Railway Undertaking		Safety Certificates							
		Number	Domestic (Part A/B)	Other safety certificates in foreign countries (Part B)					
PKP Cargo	Freight	7	Poland	Austria	Germany	The Netherlands	Hungary	Slovak Rep.	Lithuania
RTS Rail Transport Service	Freight	5	Germany	Austria	Romania	The Netherlands	Slovak Rep.		
DB Regio AG	Passenger	4	Germany	Austria	Switzerland	The Netherlands			
Rail Cargo Austria	Freight	4	Austria	Germany	Slovenia	Switzerland			
CFL	Passenger	3	Luxembourg	France	Germany				
CFL cargo	Freight	3	Luxembourg	Belgium	France				
Crossrail Benelux	Freight	3	Belgium	Germany	The Netherlands				
DB Cargo Germany	Freight	3	Germany	Austria	Switzerland				
DB Fernverkehr	Passenger	3	Germany	Austria	Switzerland				
Lineas Group	Freight	3	Belgium	France	The Netherlands				
ÖBB-Personenverkehr	Passenger	3	Austria	Germany	Switzerland				
Railtraxx (BVBA)	Freight	3	Belgium	Germany	The Netherlands				
Rotterdam Rail Feeding	Freight	3	The Netherlands	Belgium	Germany				
SJ AB	Passenger	3	Sweden	Denmark	Norway				
SŽ - Tovorni promet	Freight	3	Slovenia	Austria	Croatia				
SNCF Mobilités	Fr. & Pass.	3	France	Belgium	Spain				
2 other Fr. & Pass. companies	Fr. & Pass.	2							
10 other Passenger companies	Passenger	2							
56 other Freight companies	Freight	2							

Quelle ERADIS-Datenbank, Europäische Eisenbahnagentur (2017)
https://eradis.era.europa.eu/safety_docs/scert/crossborder_operations.aspx
Die vollständige Liste der 84 Unternehmen befindet sich in Anhang 4.

Daher gibt es 84 Unternehmen, die grenzüberschreitenden Verkehr mit mehreren Sicherheitsbescheinigungen durchführen:

- 66 Güterverkehrsunternehmen (78 %), davon 10 Unternehmen mit 3 bis 7 Bescheinigungen, und 56 Unternehmen mit jeweils 2;
- 15 Personenverkehrsunternehmen (17 %), davon 5 Unternehmen mit 3 oder 4 Bescheinigungen, und 10 Unternehmen mit jeweils 2;
- 3 Güter- und Personenverkehrsunternehmen (5 %), 1 Unternehmen mit 3 Bescheinigungen und 2 andere mit jeweils 2.

Diese Daten stimmen jedoch nicht genau mit dem Geltungsbereich der Vereinbarung überein. Tatsächlich fällt der internationale Regional- und Nahverkehr nicht zwingend in den

Anwendungsbereich, bzw. Unternehmen können ganz im Gegenteil Auslandsverkehr ohne ausländische Bescheinigung betreiben:

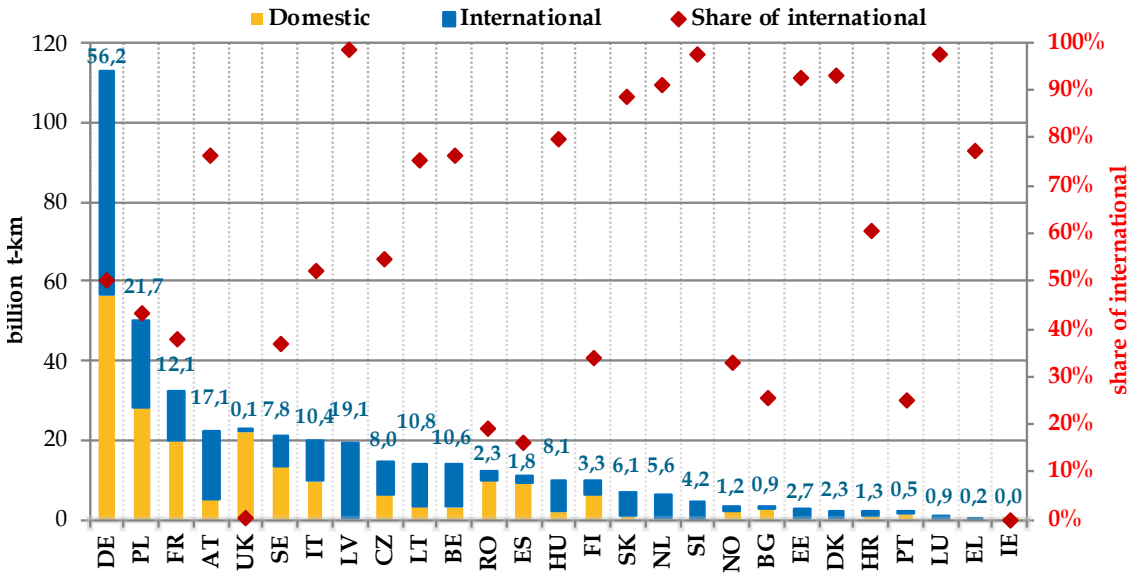
- Der grenzüberschreitende Verkehr ist ein lokaler oder regionaler Personenverkehr oder ein Güterverkehr, der nicht weiter als 15 km über die Grenze hinaus fährt. Die Anwendung der Vereinbarung ist dann für die grenzüberschreitend tätigen Mitarbeiter eine Option.
- Der internationale Verkehr wird von einem Unternehmen betrieben, das sich auf die Sicherheitsbescheinigung eines lokalen Partners oder einer Tochtergesellschaft stützt oder eine andere Art von Genehmigung für den Betrieb im Ausland besitzt. Der grenzüberschreitende Verkehr kann dann von mehreren Unternehmen alleine mit inländischen Sicherheitsbescheinigungen betrieben werden. Indes kann das Personal interoperabel sein und sich im Geltungsbereich der Vereinbarung befinden.

2.2 Schienengüterverkehr, der stark fluktuiert und dessen internationaler Anteil 50% übersteigt

Im Jahr 2014 wurden mehr als 1,7 Milliarden Tonnen Güter auf EU-Schienen transportiert. Die Produktion von des Schienengüterverkehrs (t-km) lag zwar immer noch 7 % unter den Spitzenwerten von 2007, erholte sich aber nach RMMS-Daten zwischen 2009 und 2014 um 14 %. Sie erreichte 417,6 Mrd. t-km und verzeichnete einen durchschnittlichen Anstieg von 3 % pro Jahr.

Insgesamt waren 2014 mehr als 50 % des Verkehrs (in t-km) grenzüberschreitend, was dem Schienengüterverkehr eine viel stärkere europäische Dimension verleiht als dem Personenverkehr (6 %).

Grafik 3. Güterverkehrsvolumen (t-km) pro Mitgliedstaat, Anteil des internationalen Verkehrs (%) 2014



Quelle: RMMS und Eurostat-Daten

Wie Grafik 3 offenlegt, sind die Länder mit dem höchsten absoluten Gütervolumen 2014 Deutschland, Polen und Frankreich. Aber das höchste internationale Volumen beobachtet man in Deutschland, Polen, Lettland, Österreich und Frankreich.

In kleinen Mitgliedstaaten wie Lettland, den Niederlanden, Estland, Slowenien, Dänemark und Luxemburg ist das Verkehrsaufkommen gering, aber der internationale Anteil liegt bei über 90 %. Und der Auslandsanteil liegt in Österreich, Litauen und Belgien bei über 70 %.

Seit 2009 (dem Tiefpunkt der Wirtschaftskrise) lag der durchschnittliche jährliche Anstieg in Spanien, Luxemburg und Dänemark bei knapp 10% oder mehr. Lediglich in Kroatien, der Slowakei, Griechenland und Estland ist insgesamt ein weiterer Rückgang zu verzeichnen.

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Schienengüterverkehrs zu stärken und eine modale Verlagerung auf die Schiene zu fördern, wurden gemäß der Verordnung 913/2010 9 Schie nengüterverkehrskorridore (RFCs) eingerichtet, wie in der Karte in Anlage 4 dargestellt. Ein wesentliches Merkmal der RFCs, deren Infrastruktur marktgerecht gestaltet ist, ist die Schaffung eines „One-Stop-Shops" (C-OSS, zentrale Anlaufstelle) pro Korridor, über den die Betreiber eine internationale Trasse beantragen können, anstatt mit verschiedenen nationalen Behörden zu verhandeln. Auch die Verfahren für das Verkehrsmanagement sollten entlang des RFC harmonisiert werden.

Jeder Korridor hat Trassen in mehreren Ländern:

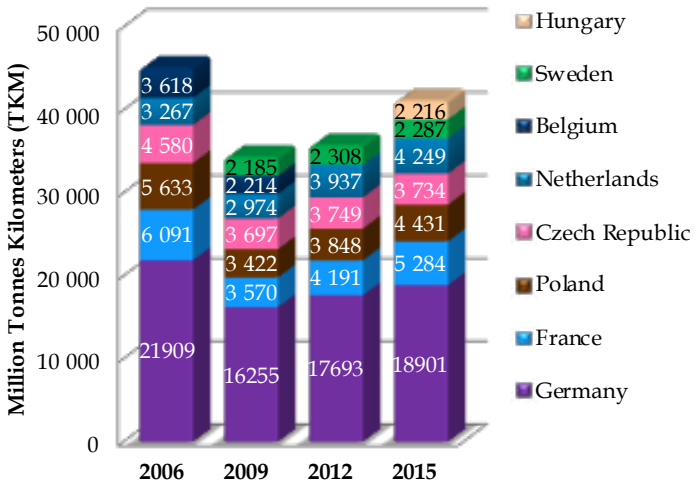
1. Rhein-Alpen-Korridor: Niederlande, Belgien, Deutschland und Italien
2. Nordsee-Mittelmeer-Korridor: Niederlande, Belgien, Frankreich, Luxemburg
3. ScanMed-Korridor: Schweden, Dänemark, Deutschland, Österreich und Italien
4. Atlantik-Korridor: Portugal, Spanien und Frankreich
5. Baltisch-Adriatischer Korridor: Polen, Tschechische Republik, Slowakei, Österreich, Italien und Slowenien
6. Mittelmeer-Korridor: Spanien, Frankreich, Italien, Slowenien und Ungarn
7. Östlicher Korridor: Tschechische Republik, Österreich, Slowakei, Ungarn, Rumänien, Bulgarien und Griechenland
8. Nordsee-Baltikum-Korridor: Niederlande, Belgien, Deutschland, Polen und Litauen
9. Tschechoslowakischer Korridor: Tschechische Republik und Slowakei

Grafik 4. Überblick über die wesentlichen europäischen Destinationen für grenzüberschreitenden Schienengüterverkehr aus Europa

Wir haben uns auf die Hauptzielländer konzentriert, in denen im Berichtsjahr mehr als 2.000 Millionen TKM transportiert wurden. Hinweis: Für Belgien sind für die Jahre 2012 und 2014 keine Daten verfügbar.

Nach einem starken Rückgang zwischen 2006 und 2009 ist der allmähliche Anstieg zwischen 2009 und 2015 vor allem auf das Wachstum des Gütertransports in den Ländern zurückzuführen, die auf diesem Markt weniger Gewicht hatten. So haben sich beispielsweise Schweden im Jahr 2009 und Ungarn im Jahr 2015 der Gruppe der in dieser Grafik dargestellten Hauptzielländer angeschlossen.

Die Zunahme im grenzüberschreitenden Schienengüterverkehr nach Slowenien muss hervorgehoben werden, da dieser Strom von 1026 Millionen TKM in 2006 auf 1650 in 2015 angewachsen ist.



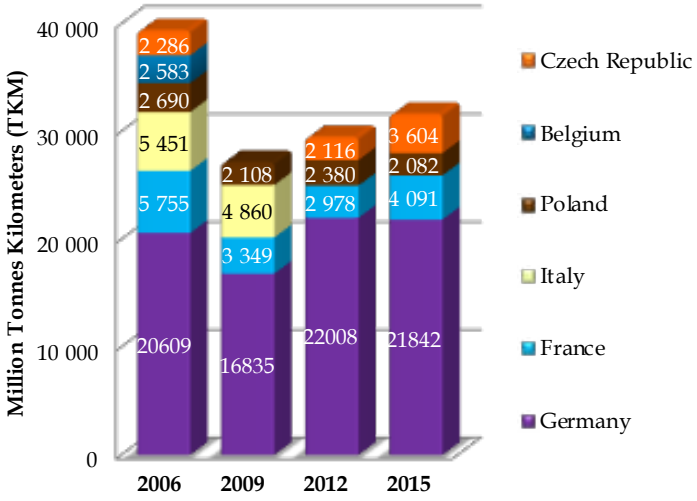
Eisenbahnverkehr von dem meldenden Land zum Ladungsland

Quelle: Eurostat-Datenbank, Internationaler jährlicher

Grafik 5: Überblick der wesentlichen europäischen Herkunftsländer für grenzüberschreitenden Schienengüterverkehr durch Europa

Hinweis: Daten nicht verfügbar für Belgien und Italien, in 2012 and 2015

Ein stärkerer Kontrast ist für die Hauptgüter-Abfahrtsländer zu erkennen: Ihre Entwicklung scheint stabil zu sein, da der Abstand zwischen 2006 und 2015 begrenzt ist. Insgesamt sehen wir jedoch, dass sie alle unter einem Rückgang der Abgangsströme um 2009 litten.



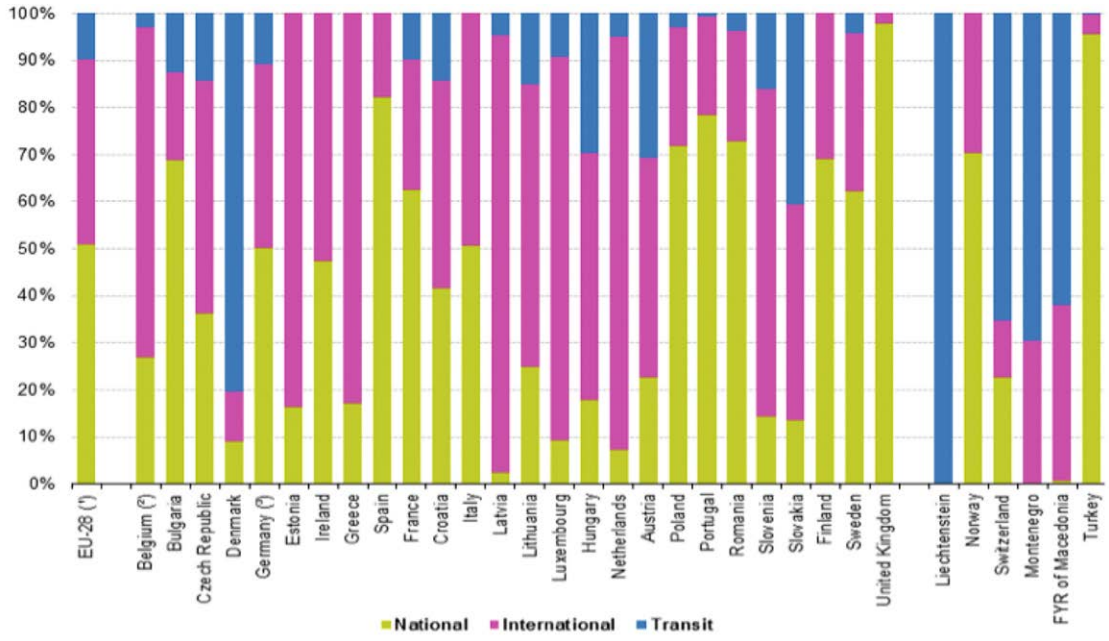
Dieser Rückgang war für Belgien (1.533 Mio. TKM) und die Tschechische Republik (1.835 Mio. TKM) so ausgeprägt, obwohl sie nicht zu den Hauptherkunftsländern gehören, aus denen im Jahr 2009 mehr als 2.000 Mio. TKM transportiert wurden.

Quelle: Eurostat-Datenbank, Internationaler jährlicher Eisenbahntransport vom Ladungs- zum Meldungsland

Die höchsten Güterverkehrsvolumen findet man in Deutschland, Frankreich, der Tschechischen Republik und Polen.

50 % des Güterverkehrs ist grenzüberschreitend: 40 % international und 10 % Transit

Grafik 6: Schienengüterverkehr nach Land und Transportart 2015 (% des Gesamtwertes in TKM)



Quelle: Eurostat, Schienentransport-Statistiken – Belgien Daten von 2011, Deutschland Daten von 2014

Nach der vorherigen Grafik scheint der grenzüberschreitende Gütertransport erhebliche Auswirkungen auf den europäischen Schienenverkehr zu haben. Tatsächlich waren im Jahr 2015 50 % der europäischen Güterströme auf der Schiene grenzüberschreitende Transportleistungen. Im Durchschnitt waren 40 % grenzüberschreitender Verkehr und 10 % nur Transit.

Nur in sehr wenigen Ländern wurden mehr als 30 % der Eisenbahngleise für Güterströme für den Transit genutzt: Dänemark (80 % der Ströme) und die Schweiz (65 %), Slowakei (42 %), Österreich und Ungarn (ca. 30 %).

Im Vereinigten Königreich entfielen dagegen mehr als 96 % der Güterströme auf den nationalen Verkehr, in Spanien 83 % und in Portugal 78 %. Der grenzüberschreitende Verkehr machte mindestens die Hälfte der Güterverkehrsströme für 11 EU-Mitgliedstaaten aus. So waren beispielsweise in der Tschechischen Republik 50 % des Eisenbahngüterverkehrs grenzüberschreitend, fast 52 % in Irland und 62 % in Litauen.

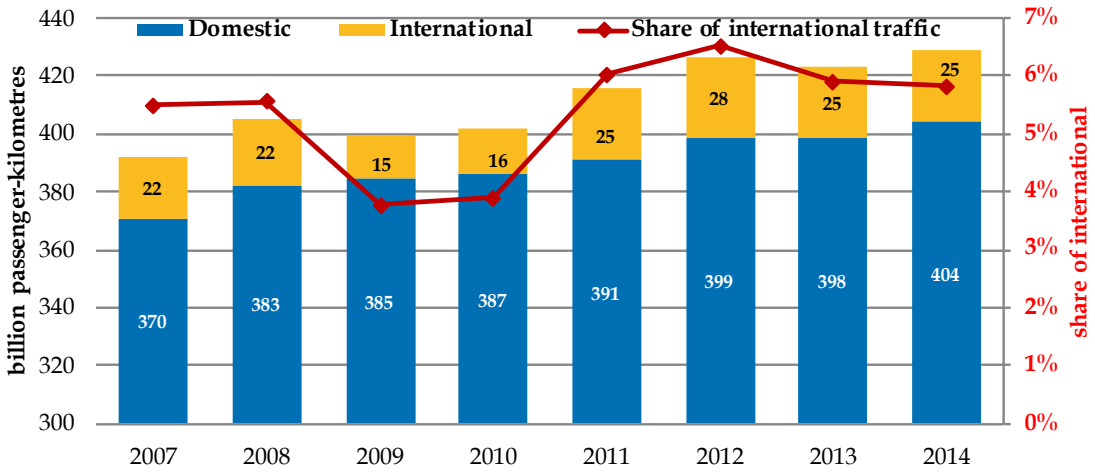
In fünf europäischen Mitgliedstaaten machte der internationale Verkehr sogar mehr als zwei Drittel ihrer Ströme aus: Belgien und Slowenien (fast 70 %); Estland, Luxemburg und Griechenland (fast 82 %); und für die Niederlande und Lettland (90 % bzw. 95 % ihrer Ströme).

2.3 Weniger als 6 % des Personenverkehrs auf der Schiene sind international; in Westeuropa größer und durch den Ausbau von Hochgeschwindigkeitsstrecken stimuliert.

„Im Jahr 2014 wurden rund 9,4 Milliarden Bahnfahrten in den EU-Ländern durchgeführt. Nach RMMS-Daten stieg die Schienennachfrage von Personen in der EU in den fünf Jahren bis 2014 um 30 Milliarden p-km auf 429 Milliarden. Dies entspricht einer durchschnittlichen Wachstumsrate von 1,5 % pro Jahr. Etwa 6 % des Personenverkehrs sind international." (Quelle: Fünfter Bericht über die Entwicklungen bei der Überwachung des Eisenbahnmarktes, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, 2016).

Grafik 7: Entwicklung des Schienenpersonenverkehrsvolumens von 2007 bis 2014

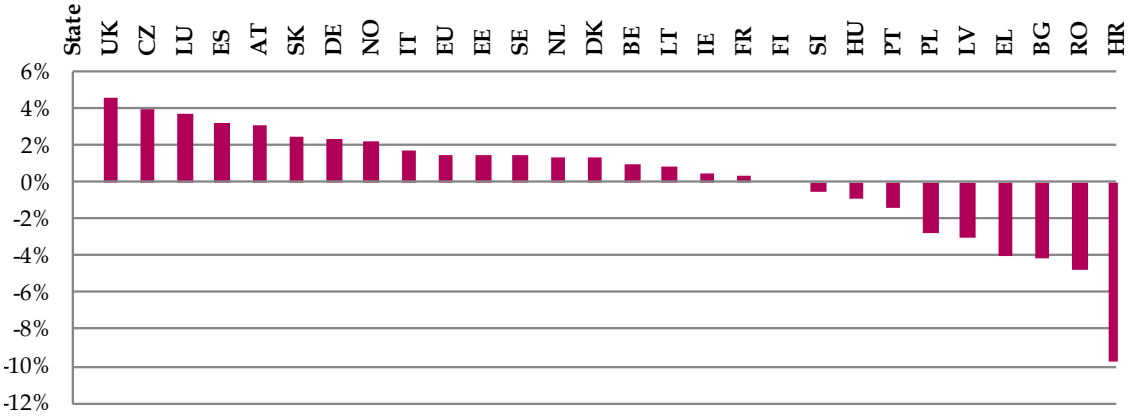
(**Hinweis**: die linke Skala startet bei 300)



Quelle: RMMS außer GR, ES, IE wo eine Mischung von Eurostat-Daten und Schätzungen verwendet wird.

Der Inlandsverkehr, gemessen in Personenkilometern, ist zwischen 2007 und 2014 kontinuierlich gestiegen, etwa 9 %. Das Volumen und der Anteil des internationalen Verkehrs sind weniger stetig gewachsen.

Grafik 8: Personenverkehr nach Mitgliedstaat; durchschnittliche Veränderung der Volumen zwischen 2009 und 2014 (%)



Quelle: P-km RMMS, außer IE und ES (Eurostat) und t-km RMMS, außer IE, EL, ES und RO (Eurostat), Zug-km 2009 UIC, 2014 Eurostat, außer BE, DK, FR, NL (IRG Rail 4th jährlicher Marktüberwachungsbericht) und PT (Schätzung).

Seit 2009 ist in den einkommensstärksten westeuropäischen Ländern ein Anstieg des Personenverkehrs zu verzeichnen, während in den osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten mit Ausnahme der Tschechischen Republik ein Rückgang verbucht wird. Die größten relativen Anstiege in p-km in den letzten 5 Jahren gab es im Vereinigten Königreich, in der Tschechischen Republik und in Luxemburg. Ein durchschnittlicher Rückgang von 4 % oder mehr pro Jahr ist in Kroatien, Rumänien, Bulgarien und Griechenland zu verzeichnen.

Grenzüberschreitender Schienenpersonentransport: Regional- oder Hochgeschwindigkeitsströme auf der Langstrecke

Abbildung 9 unten zeigt, dass in Millionen von Personenkilometern das höchste Verkehrsaufkommen von Personen in Frankreich und Deutschland zu verzeichnen ist. Auch in Vereinigtes Königreich, Belgien und der Tschechischen Republik sind die Volumina hoch. Aber der grenzüberschreitende Verkehr ist in Osteuropa oft gering.

Im Jahr 2016 betrug der Anteil des internationalen Personenbahnverkehrs in der EU28 nur 5,3 %. Aber dieser Anteil erreicht 14 % in der Tschechischen Republik, 12 % in Frankreich und Belgien und bis zu 30 % in Luxemburg. Ein erheblicher Teil dieser internationalen Ströme entsprach jedoch dem lokalen oder regionalen grenzüberschreitenden Personenverkehr.

Grafik 9: Internationaler und nationaler Personenverkehr pro Mitgliedstaat in 2016 (in Millionen von Personen-km)

Country	International	National	TOTAL	International in %
France	10 810	79 514	**90 324**	**12%**
Germany	4 700	90 766	**95 466**	5%
United Kingdom	1 837	66 173	**68 010**	3%
Belgium (2011)	1 268	9 231	**10 499**	**12%**
Czech Republic	1 229	7 509	**8 738**	**14%**
Switzerland	919	18 682	**19 601**	5%
Netherlands (2007)	803	15 085	**15 888**	5%
Italy (2015)	621	50 499	**51 120**	1%
Sweden	467	12 333	**12 800**	4%
Austria	424	11 598	**12 022**	4%
Denmark (2015)	408	6 099	**6 507**	6%
Hungary (2014)	345	7 365	**7 710**	4%
Poland	277	18 477	**18 754**	1%
Spain	183	26 349	**26 532**	1%
Luxembourg	125	292	**417**	**30%**
Portugal	120	4 146	**4 266**	3%
Finland	117	3 751	**3 868**	3%
Slovakia	101	3 383	**3 484**	3%
Ireland (2015)	57	1 861	**1 918**	3%
Norway	51	3 644	**3 695**	1%
Slovenia	46	565	**611**	8%
Latvia	39	546	**585**	7%
Romania	35	4 696	**4 731**	1%
Croatia	27	799	**826**	3%
Estonia	19	297	**316**	6%
Bulgaria	14	1 441	**1 455**	1%
Lithuania	13	267	**280**	5%
Greece	2	1 190	**1 192**	0,2%

Quelle: Eurostat

In der Personen-Tausenderskala ist die Rangfolge der Länder von oben nach unten sehr unterschiedlich: Frankreich, Vereinigtes Königreich, Belgien, Schweden, Dänemark, Deutschland, Niederlande, Schweiz, Luxemburg und die Tschechische Republik. Allerdings fehlen aktuelle Daten, da mehrere Länder ihre Daten nicht mehr übermitteln.

Seitdem Hochgeschwindigkeitsbetreiber die meisten internationalen Personenverkehre übernommen haben, ist Europa für grenzüberschreitende Reisende mit der Bahn besser erreichbar. Umgekehrt ist die Anzahl der Nachtzüge zurückgegangen.

Zwei Hauptveranstalter teilen sich den größten Teil des bedeutenden grenzüberschreitenden Netzes: Deutsche Bahn (DB) und die Société Nationale des Chemins de Fer français (SNCF). Darüber hinaus verfügt die SNCF über zwei Tochtergesellschaften, die sich auf den internationalen Hochgeschwindigkeitsverkehr spezialisiert haben: Eurostar und THI Factory (Thalys).

2.4 Grenzüberschreitender Verkehr und Organisation in den untersuchten Unternehmen

Grafiken 10 & 11: Organisation des internationalen Verkehrs in den untersuchten Unternehmen (Güter und Personen)

Name of company Freight	Nb of international freight trains/ week	Part of cross-b. mobile staff	Categories of cross-b mobile staff	b. Several safety certificates	d1. Staff employed along the entire route	Change of staff at the border	d3. Change of staff abroad	Orga. Freight traffic	Provisions for cross-b staff
Captrain Italia, ITA	0	None	None	-	-	-	-	None	NO
HectorRail, DNK	< 100	None	None	YES	NO	Always	NO	Mixed own & Part./Sub.	Yes
TX Logistik, ITA	< 100	None	None	YES	NO	Always	NO	Mixed own & Part./Sub.	NO
Renfe Mercancías, ESP	< 100	0% to 5%	Driver	YES	YES	Sometimes	NO	Mixed own & Part./Sub.	Yes
DB Cargo, GBR	< 100	0% to 5%	Driver	NO	NO	Always	NO	Part/ Sub only	Yes
TAGAB, SWE	< 100	20% to 50%	Driver	NO	YES	Never	NO	Mixed own & Part./Sub.	Yes
BRC, BRG	< 100	20% to 50%	Driver	NO	NO	Always	NO	Part/ Sub only	Yes
HectorRail, SWE	< 100	20% to 50%	Driver	NO	YES	Sometimes	YES	Part./Sub. only	Yes
Mercitalia Modane, ITA	< 100	100%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Own trains only	NO
Captrain, DEU	100 to 500	None	None	NO	NO	Always	NO	Part./Sub. only	NO
ITL, DEU	100 to 500	None	None	NO	NO	Always	NO	Part./Sub. only	NO
TX Logistik, DEU	100 to 500	20% to 50%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Own trains only	Yes
DB Cargo, NLD	100 to 500	20% to 50%	Driver	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
Lineas, BEL	100 to 500	20% to 50%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
CFL Cargo, LUX	100 to 500	55% to 95%	Driver	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
DB Cargo, DNK	100 to 500	100%	Driver	YES	NO	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
ÖBB-Produkt., AUT*	> 500	0% to 5%	Driver	na	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes*
SBB, CHE	> 500	< 5%	Driver	NO	na	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Out of Directive
SZ, SVN	> 500	< 5%	Driver	YES	YES	Never	NO	Own trains only	Yes
ZSSK Cargo, SVK	> 500	< 5%	Driver	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
SNCF, FRA	> 500	5% to 19%	Driver	YES	NO	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
DB Cargo, DEU	> 500	5% to 19%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
ČD Cargo, CZE	> 500	5% to 19%	Driver	YES	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
PKP Cargo, POL	?	< 5%	Driver	YES	YES	Sometimes	na	Own trains only	Yes
Green Cargo, NOR	?	5% to 19%	Driver	NO	YES	Never	YES	Part./Sub. only	Yes
CargoNet, NOR	?	20% to 50%	Driver	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
LKAB, NOR	?	100%	Driver	NO	YES	Never	NO	Part./Sub. only	Yes
Green Cargo, SWE	?	?	?	na	na	Never	YES	?	Yes
(*) Specific provisions for cross-border staff but not considered as interoperable according to Austrian Law									

Name of company Passenger	Nb of international passenger trains/ week	Part of cross-b. mobile staff	Categories of cross-b. mobile staff	b. Several safety certificates	d1. Staff employed along entire route	Change of staff at the border	d3. Change of staff abroad	Orga. Passenger traffic	Provisions for cross-b staff
SZ, SVN	< 100	None	None	NO	NO	Always	NO	Part./Sub. only	NO
Renfe Viajeros, ESP	< 100	< 5%	Driver	YES	YES	Sometimes	NO	Mixed own & Part./Sub.	Yes
NSB, NOR	< 100	< 5%	Driver + TM	YES	YES	Sometimes	NO	Mixed own & Part./Sub.	Yes
CP, PRT	< 100	< 5%	Drv	YES	YES	Never	YES	Regional trains only	Yes
SJAB, SWE	< 100	5% to 19%	Driver + TM	YES	YES	Never	NO	Own trains only	Yes
SJ Norrlandstag, SWE	< 100	20% to 50%	Driver + TM	na	na	?	na	Part./Sub. only	Yes
CFL, LUX	100 to 1000	None	None	YES	YES	Never	NO	Regional trains only	Yes
Trenitalia, ITA	100 to 1000	None	None	NO	NO	Always	NO	Part./Sub. only	NO
MÁV-START, HUN	100 to 1000	< 5%	Other	NO	YES	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
HZPP, HRV	100 to 1000	< 5%	Other	NO	YES	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
NS, NLD	100 to 1000	< 5%	Driver + TM	NO	YES	Never	YES	Part./Sub. only	Yes
GYSEV, HUN	100 to 1000	5% to 19%	Driver + TM	na	na	Never	na	Regional trains only	Yes
DSB, DNK	100 to 1000	5% to 19%	Driver + TM	-	YES	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
Eurostar, GBR	100 to 1000	100%	Driver + TM	YES	YES	Never	NO	Own trains only	Yes
THI Factory, BEL	100 to 1000	100%	Driver + TM	YES	YES	Never	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
ÖBB-Personen., AUT*	> 1000	0% to 5%	TM	na	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes*
ÖBB-Produkt., AUT*	> 1000	0% to 5%	Driver	na	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes*
ZSSK, SVK	> 1000	< 5%	Driver	NO	NO	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
SNCF, FRA	> 1000	5% to 19%	Driver + TM	NO	YES	Sometimes	NO	Part./Sub. only	Yes
České Dráhy, CZE	> 1000	5% to 19%	Driver + TM	NO	YES	Sometimes	YES	Part./Sub. only	Yes
DB Fernverkehr, DEU	> 1000	5% to 19%	Driver + TM + Oth	YES	YES	Sometimes	YES	Mixed own & Part./Sub.	Yes
SNCB/NMBS, BEL	> 1000	20% to 50%	Driver + TM	NO	YES	Sometimes	YES	Part./Sub. only	Yes
SBB, CHE	?	< 5%	Driver	YES	YES	Sometimes	na	Mixed own & Part./Sub.	Out of Directive
(*) Specific provisions for cross-border staff but not considered as interoperable according to Austrian Law									

Quelle: Fragebogen RMW-Projekt 2017

- Die vorstehenden Tabellen fassen die wichtigsten Informationen zusammen, die mit der Umfrage für Güter- oder Personenverkehr gesammelt wurden. ('?' und 'na' bedeuten keine Antwort).
- „Anzahl der internationalen Züge/Woche": Anzahl der internationalen Güter- oder Personenzüge pro Woche.
- „Teil des grenzüberschreitend mobilen Personals": % des interoperablen grenzüberschreitend mobilen Personals an der Gesamtzahl des mobilen Personals.
- „Kategorien von grenzüberschreitend mobilem Personal": Personalkategorien, die als Teil des dem interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr zugeordneten „Zugpersonals" gilt (Triebfahrzeugführer/Zugleiter/sonstiges Personal/keine).
- „Mehrere Sicherheitsbescheinigungen": Das Unternehmen verfügt auch über eine oder mehrere ausländische Sicherheitsbescheinigungen für den Betrieb in benachbarten Ländern (Ja/Nein).
- „Mitarbeiter auf der gesamten Strecke": Die Mitarbeiter des Unternehmens sind grenzüberschreitend und auf der gesamten Strecke beschäftigt (Ja/Nein).
- „Personalwechsel an der Grenze": Für grenzüberschreitenden Verkehr gibt es einen Wechsel des Unternehmenspersonals an der Grenze (Niemals/Manchmal/Immer).
- „Personalwechsel im Ausland": Für grenzüberschreitenden Verkehr gibt es einen Wechsel des Unternehmenspersonals im Ausland.
  (Ja/Nein) „Verkehrsorganisation": Der internationale Verkehr wird mit „eigenen Unternehmensmitteln" organisiert; nur mit „Partnern/Tochtergesellschaften" oder einer anderen Art von Genehmigung; mit „gemischten eigenen Mitteln und Partnern/Tochtergesellschaften." Internationale Verkehre sind „nur Regionalzüge" ohne Fernzüge.
  „Bestimmungen für grenzüberschreitend Beschäftigte": Im Unternehmen gelten spezifische Bestimmungen für Beschäftigte im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr (Ja/Nein). In einigen Unternehmen werden solche Bestimmungen jedoch nicht in der Praxis angewendet, da es kein Personal gibt, das in den Anwendungsbereich fällt.

28 Unternehmen mit Güteraktivitäten: Durchschnittlich 500 grenzüberschreitende Züge/Woche mit verschiedenen Organisationen, 25 % des Verkehrs und 6 % des fahrenden Personals (Triebfahrzeugführer) sind international.

28 Unternehmen in der Umfrage besitzen Güteraktivitäten. Aber die für den Güterverkehr gesammelten Informationen fallen geringer aus als die für den Personenverkehr. Für ein Drittel der Güterverkehrsunternehmen hat der Fragebogen nicht genügend Informationen über Mitarbeiter, Aktivitäten oder Organisationen bereitgestellt, um einen Vergleich mit den anderen zu ziehen; für 7 Unternehmen stammt der Fragebogen sowohl von CER- als auch von ETF-Mitgliedern. Für 10 Unternehmen sind Fragebogen ausschließlich von ETF-Mitgliedern und bei 11 ausschließlich von CER-Mitgliedern.

Die meisten Unternehmen, die den internationalen Güterverkehr betreiben, widmen sich dem Güterverkehr (Frachtunternehmen). Fünf Unternehmen haben sowohl Güter- als auch Personenaktivitäten: HectorRail SWE, ÖBB-Produktion AUT, SBB CHE, SNCF FRA und SZ-SVN.

Für fünf Länder gibt es mehrere Güterunternehmen: 4 Unternehmen in Deutschland, 3 Unternehmen in Italien, Norwegen und Schweden und 2 in Dänemark. Mit der Öffnung des Bahnmarktes hat sich die Zahl der Güterzugbetreiber erhöht.

Mehrere Güterunternehmen haben Tochtergesellschaften in mehreren Ländern: DB Cargo, SNCF mit Captrain und ITL, Mercitalia und TX Logistik, Green Cargo und HectorRail. Alle diese Gruppen wurden von etablierten Unternehmen gegründet, mit Ausnahme von HectorRail.

22 Unternehmen betreiben durchschnittlich 500 internationale Güterzüge pro Woche. Dieser Durchschnitt ist niedriger als der für den Personenverkehr (5 %). Dieser Anteil am internationalen Güterverkehr stellt jedoch einen größeren Anteil am gesamten Güterverkehr dar (25 %). Dieser Anteil liegt laut Aussage der Befragten, die Daten über ihr Unternehmen geliefert haben, weit unter dem oben genannten europäischen Durchschnitt (über 50 %).

Ein Viertel der Unternehmen betreibt weniger als 100 internationale Güterzüge pro Woche. Ein weiteres Viertel gab zwischen 100 und 500 internationale Züge pro Woche an. Und auch ein Viertel verwaltet mehr als 500 internationale Züge pro Woche. Aber für das letzte Viertel liegt die Anzahl der Güterzüge nicht vor.

Ein Unternehmen betreibt keinen internationalen Verkehr, Captrain Italia, und verfügt über kein interoperables grenzüberschreitendes fahrendes Personal. Vier weitere Unternehmen haben kein grenzüberschreitendes Personal, betreiben aber internationale Züge, weil sie immer den Triebfahrzeugführer an der Grenze wechseln.

Alle anderen 23 Unternehmen verfügen über interoperable grenzüberschreitende fahrende Mitarbeiter. Für die Güter-Aktivitäten sind die grenzüberschreitenden Beschäftigten allesamt Lokomotivführer. Das entspricht durchschnittlich 6 % des gesamten fahrenden Personals der Unternehmen.

Für die überwiegende Mehrheit der Unternehmen machen interoperable fahrende Mitarbeiter weit weniger als 50 % des gesamten fahrenden Personals aus. In drei Unternehmen sind alle fahrenden Mitarbeiter interoperabel (100 %): Mercitalia Modane ITA, DB Cargo DNK und LKAB NOR. Und bei CFL Cargo sind die Triebfahrzeugführer meist grenzüberschreitend (>55 %).

In dem Unternehmen mit dem größten Anteil an internationalen Güterverkehren (mehr als 500 Züge pro Woche) ist der Anteil an interoperablem Personal geringer und liegt nie über 20 %.

Für die meisten Güterverkehrsunternehmen sind die Triebfahrzeugführer interoperabel und wechseln nicht an der Grenze.

Viele Unternehmen organisieren ihren internationalen Güterverkehr auf unterschiedliche Weise, je nach Grenze, Verbindung oder sogar Zug.

Ein Drittel der Güterunternehmen wechselt nie den Triebfahrzeugführer an der Grenze, ein weiteres Drittel manchmal und manchmal nicht. Zwei Güterunternehmen haben grenzüberschreitende Triebfahrzeugführer, die immer kurz hinter der Grenze wechseln, nach nicht mehr als 15km: DB Cargo GBR nach dem Ärmelkanaltunnel und BRC BRG.

Vier befragte Güterverkehrsunternehmen haben kein grenzüberschreitendes interoperables Personal und haben keine spezielle Regelung für dieses Personal. Ein Unternehmen (HectorRail DNK) hat derzeit keine grenzüberschreitenden Mitarbeiter, aber es hat bereits spezifische Bestimmungen für diese Mitarbeiter. DB Cargo GBR beschäftigt grenzüberschreitende Triebfahrzeugführer mit spezifischen Bestimmungen, aber ihre Interoperabilität ist auf den Ärmelkanaltunnel beschränkt. BRC BRG hat grenzüberschreitende Beschäftigte mit spezifischen Bestimmungen, aber das Personal wechselt immer am Grenzbahnhof.

Die Organisation des Gütertransports hängt nicht mit der Anzahl der internationalen Züge oder dem Anteil der grenzüberschreitenden Beschäftigten zusammen. Die Hälfte der Unternehmen arbeitet gemischt, sowohl mit eigenen Bescheinigungen als auch mit Partnern oder Tochtergesellschaften. Ein Viertel der Güterverkehrsunternehmen betreibt seine internationalen Züge nur mit Partnern oder Tochtergesellschaften, ohne ein eigenes ausländisches Sicherheitszertifikat zu haben. Und eine kleine Minderheit betreibt nur eigene Züge

mit eigenen ausländischen Sicherheitsbescheinigungen: Mercitalia ITA, PKP Cargo POL, SZ SVN und TX Logistik DEU.

Schließlich ist die Zahl der grenzüberschreitenden fahrenden Mitarbeiter im Güterverkehr im Vergleich zur Zahl der internationalen Züge niedrig (durchschnittlich kommt ein Beschäftigter auf fünf Züge).

23 Unternehmen mit Personenverkehr: Im Schnitt 900 grenzüberschreitende Züge/Woche, die meist mit Partnern oder Tochtergesellschaften betrieben werden, 5 % des internationalen Verkehrs und 8 % des grenzüberschreitenden Personals (Triebfahrzeugführer und/oder Zugführer und/oder sonstiges Personal).

Für die 23 befragten Personenverkehrsunternehmen sind die Informationen vollständiger als die von Güterunternehmen. Für fast alle der erstgenannten hat der Fragebogen alle Informationen über fahrendes Personal und Aktivitäten erbracht, auch wenn einige Informationen über die Organisation einiger Unternehmen fehlen.

Für diese 23 Unternehmen sind die Informationen vollständiger, oft mit Antworten von CER- und ETF-Mitgliedern.

Im Allgemeinen wurde der Fragebogen für nur ein Unternehmen pro Land für den internationalen Personenverkehr erhoben. Es gibt zwei Unternehmen in vier Ländern: Österreich mit zwei Unternehmen aus der gleichen Gruppe (ÖBB Personenverkehr und ÖBB Produktion), Belgien mit dem etablierten traditionellen Betreiber und einem Unternehmen für grenzüberschreitende Hochgeschwindigkeitszüge (SNCB/NMBS und THI Factory/Thalys), Ungarn mit dem etablierten Betreiber und einem grenzüberschreitenden Unternehmen (MÁV-START und GYSEV), und Schweden mit zwei Unternehmen aus derselben Gruppe (SJ AB und SJ Norrlandstag).

Einige Personenverkehrsunternehmen sind auf den Fernverkehr ausgerichtet (DB Fernverkehr, Eurostar, THI Factory), andere betreiben nur lokale oder regionale grenzüberschreitende Züge (CP PRT, CFL LUX, GYSEV HUN).

Der Durchschnitt für internationale Personenzüge pro Unternehmen liegt bei 900 pro Woche. Ein Drittel der Unternehmen betreibt mehr als 1000 internationale Personenzüge pro Woche, ein großes Drittel wöchentlich zwischen 100 und 1000 internationale Züge, und ein knappes Drittel der Unternehmen weniger als 100 internationale Züge pro Woche.

Der Anteil der grenzüberschreitenden Personenzüge ist jedoch auf 5 % des Gesamtverkehrs begrenzt. Dennoch ist der Anteil des internationalen Verkehrs in fünf Unternehmen deutlich höher: 100 % für Eurostar und THI Factory, 50 % für SZ und 25 % für GYSEV und DB Fernverkehr.

18 Personenunternehmen haben durchschnittlich 8 % grenzüberschreitende fahrende Mitarbeiter. In zwei Unternehmen (Eurostar und THI Factory) mit einem mittleren internationalen Verkehrsniveau sind alle fahrenden Mitarbeiter (100 %) interoperabel. In den anderen 16 Unternehmen machen grenzüberschreitende fahrende Mitarbeiter stets weniger als 35 % ihres gesamten fahrenden Personals aus, und für die meisten Unternehmen weniger als 10 %.

Drei Unternehmen haben kein grenzüberschreitendes fahrendes Personal, während sie eine kleine oder mittlere Anzahl von internationalen Zügen betreiben. Eins ist nur im regionalen grenzüberschreitenden Verkehr tätig (CFL). In zwei Unternehmen wechseln die Mitarbeiter immer an der Grenze (Trenitalia, SZ). Diese Unternehmen haben keine spezielle Regelung für grenzüberschreitende Beschäftigte, außer CFL.

Die Richtlinie 2005/47/EG Klausel 2.2. wurde abweichend vom ursprünglichen Wortlaut in österreichisches Recht umgesetzt. Nach der EU-Richtlinie werden interoperable grenzüberschreitende Beschäftigte im Eisenbahnbereich als solche definiert, wenn sie mehr als eine Stunde „im täglichen Schichtbetrieb" arbeiten. Nach österreichischem Recht (§ 18f Arbeitszeitgesetz) arbeitet ein interoperabler grenzüberschreitender Arbeitnehmer mindestens eine Stunde „seiner täglichen Arbeitszeit" in einem anderen Land. Basierend auf der Definition im nationalen Recht Österreichs haben die Unternehmen ÖBB-Personenverkehr und ÖBB-Produktion, die viele internationale Züge betreiben, keine interoperablen grenzüberschreitenden Beschäftigten. Das nationale Recht gewährleistet jedoch bereits heute weitgehend die richtlinienkonforme Behandlung der grenzüberschreitenden ÖBB-Arbeitnehmer, mit Ausnahme z.B. der Bestimmungen für wöchentliche Ruhezeiten. Um die korrekte Anwendung der Richtlinie auf nationaler Ebene zu gewährleisten, ist die Anpassung des österreichischen Gesetzes notwendig.

Die Umfrage zeigt eine große Vielfalt in den Unternehmen in Bezug auf die Zusammensetzung des Personenzugpersonals. In mehr als der Hälfte der Unternehmen besteht das Zugpersonal aus Triebfahrzeugführern und Zugführern bzw. Schaffnern. In einem Viertel der Personenverkehrsunternehmen sind nur Triebfahrzeugführer grenzüberschreitende fahrende Mitarbeiter. und in zwei Unternehmen (MÁV-START und HZPP) ist „Sonstiges Personal" (Gastronomie, Schlafwagen) die einzige Kategorie von grenzüberschreitenden interoperablen Mitarbeitern. In den meisten Unternehmen und Ländern gelten diese Kategorien von „sonstigem Personal" jedoch nicht als interoperables fahrendes Personal.

Nach Ansicht eines Unternehmens (DB Fernverkehr) sind diese drei Personalkategorien Teil des dem grenzüberschreitender Verkehr zugeordneten Zugpersonals: Triebfahrzeugführer, Zugführer und Gastronomiepersonal.

Eine Mehrheit der Unternehmen wechselt ihr Zugpersonal an der Grenze systematisch oder manchmal. Die Hälfte der Unternehmen wechselt „manchmal" ihre Mitarbeiter an der Grenze. Sie arbeiten immer mit Partnern oder Tochtergesellschaften zusammen. Aber zwei Unternehmen (SZ, Trenitalia) wechseln ihre Mitarbeiter „immer" an der Grenze für ihre internationalen Züge. Und ein großes Drittel „wechselt nie" sein Personal an der Grenze.

Die meisten Unternehmen betreiben ihre internationalen Personenzüge nur mit Partnern oder Tochtergesellschaften, ohne eigene ausländische Sicherheitsbescheinigungen. Etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen arbeitet nach einem gemischten Modell, sowohl mit eigenem Zertifikat als auch mit ausländischen Partnern oder Tochtergesellschaften. Nur zwei Personenverkehrsunternehmen betreiben alle ihre internationalen Züge mit eigenen ausländischen Bescheinigungen (SJAB, Eurostar).

Schließlich ist der Durchschnitt für grenzüberschreitendes fahrendes Personal pro internationalem Personenzug höher als für Güterzüge: Zwei Beschäftigte für fünf Züge.

Die Zahl der Unternehmen, die mit ihren eigenen Sicherheitsbescheinigungen in Nachbarländern tätig sind, ist für den Güterverkehr höher.

Grafik 12: Anzahl ausländischer Bescheinigungen im Besitz der befragten Unternehmen für Güter- und Personenverkehrstätigkeit

Companies with foreign safety certificates	Nb of certificates	Country 1	Country 2	Country 3	Country 4	Country 5	Country 6
17 companies with foreign security certificates for freight traffic							
CargoNet, NOR	1	Sweden					
ZSSK Cargo, SVK	1	Hungary					
DB Cargo, NLD	1	Belgium					
D Cargo, CZE	1	Austria					
Mercitalia, ITA	1	France					
SNCF, FRA	1	Belgium					
Renfe Mercancias, ESP	1	France					
DB Cargo, DEU	2	Austria	Switzerland				
TX Logistik, ITA	2	Germany	Austria				
SZ, SVN	2	Austria	Croatia				
SBB, CHE	2	Germany	Italy				
DB Cargo, DNK	3	Sweden	Denmark	Germany			
HectorRail, DNK	3	Sweden	Denmark	Germany			
Lineas,BEL	4	France	Netherlands	Germany	Austria		
CFL Cargo, LUX	5	France	Germany	Belgium	Denmark	Sweden	
TX Logistik, DEU	6	Austria	Italy	Netherlands	Denmark	Sweden	Switzerland
PKP Cargo, POL	6	Netherlands	Czech rep.	Germany	Slovakia	Austria	Hungary
9 companies with foreign security certificates for passenger traffic							
CFL, LUX	1	Germany					
NSB, NOR	1	Sweden					
CP,PRT	1	Spain					
SBB, CHE	1	Germany					
THI Factory, BEL	1	France					
DB Fernverkehr, DEU	2	Austria	Switzerland				
SJAB, SWE	2	Norway	Denmark				
Renfe Pasajeros, ESP	3	France	Portugal				
Eurostar, GBR	2	France	Belgium				

Quelle: Fragebogen RMW-Projekt 2017

26 befragte Unternehmen haben ausländische Sicherheitsbescheinigungen für den Betrieb in den benachbarten Ländern.

Die meisten von ihnen haben eine oder zwei Bescheinigungen, insbesondere alle Personenverkehrsunternehmen.

Aber 6 Güterverkehrsunternehmen haben mehr, und bis zu sechs Bescheinigungen.

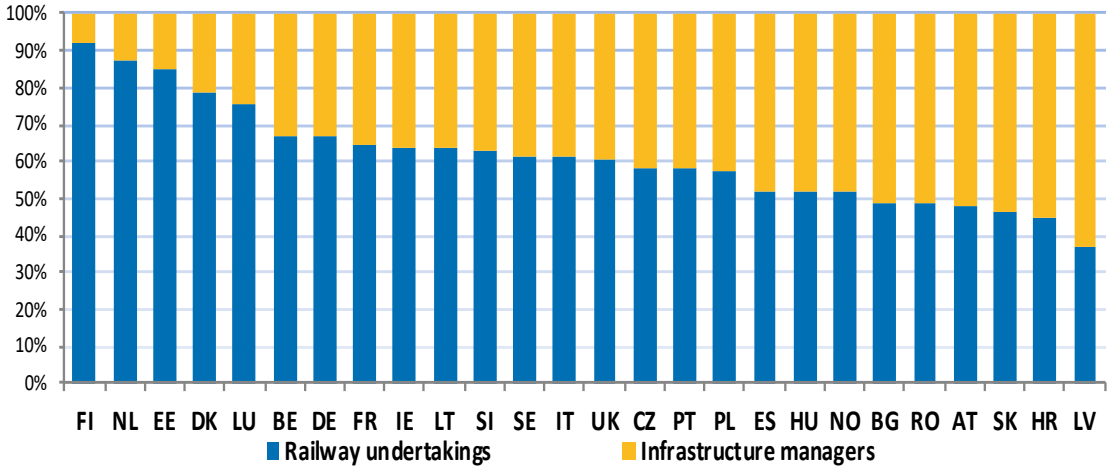
Andere Unternehmen betreiben ihren internationalen Verkehr auf der Grundlage des Sicherheitszertifikats eines Partners oder einer Tochtergesellschaft (siehe Grafiken 10 & 11).

3. BESCHÄFTIGUNG IN EISENBAHN-VERKEHRSUNTERNEHMEN UND GRENZÜBERSCHREITENDES PERSONALF

3.1 Ein erster Überblick über die Beschäftigung in Eisenbahnunternehmen in den EU-Mitgliedstaaten

Laut RMMS waren Ende 2014 rund 900.000 Menschen entweder in Eisenbahnverkehrsunternehmen (549.000) oder bei Infrastrukturbetreibern (357.000) beschäftigt. In vielen Mitgliedstaaten gehören Eisenbahnverkehrsunternehmen zu den größten nationalen Arbeitgebern.

Grafik 13: Arbeitskräfteaufteilung zwischen Infrastrukturmanagern und Eisenbahnverkehrsunternehmen (2014)

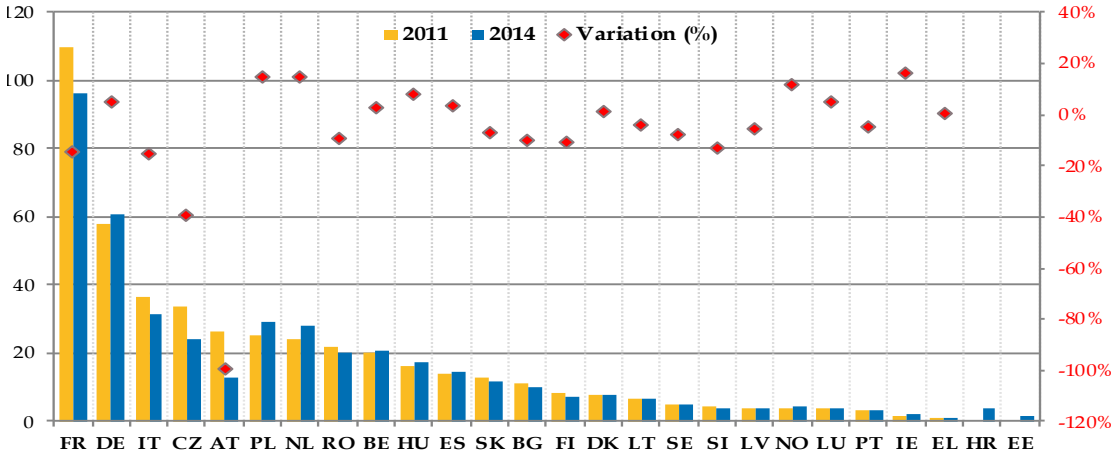


Quelle RMMS 2014 außer für IE (Daten 2013 für EVU& IMs) und BE (Daten 2013 für IMs).

Eisenbahnverkehrsunternehmen beschäftigen den höchsten Anteil an der Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu Infrastrukturbetreibern, bei denen die Beschäftigung zwischen 2011 und 2014 konstant um 4 % zurückgegangen ist.

Wie aus der folgenden Grafik hervorgeht, ist die Zahl der Beschäftigten in vielen Eisenbahnverkehrsunternehmen in den letzten Jahren insgesamt zurückgegangen, mit Ausnahme von Frankreich und Slowenien, was zum Teil auf die Trennung zwischen Netz und Betrieb zurückzuführen ist, zum Teil aber auch auf Einstellungsstopps im Zusammenhang mit Umstrukturierungen. Um das Problem der Überalterung der Erwerbsbevölkerung in den meisten Unternehmen zu lösen, neigen die Unternehmen jedoch dazu, wieder Mitarbeiter einzustellen, auch motiviert durch die Auswirkungen des demografischen Wandels und einer zunehmenden Zahl von Fahrgästen in einigen Ländern.

Grafik 14: Beschäftigte in etablierten traditionellen EVUs/Betreibern (2014, in Tausendern)



Quelle: RMMS 2014 - UK 2011 und 2014, HR und EE 2011 nicht verfügbar. EL Daten 2012 und IE Daten 2013 für 2014. CZ 2014: Ganze CD Gruppe. DK 2014: Umfasst DSB, Oresund, Private Linien und Metro (Güter N/A). DE 2011: Enthält nicht IM des etablierten traditionellen Unternehmens und Personal für schienenbezogene Anlagen. EE 2014: Enthält Estonian Railways, GoRail, ELRON and Edelaraudtee. NL 2014: Enthält NS-Personal außerhalb NL. SE 2014: SJ AB und Green Cargo AB. NO 2014: Enthält NSB Persontog (NSB AS and Gjøvikbanen AS), Flytoget AS, CargoNet, Cargo Link, LKAB Malmtrafikk AS und Grenland Rail.

3.2 Eine schwierige Schätzung der Zahl grenzüberschreitender fahrender Beschäftigter auf europäischer Ebene

Der Anwendungsbereich der Vereinbarung betrifft fahrende Arbeitnehmer, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind. Sie sind definiert als „jeder Arbeitnehmer, der Mitglied eines Zugpersonals ist, der dem interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr zugeordnet ist...". (Siehe vollständige Definition im Glossar). Die Befragten haben über verschiedene Berufsgruppen von Zugpersonal berichtet:

- „Triebfahrzeugführer", die für den Betrieb eines Triebfahrzeugs verantwortlich sind.
- „Zugmanager" und „Zugchefs", die einen Zug begleiten.
- „Sonstiges Bordpersonal" oder Hilfspersonal mit Catering-, Technik-, Reinigungs- oder Schlafwagenfunktionen.
- Nach nationalen oder betrieblichen Vorschriften und Vorstellungen werden diese „sonstigen Mitarbeiter an Bord" meist nicht als Teil des Zugpersonals betrachtet, insbesondere wenn sie bei einem Subunternehmer beschäftigt sind.
- Ein weiterer Bestandteil der Definition der betroffenen Arbeitnehmer ist die Zuordnung zum „interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr". Dies bedeutet, dass mehrere Faktoren einen Einfluss auf die Anwendbarkeit der Vereinbarung auf die mit der Dienstleistung betrauten Mitarbeiter haben. Ein Unternehmen kann im Besitz von Sicherheitsbescheinigungen sein, um in Nachbarländern tätig zu sein. In einem solchen Fall gilt:
  - In Güter- und Personenzügen ist der grenzüberschreitende Triebfahrzeugführer interoperabel;
  - In Personenzügen sind der grenzüberschreitende Zugführer oder anderes Personal interoperabel, wenn sie vom Unternehmen als '*Mitglied der Zugbesatzung*' betrachtet werden, und wenn sie '*dem interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr für mehr als 1 Stunde auf Tagesschichtbasis zugewiesen werden*';
  - Die ganze Zugbesatzung des Unternehmens oder ein Teil davon wechselt an der Grenze und ist dann nicht interoperabel.
- Ein Unternehmen kann sich auf die Sicherheitsbescheinigung eines lokalen Partners bzw. einer Tochtergesellschaft berufen oder ist im Besitz einer anderen Art von Bescheinigung für den Betrieb im Ausland, mit verschiedenen möglichen Organisationen:
  - Die ganze Zugbesatzung des Unternehmens oder ein Teil davon wechselt an der Grenze und ist dann nicht interoperabel;
  - Die ganze Zugbesatzung des Unternehmens oder ein Teil davon ist auf der ganzen Route beschäftigt oder wechselt im Ausland und ist dann interoperabel.

Aber in dem gleichen Unternehmen können sich die Produktionsentscheidungen je nach Land oder Grenzverbindungen unterscheiden, oder gar je nach Zügen. Diese Entscheidungen können die gesamte Zugbesatzung oder einen Teil davon betreffen.

Anmerkungen: *Die Voraussetzung für eine umfassende Identifizierung und Erhebung des interoperablen grenzüberschreitenden Personals ist, dass eine Vielzahl von Variablen im Zusammenhang mit der Organisation der Verkehrsdienstleistungen berücksichtigt werden. Daten über die Anzahl der im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor tätigen Beschäftigten sind nicht aus öffentlichen Mitteln verfügbar.*

Eine Schätzung der Anzahl der grenzüberschreitenden Triebfahrzeugführer wurde durch den oben genannten TNO-Bericht gegeben. Die folgende Tabelle enthält detaillierte Daten für viele Länder. Aber die Daten stammen aus dem Jahr 2011, und viele Unternehmen, die internationalen Verkehr betreiben, fehlen. Zudem umfasst diese Schätzung nur die Anzahl der Triebfahrzeugführer.

Grafik 15. Anzahl der Triebfahrzeugführer im Personen- und Güterverkehr (2011)

Country	Company	Number of drivers involved in cross-border transport
Austria (pass + freight)	ÖBB	475
Belgium (pass + freight)	SNCB	1,032
Czech Republic (pass)	CD Passengers	90
Denmark (pass)	DSB	132
Denmark (freight)	DB Schenker Denmark	70
France (pass)	SNCF	950
France (freight)	SNCF Fret, Captrain, DB Schenker France	200/300
Germany (pass)	DB ERS (long distance passenger transport)	350
Germany (freight)	Schenker Rail (350), SBB Cargo Deutschland, Captrain, ITL, HGK, TX Logistik, Rurtalbahn, Locon, CTL , CFL Cargo, Crossrail, ERS, and Mittelweserbahn	500 (best guess VDV*)
Hungary (pass)	Gysev	40
Ireland (pass)	Irish Rail	limited number
Italy (pass)	Trenitalia (O)	0
Italy (freight)	Trenitalia (17), DB Schenker, Linea Rail, SBB Cargo Italia, RTC, Veolia Cargo, Italia	17 + ?
Luxembourg		Confidential
Netherlands (pass)	NS International	50 + 180 (mixed)
Netherlands (freight)	DB Schenker NL (120), ERS (16), ACTS (32)	168
Poland (freight)	CTL	limited number
Portugal (pass)	CP	limited number
Portugal (freight)	Ibergargo	limited number
Slovakia (pass)	ZSKK	50
Spain (pass)	Renfe	limited number
Spain (freight)	Comsa	limited number
Sweden (pass + freight)	Swedish Railways and other railway undertakings	400/450
UK (pass)	Eurostar	160
Total		Appr. 5,000

* VDV - Association of German Transport Companies.

Quelle TNO zur Umsetzung und Anwendung gewisser Bestimmungen der Richtlinie 2005/47/EG (2011)

Anmerkungen: *Captrain steht für Güterverkehrstochtergesellschaften der SNCF im Ausland, die nicht in Frankreich tätig sind. ECR ist die Tochtergesellschaft von DB Cargo (früher DB Schenker) in Frankreich. DB ERS betrieb Nachtzüge, hat inzwischen aber sein operatives Geschäfts eingestellt. Trenitalia hat keinerlei Güteraktivitäten mehr, Mercitalia Group ist nun die Unternehmensgruppe der Ferrovie dello Stato Italiane, die in den Bereichen Gütertransport und Logistik tätig ist.*

3.3 Merkmale der grenzüberschreitenden Beschäftigten in den befragten Unternehmen

Die folgende Analyse betrifft nur die Stichprobe von Unternehmen aus der Umfrage Rail Mobile Worker 2017, die zuvor in der Einleitung beschrieben wurde.

Von diesen 47 befragten Unternehmen verfügen rund 80 % über interoperable grenzüberschreitende fahrende Mitarbeiter:

- 37 Unternehmen (80 %) haben solche Mitarbeiter.
- 2 Unternehmen (ÖBB Produktion, ÖBB Personenverkehr) in Österreich wenden für ihre grenzüberschreitenden Beschäftigten spezifische Vorschriften an, die jedoch nach österreichischem Recht nicht als interoperabel gelten.
- 9 Unternehmen haben keine.
- 1 Unternehmen (Green Cargo, SWE) gab keine Auskunft über grenzüberschreitende fahrende Mitarbeiter.

Durchschnittlich machen interoperable Beschäftigte weniger als 10 % des gesamten fahrenden Personals aus: 9 % in Güter- und 7 % in Personenunternehmen.

Grafik 16: Aufteilung des interoperablen grenzüberschreitenden fahrenden Personals

Rund 8000 grenzüberschreitende interoperable fahrende Mitarbeiter sind in diesen 37 Unternehmen beschäftigt. Und diese Mitarbeiter sind sehr auf einige Unternehmen konzentriert:

- 60 % dieser Mitarbeiter arbeiten in nur vier Unternehmen (DB Fernverkehr, SNCF, SNCB/NMBS, České Dráhy), mit jeweils mehr als 500 interoperablen fahrenden Mitarbeitern.
- 9 % der grenzüberschreitenden Mitarbeiter entfallen auf 22 Unternehmen mit jeweils weniger als 100 interoperablen Mitarbeitern.

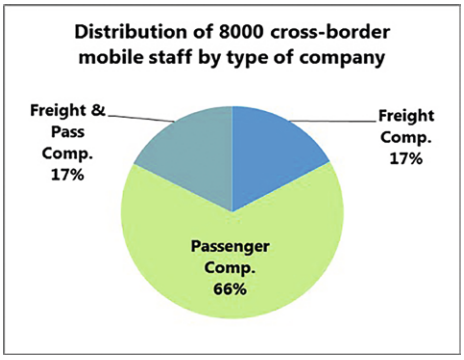
Diese 8000 Beschäftigten arbeiten hauptsächlich im Personenverkehr:

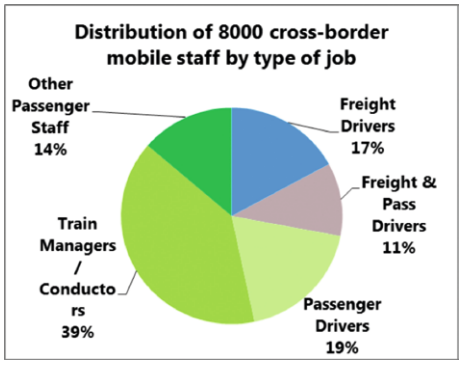
- Zwei Drittel werden von Personenunternehmen beschäftigt (6 %)
- Ein Sechstel von gemischten Personen- and Güterunternehmen (17 %)
- Ein Sechstel von Güterunternehmen (17 %)

Triebfahrzeugführer stehen für nahezu die Hälfte dieser Beschäftigten:

- 47 % sind Triebfahrzeugführer, für Güter- und Personenverkehr
- 39 % sind Zugchefs oder Schaffner für den Personenverkehr
- 14 % sind 'Sonstiges Zugbegleitpersonal' (Personal in Schlafwagen, Catering-Personal), tauchen aber nur in drei Unternehmen auf

Total number of cross-border interop. staff	Number of Companies	% of 8000 staff
> 1000	3	51%
500-999	1	9%
200-499	6	21%
100-199	5	10%

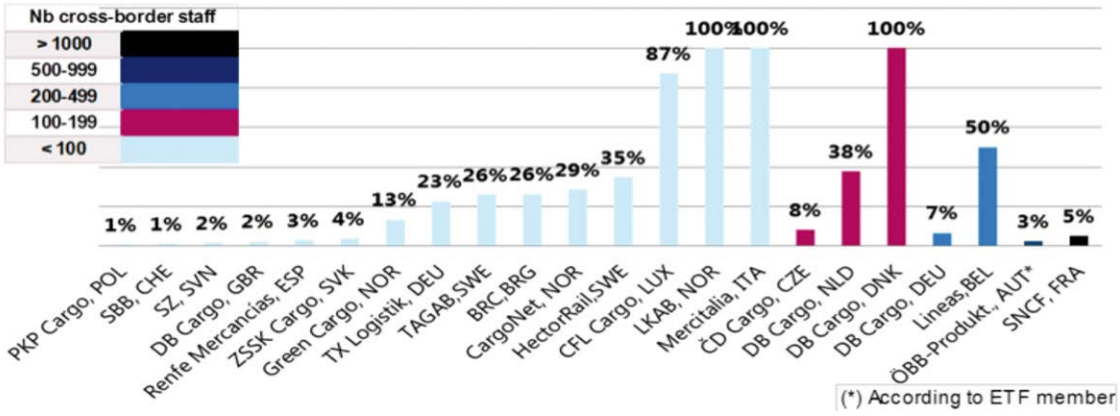




Quelle: Fragebogen RMW-Projekt 2017

Güterunternehmen haben oft wenig grenzüberschreitendes fahrendes Personal (weniger als 100), allerdings in der Hälfte der meldenden Unternehmen entsprechen sie mehr als 25 % des gesamten fahrenden Personals.

Grafik 17: Anteil grenzüberschreitendes Personal / gesamtes fahrendes Personal in 22 Güterunternehmen

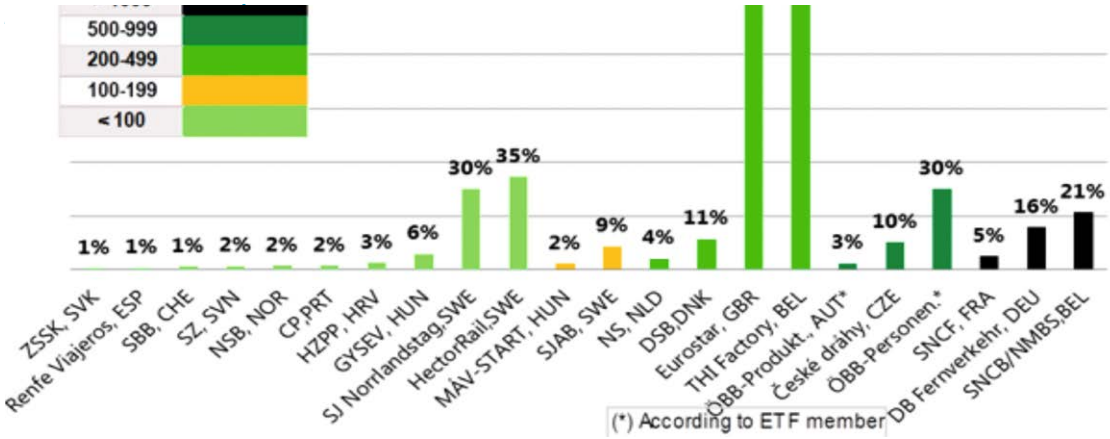


In Güterunternehmen liegt der Anteil des interoperablen grenzüberschreitenden fahrenden Personals (Triebfahrzeugführer) im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Triebfahrzeugführer durchschnittlich bei 6 %:

- Für ein Drittel von ihnen variiert der Anteil zwischen 1 % und 10 %.
- Ein weiteres Drittel der Unternehmen hat zwischen 25 % und 50 % fahrende Triebfahrzeugführer, die interoperabel sind.
- Vier Unternehmen haben ausschließlich grenzüberschreitende fahrende Mitarbeiter (87 %-100 %): DB Cargo DNK, Mercitalia Modane ITA, LKAB NOR und CFL Cargo LUX
- Und fünf Unternehmen mit internationalen Güteraktivitäten haben keinen grenzüberschreitenden Triebfahrzeugführer: Captrain-DEU, Captrain-ITA, HectorRail-DNK, ITL-DEU, TX Logistik-ITA.

Personenunternehmen haben mehr grenzüberschreitende Beschäftigte, aber in den meisten Fällen ist es ein sehr geringer Anteil (weniger als 10 %) aller fahrenden Mitarbeiter.

Grafik 18: Anteil des grenzüberschreitenden Personals / gesamtes fahrendes Personal in



Quelle: Fragebogen RMW-Projekt 2017

Der Anteil des interoperablen grenzüberschreitenden fahrenden Personals ist bei Personenunternehmen etwas höher (8 %):

- Für mehr als die Hälfte der Unternehmen variiert der Anteil zwischen 1 % und 10 %.
- Mehr als ein Viertel haben zwischen 11 % und 35 % grenzüberschreitende Mitarbeiter.
- Zwei Unternehmen haben ausschließlich grenzüberschreitende fahrende Mitarbeiter (100 %): Eurostar GBR und THI Factory BEL.
- Und drei Unternehmen haben keine: CFL LUX, SZ SVN, Trenitalia ITA.

4. VERGLEICHSANALYSE DER UMSETZUNG DER BESTIMMUNGEN DER VEREINBARUNG IN DEN BEFRAGTEN UNTERNEHMEN

4.1 Die Umsetzung der Klauseln der Vereinbarungen in den befragten Unternehmen

Ziel der folgenden Analyse ist die Bewertung, wie die europäischen Normen für die Vereinbarung über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr in Eisenbahnverkehrsunternehmen umgesetzt werden.

Was die Hauptklauseln der Vereinbarung betrifft, wurden die Teilnehmer des Fragebogens gebeten, Tabellen mit Zahlen für den Güter- und Personenverkehr auszufüllen:

- Mit dem Fragebogen haben wir präzise Daten für jede Kategorie von Arbeitnehmern gesammelt: Gütertriebfahrzeugführer, Personentriebfahrzeugführer, Zugführer/Zugbegleiter und anderes Bordpersonal;
- Für jede Position ist es dann möglich, die in den einzelnen Unternehmen geltenden Bestimmungen für ihr interoperables grenzüberschreitendes fahrendes Personal und die Vereinbarungsstandards zu vergleichen.

Die folgenden Grafiken vergleichen die Anwendung der Bestimmungen der Vereinbarung in den 39 Unternehmen, die Bestimmungen für ihr grenzüberschreitendes Personal haben, für jedes Kästchen gilt:

- **Rot** entspricht einer Unternehmensbestimmung, die **weniger günstig** ist als die Vereinbarung;
- **Grau** wenn **keine Antwort** (na) des Unternehmens für diese Bestimmung vorliegt **oder** wenn es **nicht geregelt ist**;
- **Hellblau** entspricht einer gegenüber der Vereinbarung **gleichwertigen** Unternehmensbestimmung;
- **Dunkelblau** entspricht einer gegenüber der Vereinbarung **vorteilhafteren** Unternehmensbestimmung;
- Die **Zahl** in dem Kästchen ist die Gesamtzahl der Unternehmen für die vertretenen Arbeitnehmerkategorien (z.B. **50** gleichwertig für das Überwachungssystem bedeutet: 22 Unternehmen für Güterverkehrstriebfahrzeugführer + 14 Unternehmen für Personenverkehrstriebfahrzeugführer + 12 Unternehmen für Zugführer + 2 Unternehmen für sonstiges Bordpersonal); die Zahl kann negativ sein (-4), wenn die Bestimmung des Unternehmens weniger vorteilhaft ist;
    - Für jede Bestimmung wird der laut Vereinbarung erforderliche **Standard** in Klammern in dem Schlüssel vermerkt: *(30') steht für 30 Minuten, (24h+12h) bedeutet 24h wöchentliche Ruhezeit plus 12h tägliche Ruhezeit, (1/2) bedeutet maximal 1 aufeinander folgende auswärtige Ruhezeit oder 2 falls so verhandelt.*

Die 39 in diese Analyse einbezogenen Unternehmen sind jene 37, die interoperables grenzüberschreitendes fahrendes Personal haben und spezifische Bestimmungen auf es anwenden, sowie zwei weitere Unternehmen (HectorRail DNK, CFL LUX), die ebenfalls spezifische Bestimmungen für grenzüberschreitende Mitarbeiter besitzen, auch wenn sie derzeit kein solches Personal haben.

Die erste Grafik unten gruppiert die Ergebnisse für alle Kategorien in allen Unternehmen (39), und die nächsten Grafiken zeigen dieselben Ergebnisse für jede Personalkategorie: Güterzug-

Triebfahrzeugführer (22 Unternehmen), Personenzug-Triebfahrzeugführer (18), Zugführer oder Zugbegleitpersonal (17) und sonstiges Bordpersonal (4).

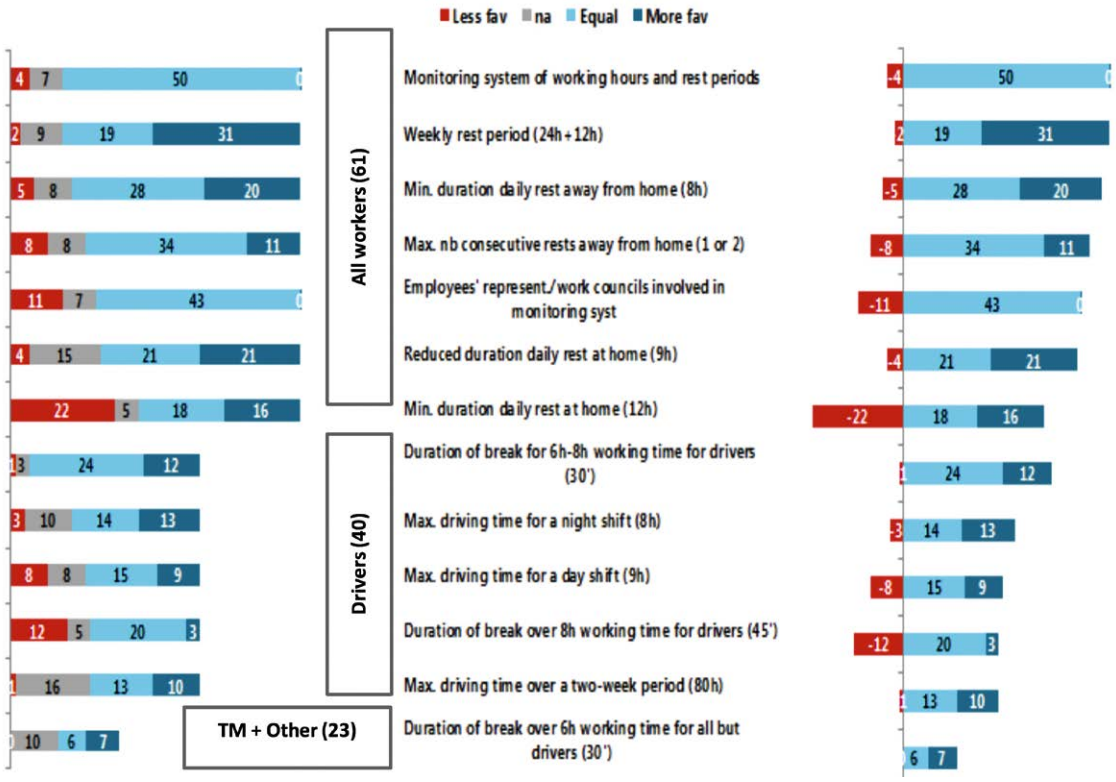
In der ersten Grafik stellt die Summe pro Zeile die Anzahl der Personalkategorien dar, wenn sie im Unternehmen vertreten sind:

- 'TM + Sonstige (23)' bedeutet: 17 Unternehmen mit Zugführern sowie 4 mit Sonstigem Personal;
- 'Triebfahrzeugführer (40)' bedeutet 22 Unternehmen mit Güterzug-Triebfahrzeugführern sowie 18 mit Personenzug-Triebfahrzeugführern;
- 'Alle Beschäftigten (61)' bedeutet: 21 + 40 für alle Personalkategorien in allen (39) Unternehmen.

Anmerkung: *Die Auswertung der Umfrageantworten ergab eine signifikante Anzahl von Fällen, in denen die Befragten nicht auf Fragen zur Umsetzung gewisser Bestimmungen der Vereinbarung geantwortet haben. Nach Ansicht der Sozialpartner verdiente diese Erkenntnis weitere Aufmerksamkeit. Nachbereitende Diskussionen in den Sitzungen des Lenkungsausschusses und bei den Workshops zeigten, dass „Keine Antwort" (na) zu einer Bestimmung in dem Fragebogen verschiedene Gründe haben kann:*

- *Eine bestimmte Definition oder ein Konzept existiert innerhalb des Unternehmens nicht (z.B. Fahrzeit, verkürzte tägliche Ruhezeit zu Hause…);*
- *Ein bestimmter Aspekt ist im Unternehmen nicht geregelt (z.B. 80 h Fahrzeit über einen Zeitraum von zwei Wochen…);*
- *Der Befragte hatte keinen Zugang zu allen angeforderten Informationen;*
- *Der Befragte konnte angesichts der sensiblen Natur einiger der Antworten keine Antwort geben.*

Grafik 19: Wie jede Bestimmung gleichwertig, günstiger oder weniger günstig ist im Vergleich zu der Vereinbarung für alle grenzüberschreitenden Beschäftigten (Triebfahrzeugführer, Zugführer und anderes Personal) in 39 Unternehmen



Quelle: Fragebogen RMW-Projekt 2017

Mit Blick auf die Bestimmungen, die das gesamte Personal betreffen (61 Antworten für 39 Unternehmen):

- Nach Aussage der Befragten sind in 11 Unternehmen im Vergleich zur Vereinbarung **alle Bestimmungen gleichwertig oder vorteilhafter**. Diese 11 Unternehmen decken 75 % des grenzüberschreitenden interoperablen Personals der Umfrage ab (62 % der grenzüberschreitenden Triebfahrzeugführer, 87 % der Zugführer oder sonstiges grenzüberschreitendes Personal).

- Insgesamt gilt für **alle einzelnen Bestimmungen**, die in den Unternehmen für die verschiedenen Jobs in Kraft sind, im Vergleich zu der Vereinbarung Folgendes: 24 % vorteilhafter, 47 % gleichwertig, 12 % weniger günstig und 17 % Keine Antwort bzw. nicht reguliert.

- '**Überwachungssystem** für Arbeits- und Ruhezeiten' sowie '**Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern/Betriebsräten** in Überwachungssystem': Zwei Bestimmungen unter den besten gelten in Unternehmen
  - Über 80 % der Unternehmen haben ein Überwachungssystem, bis auf ein Unternehmen für Personenverkehr und einige Unternehmen, die nicht geantwortet haben;
  - In 75 % der Unternehmen sind Arbeitnehmervertreter der Betriebsräte in diese Überwachung eingebunden, bis auf vier Güter- und vier Personenunternehmen.

- Die Mindest-**Dauer einer auswärtigen Ruhezeit** beträgt mindestens 8h in 80 % der Unternehmen
  - In einigen Unternehmen kann diese Dauer bis zu 10h oder 11h betragen;
  - Aber einige andere haben keine Mindestdauer oder eine kürzere Dauer (7h bis 5h

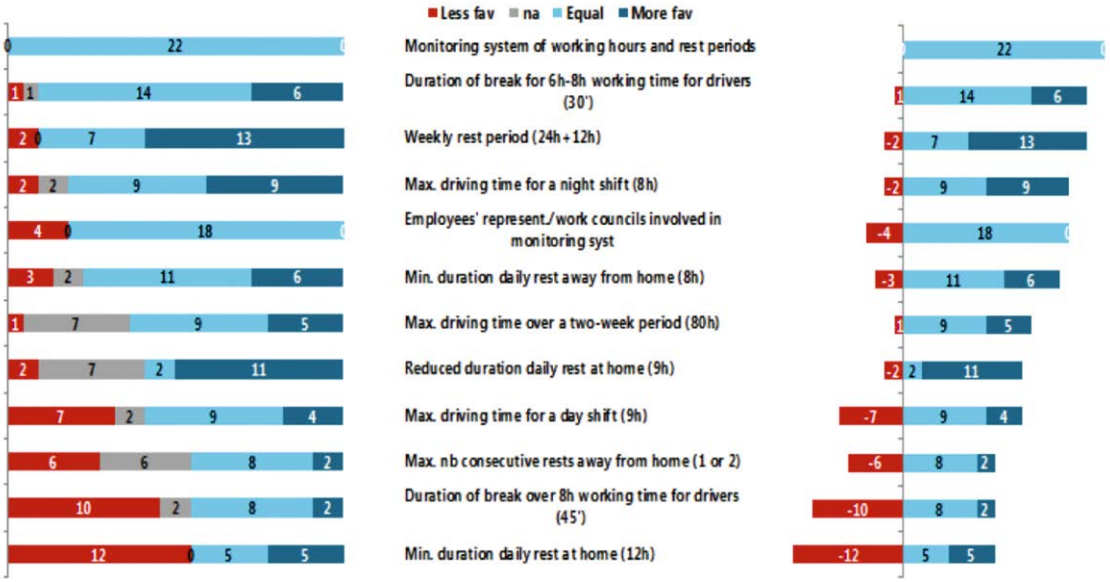
- Die **maximale Anzahl der aufeinander folgenden auswärtigen Ruhezeiten** steht in 74 % der Unternehmen mit der Vereinbarung in Einklang.
  - In 15 % der Unternehmen kann das Personal keine tägliche auswärtige Ruhezeit einlegen;
  - In 50 % beträgt das Maximum eine, und in 2 Unternehmen hat man mit den Arbeitnehmervertretern ein Übereinkommen für eine zweite auswärtige Ruhezeit ausgehandelt, was dann dem Standard der Vereinbarung entspricht;
  - Es gab keine Antworten für 5 Unternehmen und keine Einschränkung bezüglich dieser Bestimmung für 3 andere;
  - Und für 8 Unternehmen sind die Bestimmungen weniger günstig: 7 vermeldeten zwei auswärtige Ruhezeiten ohne Übereinkommen, und 1 Güterunternehmen vermerkte ein Maximum von zehn aufeinander folgenden auswärtigen Ruhezeiten.

- Eine **wöchentliche Ruhezeit** von 24h+12h (24h wöchentliche Ruhezeit plus 12h tägliche Ruhezeit) wird ebenfalls in 75 % der Unternehmen bequem erfüllt.
  - Fast die Hälfte der Unternehmen gewährt eine wöchentliche Ruhezeit von mehr als 24h+12h (einschließlich der täglichen Ruhezeit von 12h), oft doppelte Ruhezeiten, insbesondere für Triebfahrzeugführer;
  - In einigen Fällen wird die Dauer nicht angegeben;
  - Die Anzahl und die Dauer der doppelten Ruhezeiten wurden nicht erfragt;
  - Zu den wöchentlichen Mindestruhezeiten in einem Jahr sind viele Antworten nicht nutzbar; diese Frage wurde oft missverstanden, vielleicht weil diese Bestimmung nicht geregelt ist.

- Die **reduzierte Dauer der täglichen Ruhezeit am Wohnort** (9h) wird häufiger verwendet als die Einhaltung der Mindestdauer (12h).
  - Zwei Drittel der Unternehmen haben eine verkürzte Dauer, die mindestens 9 Stunden beträgt.
  - Für einige Unternehmen kann sie auf 8h, 6h oder sogar auf keine Mindestruhe reduziert werden.

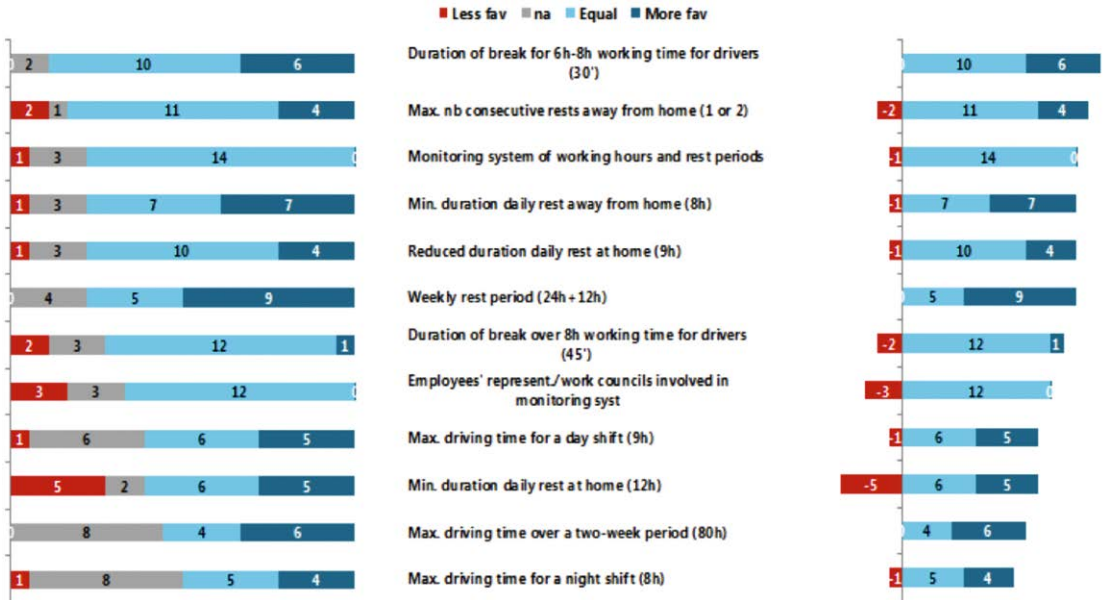
- Aber die Mindestdauer von 12 Stunden für die tägliche Ruhezeit ist in der Hälfte der Unternehmen in Kraft.
- Die tägliche Ruhezeit kann oft auf 11h, selten auf 8h begrenzt werden, häufiger für Triebfahrzeugführer im Güterverkehr.

Grafik 20: Wie jede Bestimmung gleich, günstiger oder weniger günstig ist im Vergleich zu der Vereinbarung für Güterzug-Triebfahrzeugführer in 22 Unternehmen



Quelle: Fragebogen RMW-Projekt 2017

Grafik 21: Wie jede Bestimmung gleich, günstiger oder weniger günstig ist im Vergleich zu der Vereinbarung für Triebfahrzeugführer im Personenverkehr in 18 Unternehmen



Quelle: Fragebogen RMW-Projekt 2017

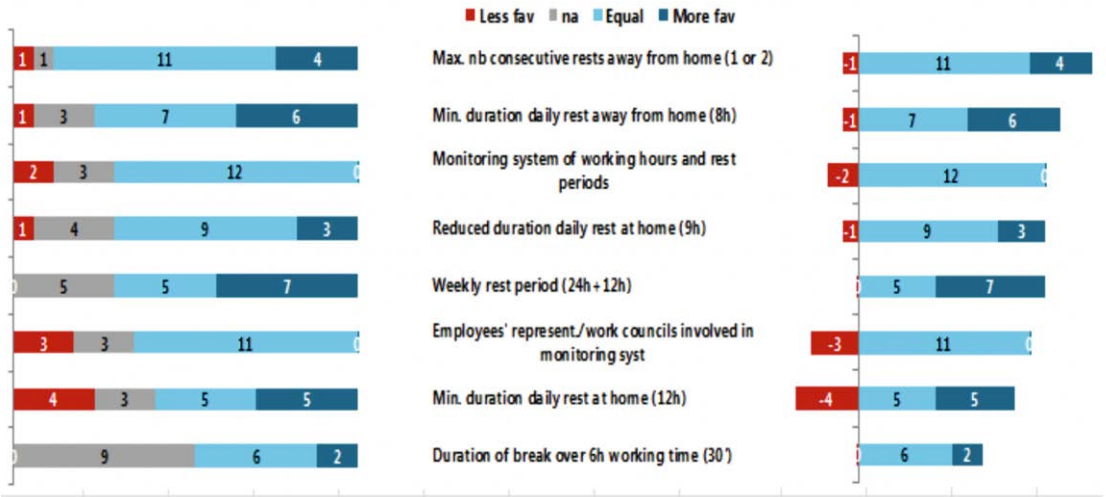
Mit Blick auf die spezifischen Bestimmungen für Triebfahrzeugführer (31 Unternehmen)

- Eine **Pause** von 30 min wird den Triebfahrzeugführern üblicherweise gewährt, aber weniger oft 45 min über 8h.
  - Die 30-minütige Pause für 6h-8h Arbeitszeit ist in 90 % der Unternehmen geplant.
  - In einem Güter Unternehmen ist die Pause nur 20 Minuten und drei Unternehmen haben nicht geantwortet.
  - Aber die 45-minütige Pause über 8 Stunden Arbeitszeit wird bei 60 % der Unternehmen in geringerem Umfang angewendet.
  - Über 8h ist diese Pause bei einer Hälfte der Güter Unternehmen kürzer (oft 40 min, für einige 30 min und 20 min für ein Unternehmen).

- Maximale **Fahrzeiten** (für eine Tagesschicht, für eine Nachtschicht, über einen zweiwöchigen Zeitraum) werden von weniger als 60 % der Unternehmen angewendet.
  - Ein Viertel der Unternehmen regelt die „Fahrzeit" überhaupt nicht, insbesondere im Personenverkehr, bei denen in der Regel nur die Arbeitszeit überwacht wird.
  - Die maximale Fahrzeit für eine Nachtschicht beträgt mehr als 8h bei drei Unternehmen (zwei Güter-, ein Personenunternehmen), die 10h bis 12h Fahrzeit in der Nacht erlauben.
  - Ein Viertel der Unternehmen akzeptiert mehr als 9 Stunden Fahrzeit für eine Tagesschicht.
  - Die Hälfte der Güterunternehmen hat eine maximale Tagesfahrzeit von 10h, und für ein Unternehmen bis zu 12h.
  - Die Fahrzeit über einen zweiwöchigen Zeitraum wird von der Hälfte der Unternehmen nicht geregelt.

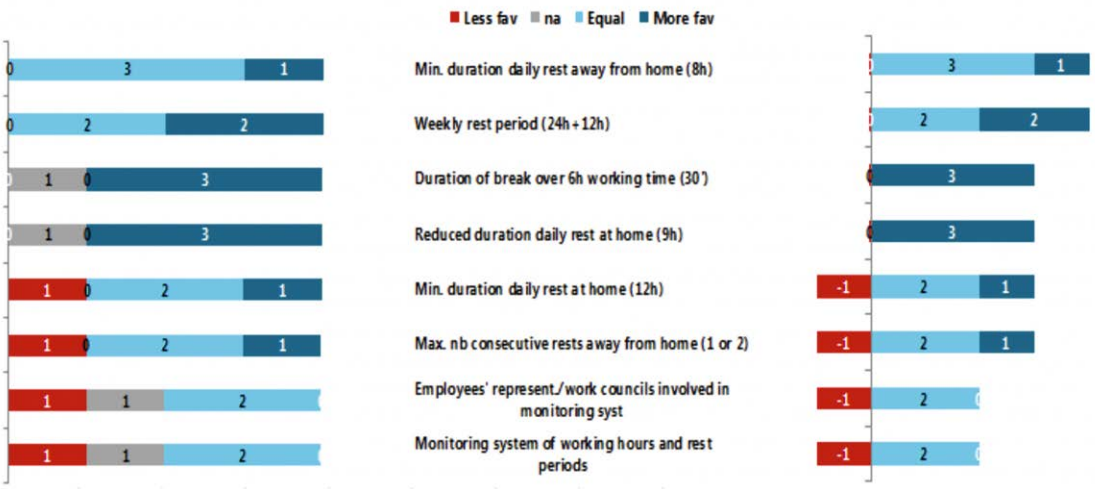
Anmerkung: *Insgesamt vermelden Güterunternehmen häufiger weniger vorteilhafte Bestimmungen (Mindestdauer der täglichen Ruhezeit am Wohnort 55 %, Dauer der Pause bei über 8h Arbeitszeit 45 %, maximale Fahrzeit für eine Tagesschicht 32 %) als Personenunternehmen.*

Grafik 22: Wie jede Bestimmung gleich, günstiger oder weniger günstig ist im Vergleich zu der Vereinbarung für Zugführer (Personenverkehr) von 17 Unternehmen



Quelle: Fragebogen RMW-Projekt 2017

Grafik 23: Wie jede Bestimmung gleich, günstiger oder weniger günstig ist im Vergleich zu der Vereinbarung für sonstiges Bordpersonal (Personenverkehr) in 4 Unternehmen



Quelle: Fragebogen RMW-Projekt 2017

Mit Blick auf die spezifische Bestimmung für Zugführer und sonstiges Bordpersonal (12 Unternehmen)

- Für dieses Personal im Personenverkehr wird die 30-minütige **Pause** über 6h Arbeitszeit in der Hälfte der Fälle nicht angewendet.
  - In der Hälfte der Unternehmen gibt es für diese Personalkategorien keine Antwort auf die Frage nach der Pause bzw. sie ist nicht geregelt.
  - Aber in einem Viertel der Personenunternehmen übersteigt die Pausenlänge 30 min.

Zusätzliche Fragen zur Umsetzung

Nach diesen Zahlen zu den Bestimmungen enthielt der Fragebogen auch einige **zusätzliche Fragen** zur Umsetzung. Hier die Hauptergebnisse für die befragten Eisenbahnverkehrsunternehmen:

- 70 % der Unternehmen haben **Standards für die Unterbringung** des Personals bei auswärtigen Ruhezeiten.
  - 85 % der Personenunternehmen besitzen Standards, aber nur 60 % der Güterunternehmen.
  - 15 % der Unternehmen haben keine Unterbringungsstandards und 15 % gaben keine Antwort.

- in Drittel der Personenunternehmen wendet die Bestimmungen der Vereinbarung sowohl im **lokalen als auch im regionalen grenzüberschreitenden Verkehr an,** auch wenn das in der Vereinbarung eine Option ist.
  - Weniger als die Hälfte wendet die Ausnahmeregelung an.
  - 20 % gaben keine Antwort.

- Wenige Unternehmen stellen direkt bzw. durch einen Partner oder eine Tochtergesellschaft von **Zeitarbeitsfirmen** ein, um die grenzüberschreitende Transportkette ganz oder teilweise abzudecken.
  - 4 Güterunternehmen stellen über Zeitarbeitsfirmen ein.
  - 70 % stellen nicht ein, aber ein Viertel der Unternehmen haben diese Frage nicht beantwortet.
  - Und bei den Workshops erklärten die Teilnehmer ebenfalls, dass Triebfahrzeugführer von mehreren Unternehmen und nicht unbedingt über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt werden können.

- Vier Personenunternehmen vermeldeten den Einsatz von **Bordpersonal von Fremdfirmen** für grenzüberschreitenden Verkehr.

- In zwei Unternehmen übt dieses Personal keinerlei Sicherheitsaufgaben aus, und für ein weiteres Unternehmen gibt es dazu keine näheren Angaben.
- In einem Unternehmen hat das Personal der Fremdfirma spezifische Sicherheitsaufgaben in Bezug auf den Ärmelkanal-Tunnel
- Eine große Hälfte der Personenunternehmen nutzen keine Fremdfirmen.
- Und 30 % gaben keine Antwort.

Anmerkung: *In mehreren Unternehmen gelten Beschäftigte von Fremdfirmen, die für Catering, Reinigung oder andere Dienstleistungen an Bord eingestellt werden, nach Maßgabe der nationalen oder internen Regeln nicht als Mitglied der Zugbesatzung.*

4.2 Im Fragebogen von CER- und ETF-Mitgliedern vorgebrachte Schwierigkeiten bezüglich Umsetzung und Erwartungen

Die Analyse dieses Kapitels ergibt sich aus den Antworten auf die Fragen in Abschnitt D: „Ausblick und zusätzlicher Input für die Sozialpartner im Hinblick auf die zukünftige Arbeit an der Vereinbarung."

In mehr als 50 % der Fragebogen blieb Abschnitt D ohne Kommentar.

Mehr Kommentare kommen von ETF-Mitgliedern (2/3) als von der CER (1/3). Zudem betreffen mehr Kommentare die Güterverkehrsaktivitäten. Für alle Details zu den ETF- und CER-Mitgliedern siehe Anhang 3.

- Nach Meinung vieler der Befragten **ist die Vereinbarung insgesamt schon gut.**
  - In dem Fragebogen werden relativ wenige Kommentare und Schwierigkeiten bei der Umsetzung geäußert.
  - Für die Mitglieder bietet die Vereinbarung einen gut ausgewogenen Ansatz zwischen Arbeitsbedingungen und Verwaltung einer flexiblen Organisation.
  - Einige Unternehmen fragten, ob die Bestimmungen auf interoperablen Verkehr mit der Schweiz angewandt werden könnten.
- **Einige Antworten und Anmerkungen zeigen, dass bestimmte Definitionen oder Bestimmungen verdeutlicht werden könnten**, um Auslegungsprobleme zu vermeiden.
  - '*Betroffene Arbeitnehmer*': Welches sonstige Bordpersonal? Personal mit oder ohne Sicherheitsaufgaben? Personal von Tochtergesellschaften oder Zeitarbeitsfirmen? Bedeutung von „*mehr als 1h auf Tagesschichtbasis*"?
  - '*Wohnort*': Verwendet in „Ruhezeit am Wohnort" vs. „auswärtige Ruhezeit"?
  - '*Pausen*': Mindestdauer einer Pause, wenn sie aufgeteilt wird? Spezifische Dauer einer Mahlzeit? Regeln auf Triebfahrzeugführer angepasst?
  - '*Fahrzeit*': Allgemeine Definition? Was ist Vorbereitungszeit?
  - '*Nachtschichten*': Maximale Dauer jeder Nachtschicht? Maximale aufeinander folgende Anzahl?
  - '*Komfortniveau der Unterbringung*': Welche sollten die Mindeststandards oder Empfehlungen sein?
- Viele baten um eine **Verbesserung des Überwachungs- und Kontrollsystems**
  - Auf individueller Ebene, mit elektronischer Überwachung, auch für fahrendes Personal, das für mehrere Unternehmen tätig ist.
  - Auf Unternehmensebene, durch Aufzeichnungen und Kontrollen, die den Sozialpartnern zur Verfügung stehen.
  - Auf regionaler und nationaler Ebene, von den Behörden durchgesetzt und in effektiver Zusammenarbeit zwischen selbigen.
  - Auf europäischer Ebene, mit einer gemeinschaftlichen Kontrollstelle (z.B. einer grenzüberschreitenden Verkehrsaufsicht).
  - Mit der Ermittlung der Folgen oder einer Definition von Sanktionen bei Nichteinhaltung.

5. HAUPTERKENNTNISSE UND EMPFEHLUNGEN[2]

5.1 Die gute Beteiligung an Umfrage und Workshops half bei der Erhebung vieler nützlicher Informationen und Daten für das Projekt

Ziel des Projekts „Rail Mobile Worker" (RMW) ist es, den Stand der Umsetzung und Anwendung der „Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen für fahrendes Personal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor" zu verstehen.

Dank der guten Beteiligung von Unternehmen und Gewerkschaften aus den meisten europäischen Ländern lieferten die für das Projekt organisierte Umfrage und die Workshops detaillierte Informationen über den Stand der Umsetzung der Bestimmungen, die tatsächliche Organisation der grenzüberschreitenden Güter- und Personenverkehrsunternehmen sowie die Anzahl und Kategorien der betroffenen Mitarbeiter.

Im internationalen Schienenverkehr haben sich die Aktivitäten von Güter und Personen in den letzten Jahren (2005-2014) unterschiedlich entwickelt:

- Der Schienengüterverkehr schwankte stark und war eng mit den Konjunkturzyklen verknüpft. Seine 10-jährige Steigerung ist auf etwa 4 % begrenzt. Der internationale Anteil (in Tonnenkilometern) übersteigt jedoch 50 %, einschließlich 10 % Transit.
- Der Personenverkehr auf der Schiene nahm mit rund 13 % stärker und stetig zu. Allerdings sind weniger als 6 % international, die Bedeutung dieses Verkehrs ist wichtiger in Westeuropa und wird durch den Ausbau von Hochgeschwindigkeitsstrecken gefördert.

84 Unternehmen sind berechtigt, grenzüberschreitenden Verkehr mit mehreren sicheren Bescheinigungen zu betreiben:

- 66 Güterverkehrsunternehmen (79 %)
- 15 Personenverkehrsunternehmen (18 %)
- 3 Unternehmen (3 %), sowohl für Güter- als auch Personenverkehr

Diese Daten entsprechen jedoch nicht genau dem Umfang der Vereinbarung. Tatsächlich kann der internationale Verkehr von der Anwendung ausgeschlossen werden (lokal, regional, Personalwechsel an der Grenze). Oder im Gegenteil, Unternehmen können ohne ausländische Bescheinigungen (Kooperationen, Tochtergesellschaften, andere Arten der Zulassung) agieren.

Für die 47 Unternehmen aus 21 Ländern gilt laut Projektumfrageergebnissen:

- 28 Unternehmen haben Güteraktivitäten. Sie betreiben durchschnittlich 500 grenzüberschreitende Züge pro Woche mit verschiedenen Organisationen. Das macht 25 % ihrer Gesamtzahl an Güterzügen aus. Diese Unternehmen haben mehrere und bis zu sechs Sicherheitsbescheinigungen.
- 6 % ihres fahrenden Personals sind grenzüberschreitend und, es handelt sich bei allen um Triebfahrzeugführer. Die Anzahl grenzüberschreitender fahrender Mitarbeiter im Güterverkehr ist im Vergleich zur Anzahl der internationalen Züge aufgrund unterschiedlicher Organisationsformen gering: im Durchschnitt 1 Mitarbeiter für 5 Züge.
- 23 Unternehmen betreiben Personenverkehrsdienste. Das entspricht durchschnittlich 900 grenzüberschreitenden Zügen pro Woche. Sie werden häufiger mit Partnern oder Tochtergesellschaften betrieben. Nur 5 % ihrer Züge sind international.

2 Dieses Kapitel wurde gemeinsam mit dem Lenkungsausschuss überprüft.

8 % ihrer fahrenden Mitarbeiter sind grenzüberschreitend und sie stammen aus verschiedenen Kategorien: Triebfahrzeugführern, Zugführer, und anderes Bord-Personal. Der Durchschnitt der grenzüberschreitenden fahrenden Mitarbeiter pro internationalem Personenzug ist höher als bei Güterzügen: 2 Arbeitnehmer für 5 Züge.

Auf europäischer Ebene haben viele Eisenbahnverkehrsunternehmen in den letzten Jahren insgesamt einen Rückgang der Mitarbeiterzahl zu verzeichnen, neigen aber tendenziell wieder zu Neueinstellungen. Daten über die Anzahl der Beschäftigten, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor tätig sind, sind nicht aus öffentlichen Quellen verfügbar.

Der Umfrage zufolge sind bei 37 der 47 befragten Unternehmen (80 %) rund 8000 grenzüberschreitend interoperable fahrende Mitarbeiter beschäftigt. Und diese konzentrieren sich maßgeblich auf wenige Unternehmen: 60 % auf nur 4 Unternehmen.

- Im Durchschnitt stehen die grenzüberschreitenden Mitarbeiter für weniger als 10 % des gesamten fahrenden Personals in jedem Unternehmen (mindestens 1 %, maximal 100 %).
- 60 % dieser Mitarbeiter sind auf 4 Personenverkehrsunternehmen konzentriert, in denen jeweils mehr als 500 grenzüberschreitende Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- 22 Unternehmen mit jeweils weniger als 100 grenzüberschreitenden Mitarbeitern beschäftigen weniger als 10 % der 8000.
- 2/3 sind bei Personenverkehrsunternehmen beschäftigt, 1/6 bei Güterverkehrsunternehmen und 1/6 bei gemischten Unternehmen.
- Güterverkehrsunternehmen haben oft nur wenige grenzüberschreitende fahrende Mitarbeiter (weniger als 100), aber in der Hälfte der berichtenden Unternehmen sind es über 25 % des gesamten fahrenden Personals.
- Personenverkehrsunternehmen haben mehr grenzüberschreitende Beschäftigte, aber in den meisten Fällen ist es ein sehr geringer Anteil (weniger als 10 %) von allen fahrenden Mitarbeitern.
- 47 % sind Triebfahrzeugführer, 39 % Zugführer und 14 % gehören zum sonstigen Bordpersonal (Catering, Schlafwagen).
- Neben den eigenen Mitarbeitern rekrutieren nur wenige Unternehmen darüber hinaus direkt oder über einen Partner oder eine Tochtergesellschaft, von Zeitarbeitsfirmen, um die gesamte oder einen Teil der grenzüberschreitenden Transportkette abzudecken. Und 4 Personenverkehrsunternehmen vermerkten den Einsatz von Fremdfirmen-Bordpersonal für grenzüberschreitenden Verkehr.

Die Umfrage gibt auch einen genauen Überblick darüber, wie die europäischen Normen für die Vereinbarung über die Einsatzbedingungen von fahrenden Arbeitnehmern, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind, in Eisenbahnverkehrsunternehmen umgesetzt werden.

- Nach Angaben der Befragten sind mit Blick auf die Vereinbarung für 11 Unternehmen alle Bestimmungen gleichwertig oder vorteilhafter. Diese Unternehmen decken 75 % des grenzüberschreitenden interoperablen Personals der Umfrage ab (62 % der grenzüberschreitenden Triebfahrzeugführer, 87 % der Zugführer oder andere grenzüberschreitende Mitarbeiter).
- Im Vergleich zur Vereinbarung sind insgesamt die einzelnen in den Unternehmen für die verschiedenen Arbeitsplätze geltenden Bestimmungen: 24 % günstiger, 47 % gleichwertig, 12 % weniger günstig und bei 17 % liegt keine Antwort vor bzw. gibt es keine Regulierung. Insgesamt vermerken Güterunternehmen häufiger ungünstigere Bestimmungen.
- Bei dem „Überwachungssystem für Arbeits- und Ruhezeiten" sowie den „Arbeitnehmervertreter/Betriebsräte, die am Überwachungssystem beteiligt sind", handelt es sich um zwei Bestimmungen, die zu den besten in den Unternehmen gehören (80 %).
- Die auswärtige Mindestruhezeit beträgt bei 80 % der Unternehmen mindestens 8 Stunden. Und die maximale Anzahl der aufeinander folgenden auswärtigen Ruhezeiten entspricht

der Vereinbarung in 75 % der Unternehmen, in zwei Fällen wurde eine zweite asuwärtige Ruhezeit zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt.
- Eine wöchentliche Ruhezeit von 24h+12h (24h wöchentliche Ruhezeit plus 12h tägliche Ruhezeit) wird auch in 75 % der Unternehmen bequem eingehalten.
- Die verkürzte Dauer der täglichen Ruhezeit am Wohnort (9h) wird stärker als die Mindestdauer (12h) angewendet.

Und sogar wenn die Vereinbarung keinen Standard enthält bzw. wenne s sich um eine Option handelt:

- 70 % der Unternehmen haben Standards für die Unterbringung von Mitarbeitern bei auswärtigen Ruhezeiten.
- Ein Drittel der Personenunternehmen wendet die Bestimmungen der Vereinbarung sowohl auf den lokalen als auch auf den regionalen grenzüberschreitenden Verkehr an.

Insgesamt ist die Vereinbarung nach Ansicht vieler Umfrage- und Workshopteilnehmer bereits gut und positiv für die Entwicklung des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs. Es wurden jedoch mehrere Themen angesprochen und diskutiert:

- Bestimmte Definitionen oder Bestimmungen könnten verdeutlicht werden, um Probleme oder Unterschiede in der Auslegung und Umsetzung zu vermeiden.
- Die ungünstigeren geltenden Bestimmungen und die in einigen Unternehmen nicht geregelten Standards werfen Schwierigkeiten bei der Umsetzung auf.
- Es wäre sinnvoll, wenn die Vereinbarung für den grenzüberschreitenden Verkehr mit der Schweiz, zumindest im Grenzabschnitt, anwendbar wäre.
- Viele forderten auch eine Verbesserung des Überwachungs- und Kontrollsystems.

In den folgenden Punkten werden diese Hauptthemen analysiert.

5.2 Die Frage bezüglich der Definition des 'interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs'

CER und ETF haben die Vereinbarung im Hinblick auf einen sich entwickelnden transeuropäischen Eisenbahnmarkt ausgehandelt und in der Annahme, dass auch die Zahl der fahrenden Arbeitnehmer, die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind, zunehmen würde.

Betrachtet man die Entwicklung des Sektors seit Abschluss des Übereinkommens im Jahr 2004, so ist das Wachstum der internationalen Eisenbahnaktivitäten im Personenverkehr recht konstant geblieben und wurde insbesondere durch den Ausbau der internationalen Hochgeschwindigkeitsstrecken und durch Investitionen zur Vervollkommnung der Interoperabilität (ERTMS usw.) stimuliert.

Ungleichmäßiger verlief die Entwicklung im Güterverkehr, der stark von der Krise und dem nach wie vor starken Wettbewerb durch den Straßenverkehr geprägt war. In Bezug auf den letztgenannten Aspekt unterstrichen die an den Projekt-Workshops teilnehmenden Güterverkehrsbetreiber die Herausforderung, grenzüberschreitenden Verkehr zu betreiben, wenn sie mit komplexeren und aufwändigeren Verwaltungsverfahren und -kontrollen, unter anderem im Zusammenhang mit dem Personal, konfrontiert sind als ihre Konkurrenz auf der Straße. Die Umsetzung der Schienengüterverkehrskorridore (RFC) zielt darauf ab, diese internationalen Verkehrsströme durch eine verbesserte Koordination und Effizienz entlang dieser Strecken zu entwickeln. Die Entwicklung der Interoperabilität (Infrastruktur und rollendes Material) soll die Überquerung der europäischen Grenzen und den Verkehr über längere Strecken erleichtern.

Mit Blick auf die im grenzüberschreitenden Verkehr beschäftigten Arbeitskräfte hat die während des Projekts durchgeführte Analyse bestätigt, dass die Entwicklung der grenzüberschreitenden

Mobilität des fahrenden Personals nicht automatisch mit der Entwicklung und Zunahme des interoperablen grenzüberschreitenden Verkehrs verbunden ist. Tatsächlich können Eisenbahnunternehmen ihren Verkehr mit unterschiedlichen Personalzuordnungsmodellen unterschiedlich gestalten:

- Das Unternehmen verfügt über mehrere Sicherheitsbescheinigungen für verschiedene Länder, um in den benachbarten Ländern selbstständig zu arbeiten, und beschäftigt **eigene interoperable grenzüberschreitende** Mitarbeiter.
- Das Unternehmen verfügt über mehrere Sicherheitsbescheinigungen für verschiedene Länder, aber sein Personal wechselt an der Grenze oder wird durch das Personal eines Partners oder einer Tochtergesellschaft oder anderes Personal (Zeitarbeitsfirma, Selbständige) ersetzt.
- Das Unternehmen stützt sich auf die Sicherheitsbescheinigung eines lokalen Partners oder einer Tochtergesellschaft oder besitzt eine andere Art von Genehmigung für den Einsatz im Ausland, aber das gesamte oder ein Teil des Zugpersonals ist **grenzüberschreitend** und kann über die Grenze hinaus arbeiten.
- Das Unternehmen stützt sich auf die Sicherheitsbescheinigung eines lokalen Partners oder einer Tochtergesellschaft oder verfügt über eine andere Art von Genehmigung für den Einsatz im Ausland und wechselt das gesamte Zugpersonal an der Grenze, das durch das Personal des Partners oder der Tochtergesellschaft ersetzt wird.

In nur zwei der vier oben beschriebenen Fälle ist das Personal grenzüberschreitend und im Geltungsbereich der Vereinbarung.

Der Einsatz von grenzüberschreitendem Personal ist besonders attraktiv, wenn der Grenzübertritt flüssig ist und nicht zu einem Wechsel des Triebfahrzeugs oder zu einem Stopp aufgrund von Verwaltungsverfahren führt. Dies setzt jedoch voraus, dass das Personal über mehrere Bahnsysteme hinweg geschult und befugt ist und im Allgemeinen mehrere Sprachen beherrscht.

Andererseits stützen viele Bahnunternehmen ihren internationalen Verkehr auf Partnerschaften mit Betreibern in den Nachbarländern, insbesondere für den Personenverkehr. Große Güterverkehrsunternehmen gründen oder erwerben kleine ausländische Unternehmen, um auf ausländischen Inlandsmärkten tätig zu sein, aber auch um am internationalen Verkehr und Transit teilzunehmen.

In der Vereinbarung wird 'interoperabler grenzüberschreitender Verkehr' definiert als „grenzüberschreitender Verkehr, für den mindestens zwei Sicherheitsbescheinigungen für die Eisenbahnunternehmen erforderlich sind."

Zu beachten ist, dass aufgrund anstehender Änderungen in Bezug auf Sicherheitsbescheinigungen (z.B. einheitliche Sicherheitsbescheinigungen) und den Auswirkungen auf die Definition in der Richtlinie eine Fehlinterpretation der Definition möglich sein kann. **Eine Auslegung durch die Sozialpartner ist erforderlich.**

Die Definition des mobilen Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr umfasst zwei Elemente: Einen Arbeitnehmer, der Mitglied des Zugpersonals ist, und die Zuordnung des Arbeitnehmers zum interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr für mehr als eine Stunde im täglichen Schichtbetrieb.

- **Sonstiges Zugpersonal an Bord und das Konzept des Zugpersonals**

Der Begriff „Zugpersonal" ist im Übereinkommen nicht definiert. Dies führt zu unterschiedlichen Interpretationen.

In der Klausel über Pausen unterscheidet die Vereinbarung zwischen zwei Personalkategorien: „Triebfahrzeugführer" und „Sonstiges Bordpersonal".

Zu diesem „sonstigen Bordpersonal" gehören natürlich Zugführer und Schaffner, die den Zug führen und in der Regel die sicherheitskritischen Aufgaben mit den Triebfahrzeugführern übernehmen.

Die Ergebnisse des Projekts zeigen jedoch, dass je nach nationalen oder betrieblichen Gegebenheiten Personal in der Gastronomie, Reinigung, Technik oder Kundenbetreuung im Schlafwagen, gelegentlich als „*Hilfspersonal*" bezeichnet, manchmal in die Kategorie sonstige Mitarbeiter an Bord einbezogen wird, manchmal nicht.

Von 23 Eisenbahnunternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben, beschäftigen 2 direkt Catering-Personal und eines sonstiges Personal mit Kundenbetreuungsaufgaben in Schlafwagen.

So sind beispielsweise in Deutschland die Mitarbeiter der Gastronomie („Gastro") direkt bei DB Fernverkehr angestellt und als Teil der Besatzung mit über 500 Mitarbeitern der grenzüberschreitenden Gastronomie tätig.

Für grenzüberschreitenden Verkehr nutzen die restlichen 20 Eisenbahnunternehmen Zugführer und Schaffner, haben aber kein anderes Bordpersonal oder setzen Fremdfirmen (z.B. Cateringunternehmen) ein.

Das „*Hilfspersonal*" mit Aufgaben im Zusammenhang mit der Verpflegung, der Technik, der Reinigung oder dem Schlafwagen kann verpflichtet werden, bestimmte Sicherheitsaufgaben an Bord der Züge zu erfüllen. In einigen Fällen gelten sie als Mitglieder des Zugpersonals.

Die ÖBB erteilte dem Unternehmen Newrest Wagon-Lits den Auftrag für den „Bahnservice Bordverpflegung, der die Funktionen Bahnsicherheit und Borddienst vereint", insbesondere für Österreich-Nachtzüge nach Deutschland, Schweiz und Italien. Die Zugbesatzungen setzen sich aus „Schaffnern, Stewards und Housekeepers" zusammen.

In einem Fall wurde berichtet, dass das Hilfspersonal Sicherheitsaufgaben im Zusammenhang mit der Evakuierung des Zuges wahrnimmt. *Dies gilt für das Personal der Gastronomie von Cremonini - Momentum an Bord des Eurostar: Zwei Mitarbeiter pro Zug sind Teil des Evakuierungsteams und haben besondere Sicherheitsaufgaben im Zusammenhang mit der Evakuierung während der Querung des Kanaltunnels.*

Im Lichte der Ergebnisse und im Hinblick auf die fortschreitende Liberalisierung, insbesondere im Bereich der Personenbeförderung im Hochgeschwindigkeits- und Fernverkehr, **wird den Sozialpartnern empfohlen, die Definition von 'Zugpersonal' näher zu erläutern.**

- **Fahrendes Schienenpersonal mit gemischten Aktivitäten, grenzüberschreitend und inländisch**

Viele Unternehmen setzen ihr Personal nicht ausschließlich für den grenzüberschreitenden Verkehr ein. Das gleiche Personal kann sowohl im Inland als auch grenzüberschreitend eingesetzt werden.

Die Anforderung, dass interoperable grenzüberschreitende Beschäftigte diejenigen sind, die „*im täglichen Schichtbetrieb für mehr als eine Stunde dem interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr zugewiesen sind*", wird nicht in allen Ländern in gleicher Weise umgesetzt oder interpretiert.

In fast allen Ländern wird sie interpretiert als „*mindestens einmal im täglichen Schichtbetrieb für mehr als eine Stunde dem interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr zugewiesen.*" Die Unternehmen wenden dann die Bestimmungen über grenzüberschreitendes fahrendes

Personal auf alle seine Mitarbeiter an, die regelmäßig oder gelegentlich im grenzüberschreitenden Verkehr arbeiten.

In Österreich wurde die EU-Richtlinie anders umgesetzt als im ursprünglichen Wortlaut, und zwar „*dem grenzüberschreitenden Verkehr eine Stunde pro Werktag zugeordnet.*" Nach österreichischem Recht fällt in der ÖBB kein grenzüberschreitender Arbeitnehmer somit in den Anwendungsbereich der Vereinbarung (siehe Abschnitt 2.4).

Um diese Diskussion weiter voranzutreiben, könnte die Frage gestellt werden, wie häufig ein fahrender Mitarbeiter im Schienenverkehr grenzüberschreitend tätig sein muss, um in den Anwendungsbereich zu fallen: Jeden Tag? Mindestens einmal pro Woche, pro Monat, pro Jahr? Und auf die gleiche Weise, über welchen Zeitraum gelten die Bestimmungen der Vereinbarung, welche die Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmer regeln?

Die Vereinbarung enthält mehrere Klauseln, die sich auf Zeiträume beziehen, die den Arbeitstag überschreiten: '**wöchentliche** Ruhezeit', 'siebentägiger Zeitraum', 'Fahrzeit über einen **zweiwöchigen** Zeitraum', 'jedes **Jahr** 104 Ruhezeiten'.

Es wird den Sozialpartnern empfohlen, die Definition 'fahrendes Personal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr' zu überprüfen, um die Anwendung der Vereinbarung für Arbeitnehmer mit gemischten Tätigkeiten (Inland und grenzüberschreitend) zu verdeutlichen.

5.3 Umsetzung, die den Mindeststandards der Vereinbarung entsprechen soll

Die Richtlinie 2005/47/EG hat das CER/ETF-Übereinkommen in allen EU-Ländern umgesetzt. Jeder Mitgliedstaat musste diese Richtlinie mit den verschiedenen in der Vereinbarung vorgesehenen Klauseln umsetzen.

- Laut Artikel 2.1 gilt, dass '*Die Mitgliedstaaten günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen können, als in dieser Richtlinie vorgesehen sind*'.
- In Artikel 2.2 wird bestätigt, dass '*Die Durchführung dieser Richtlinie ist… sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden*'.
- Und in Erwägungsgrund (16) wird erklärt, dass '*Diese Richtlinie und die Vereinbarung Mindeststandards festlegen; die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner sollten günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen können*'.

Die Tatsache, dass jede Bestimmung des Übereinkommens einen **Mindeststandard** darstellt, der in jedem Land und in jedem Unternehmen einzuhalten ist, wird daher in der Richtlinie unter vollständiger Berücksichtigung von Klausel 9 des Übereinkommens klar erläutert: Die „*Rückschritts-Klausel*" besagt, dass „*Die Durchführung dieser Vereinbarung in keinem Fall eine wirksame Rechtfertigung für eine Zurücknahme des allgemeinen Schutzniveaus des fahrenden Personals, das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt ist, darstellt.*"

Der RMW-Fragebogen hat es ermöglicht, jede der in den Unternehmen geltenden Bestimmungen mit den Bestimmungen der Vereinbarung zu vergleichen.

Die Analyse des Fragebogens und die Präsentationen der Workshop-Teilnehmer zeigen, dass die in den Unternehmen geltenden Bestimmungen oft „gleichwertig" sind mit denen der Vereinbarung, manchmal „vorteilhafter", aber auch „ungünstiger".

5.4 Identifizierte Probleme bei der Umsetzung gewisser Bestimmungen der Vereinbarung

Die Vergleichsanalyse der in den Unternehmen geltenden Bestimmungen zeigt auch, dass mehrere Bestimmungen mehr Umsetzungsprobleme hervorrufen.

Es wurde daran erinnert, dass die Vereinbarung einen wesentlichen Fortschritt darstellte, und zwar durch die Einführung einer neuen Konzeptdefinition der '***Fahrzeit***' (Ziffer 2). Die maximale Dauer der planmäßigen *Fahrzeit* ist dann in Ziffer 7 geregelt. Diese Bestimmungen sind spezifischer als jene in Richtlinie 2003/88/EG ('*Arbeitszeitrichtlinie*') und sie kommen logischerweise nur bei Triebfahrzeugführern zur Anwendung.

Die Umfrage und die Workshops haben deutlich gezeigt, dass in einigen Unternehmen das Konzept der „*Fahrzeit*" nicht definiert ist und/oder es keine spezifischen Bestimmungen im anwendbaren Recht oder in mit Arbeitnehmervertretern geschlossenen Tarifverträgen gibt. Die betroffenen Unternehmen teilten jedoch mit, dass die Arbeitszeit ihrer Triebfahrzeugführer geregelt ist, um den spezifischen Sachzwängen dieses Berufsstandes Rechnung zu tragen. So begrenzen einige Unternehmen beispielsweise die Arbeitszeit der Triebfahrzeugführer auf eine mindestens ebenso günstige Weise wie die der „Fahrzeit" von Klausel 7.

Eine fehlende Definition und/oder fehlende Begrenzung der Fahrzeit kann ein Problem darstellen in Fällen, in denen es keine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit bzw. eine klare Definition der Fahrzeiten in einer Schicht gibt.

'**Tägliche Ruhezeit am Wohnort**' entspricht 11 aufeinander folgenden Stunden in mehreren Unternehmen, wohingegen die Vereinbarung ein Minimum von 12 Stunden vorsieht. Ziffer 3 der auf fahrendes Personal im Schienenverkehr anwendbaren Vereinbarung ist tatsächlich vorteilhafter als das, was vorgesehen ist.

In der allgemeinen Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Organisation der Arbeitszeit steht: '*Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine tägliche Mindestruhezeit von 11 aufeinander folgenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum*'.

Die Vereinbarung sieht eine vorteilhaftere Dauer für die 'tägliche Ruhezeit am Wohnort' vor als die allgemeine Arbeitszeitregelung. **Eisenbahnverkehrsunternehmen sollten ihrem grenzüberschreitenden fahrenden Personal daher ein Minimum von 12 Stunden '*täglicher Ruhezeit am Wohnort*' gewähren.**

Die Vereinbarung gibt Unternehmen die Möglichkeit, diesen Zeitraum auf mindestens 9 Stunden einmal pro Siebentageszeitraum zu verkürzen, sofern die reduzierte Zeit mit einer ähnlichen Zeitspanne kompensiert wird, die zur nächsten täglichen Ruhezeit am Wohnort hinzukommt. Die Antworten auf die Umfrage zeigten, dass viele Unternehmen von dieser Möglichkeit der Ausnahmeregelung Gebrauch machen. In der Umfrage wurde nicht nach der Anwendung der Kompensation der verkürzten Ruhezeiten gefragt, so dass es nicht möglich war zu überprüfen, ob sie immer eingehalten wurde.

Die Vereinbarung sieht vor, dass '*auf eine tägliche* ***auswärtige Ruhezeit*** *eine tägliche Ruhezeit am Wohnort folgen muss*'. Allerdings ist auch vorgesehen, 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.*'

8 von 39 Befragten berichteten, dass zwei – und in einem Fall mehr als zwei – aufeinander folgende „auswärtige Ruhezeiten" möglich sind, ohne dass ein spezifisches Übereinkommen zu diesem Thema vorliegt. In zwei Fällen wurde gemäß der Vorgabe der Vereinbarung eine zweite auswärtige Ruhezeit zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt. Darüber hinaus

haben fünf Unternehmen die Frage nach der maximalen Anzahl der zulässigen aufeinander folgenden auswärtigen Ruhezeiten nicht beantwortet. Und auf drei Fragebogen wurde keine Einschränkung bezüglich dieser Höchstzahl gemeldet.

Daher ist es wichtig, dass grenzüberschreitendes fahrendes Personal eine oder maximal zwei aufeinander folgende auswärtige Ruhezeiten einlegt, und dass die zweite Ruhezeit zwischen Sozialpartnern ausgehandelt wird.

Die Vereinbarung regelt die Dauer von 'Pausen' für Triebfahrzeugführer und sonstiges Bordpersonal. Sie biette auch einigen Spielraum, ganz besonders für Triebfahrzeugführer:

- *'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.'*

Anhand des Fragebogens und der Diskussionen während der Workshops tauchten mehrere Fragen bezüglich der Zuteilung von 'Pausen' für Triebfahrzeugführer auf:

- Eine Pause von 30 Minuten wird gewährt, aber nicht immer auf 45 Minuten erhöht, wenn die Arbeitszeit des Fahrers länger als 8 Stunden ist.
- Die Pause ist am Ende des Arbeitstages geplant.
- In der Praxis ist es aufgrund von Verzögerungen und unvorhergesehenen Ereignissen nicht einfach, Pausen wie geplant zu gewähren.
- Gewerkschaften berichteten, dass es schwieriger ist, Pausen in einem geeigneten Raum außerhalb des Führerstandes einzulegen, insbesondere im Gütertransport.

Die Frage der **Aufteilung von Pausen** wurde auch **für das 'Sonstige Bordpersona**l' erwähnt. Für diese Mitarbeiter wird schlichtweg erwähnt, dass '*eine Pause von mindestens 30 Minuten gewährt wird, wenn die Arbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt'*.

Die Möglichkeit einer Aufteilung der Pausen wird – indirekt ('*die Dauer der Pause*', 'ein Teil der Pause') – nur für Triebfahrzeugführer erwähnt. Für sonstiges Bordpersonal gilt Artikel 4 der allgemeinen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88, da die Sozialpartner diese Frage in ihrer Vereinbarung nicht detailliert erläutert haben. „*Artikel 4: Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt wird; die Einzelheiten, insbesondere Dauer und Voraussetzung für die Gewährung dieser Ruhepause, werden in Tarifverträgen (…) oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt*."

Während der Workshops gab es auch einen Austausch über die Bedingungen für diese Pausen an Bord der Züge. Tatsächlich sind getrennte Orte, die ruhig und abseits der Öffentlichkeit liegen, nicht immer verfügbar. Und auch die Verfügbarkeit für Sicherheitsmissionen kann notwendig sein. Nach Angaben der Gewerkschaften würde eine ungestörte Pause von mindestens 30 Minuten es ermöglichen, eine anständige Mahlzeit einzunehmen, die für einen gesunden Lebensstil und für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wichtig ist.

Die Vorschriften über Pausen für das übrige Bordpersonal sind weniger detailliert als die für Triebfahrzeugführer, obwohl das Bordpersonal (insbesondere die Schaffner/Zugbegleiter) in vielen Fällen auch für die Durchführung von Sicherheitsaufgaben wie das sichere Schließen von Türen und die sichere Zugabfahrt oder die sichere Evakuierung von Zügen verantwortlich ist. Die Zuordnung von Pausen für Triebfahrzeugführer wurde in der Vereinbarung aufgrund der spezifischen Aufgaben der Triebfahrzeugführer näher geregelt. Die Bestimmung '*Die zeitliche Lage und die Länge der Pause müssen ausreichend sein, um eine effektive Erholung des Arbeitnehmers zu sichern*' untermauert einerseits die hohe Sicherheitsrelevanz der Pausen, und andererseits die Bitte der Schienenverkehrsunternehmen um etwas Flexibilität.

Daher wird den Sozialpartnern empfohlen, Wert auf eine gute Umsetzung dieser Bestimmung über Pausen zu legen.

Darüber hinaus wird den Sozialpartnern empfohlen, Einzelheiten darüber zu klären, wie während des Arbeitstages Pausen einzulegen sind, unter Berücksichtigung der Sicherheitsaufgaben, die das Bordpersonal möglicherweise zu erfüllen hat, sowie der Frage nach Mindeststandards für Pausenräume für Fahrer und anderes Bordpersonal.

Das Verständnis des Begriffs '***am Wohnort***' hat auch Auslegungsprobleme aufgeworfen: In den Begriffen '*tägliche Ruhezeit am Wohnort*' und '*auswärtige Ruhezeit*'.

Diese Unterscheidung ist notwendig für fahrende Arbeitnehmer, die möglicherweise gezwungen sind, ihre tägliche Ruhezeit zu Hause oder unterwegs einzulegen. Der Arbeitstag beginnt allerdings nicht zu Hause, sondern am Arbeitsplatz. Dieser Punkt wurde jedoch in einer gemeinsamen Auslegung der Unterzeichner angesprochen und geklärt, die Folgendes festlegte '*Wohnort*' als '*der normale Ort der Beschäftigung*'.

Während der Workshops erwähnten die Teilnehmer Situationen, in denen Treibfahrzeugführer im Güterverkehr nicht mehr wirklich einen normalen Arbeitsplatz haben. Sie verfügen über einen Servicewagen und fahren direkt von ihrem individuellen Wohnsitz zu verschiedenen Orten, an denen sich ihr Triebfahrzeug befindet. Diese Orte können mehrere Stunden Reisezeit erfordern, manchmal sogar ins Ausland. Und das Gleiche am Ende des Arbeitstages. Diese Fahrten werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

Die Entwicklung des Gütertransports (grenzüberschreitend) etabliert neue Muster in der Produktion und damit in der Arbeitsorganisation, die von den Sozialpartnern in der Vereinbarung nicht berücksichtigt werden konnte.

5.5 Nachbereitung und Kontrollen gilt es zu stärken

Ziffer 8 der Vereinbarung sieht vor, dass '*Angaben bezüglich der tatsächlichen Arbeitsstunden zur Verfügung zu stellen sind.*'

In den befragten Unternehmen sind Arbeitnehmervertreter oder Betriebsräte meistens, wenn auch nicht immer, in das Überwachungssystem eingebunden.

In den Workshops wurden Situationen diskutiert, die diese internen Kontrollen komplexer oder gar unmöglich machen.

In **kleineren Unternehmen, insbesondere Güterunternehmen** können interne Kontrollen der Arbeitsbedingungen oft nicht stattfinden, weil:

- Es gibt keine gewählten Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaftsvertreter und damit auch keine internen Kontrollstellen und -verfahren, an denen sie beteiligt sind.
- Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von grenzüberschreitenden Beschäftigten werden eher nur durch individuelle Arbeitsverträge geregelt.

Generell erschwert die Verwendung atypischer Beschäftigungsformen die Überwachung und Kontrolle. Dies ist z.B. bei Unternehmen der Fall, die Zeitarbeitskräfte oder Selbständige einsetzen. Diese Arbeitnehmer können für mehrere Unternehmen gleichzeitig arbeiten, was es dem Unternehmen, das diese Arbeitnehmer einsetzt, erschwert oder sogar unmöglich macht, ihre kumulative Arbeitszeit zu kontrollieren.

Um all diese Situationen kontrollieren zu können, ist es wichtig, vereinbarungsgemäß über die Mittel zur *Erfassung der täglichen Arbeits- und Ruhezeiten von fahrenden Arbeitnehmern* zu verfügen, insbesondere wenn sie für mehr als ein Unternehmen arbeiten.

Was die externen Kontrollen betrifft, sieht Artikel 17 'Aufsicht' der Richtlinie (EU) 2016/798 über Eisenbahnsicherheit vor: „*Die Überwachung der Einhaltung der geltenden Vorschriften über die Arbeits-, Fahr- und Ruhezeiten für Triebfahrzeugführer wird von den zuständigen Behörden, die von den Mitgliedstaaten benannt werden, sichergestellt. Wird die Überwachung der Einhaltung nicht von den nationalen Sicherheitsbehörden sichergestellt, arbeiten die zuständigen Behörden mit den nationalen Sicherheitsbehörden zusammen, damit diese ihre Rolle bei der Überwachung der Eisenbahnsicherheit wahrnehmen können*."

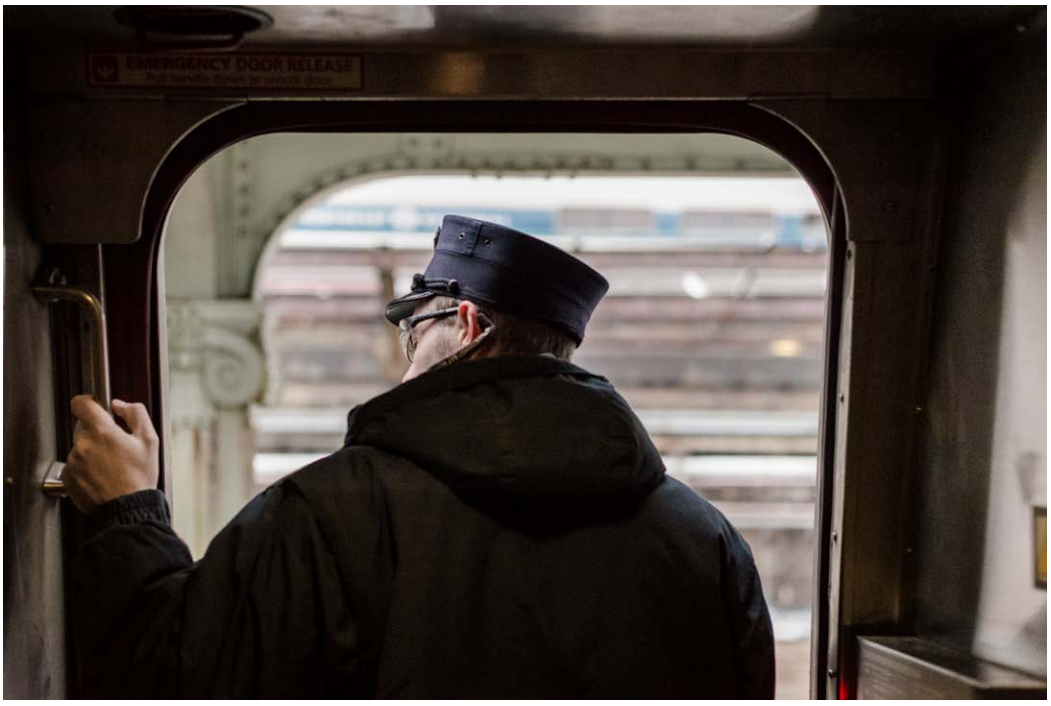
Die Umfrage ergab, dass in den meisten Ländern die Arbeitsaufsichtsbehörde für die Überwachung und Kontrolle der Arbeitszeit zuständig ist, einschließlich der Bestimmungen der Vereinbarung. Die Workshops haben aber auch deutlich gezeigt, dass effektive und regelmäßige Kontrollen aufgrund fehlender Ressourcen, notwendiger Kenntnisse oder des Bewusstseins über ihre Verantwortung gegenüber der Richtlinie kaum nur auf Arbeitsinspektionen basieren können.

Darüber hinaus wurden im konkreten Fall des grenzüberschreitenden Verkehrs weitere Hindernisse für wirksame Kontrollen erwähnt: mangelnde Zusammenarbeit zwischen den nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden, mangelnde Kompetenz zur Kontrolle ausländischer Triebfahrzeugführer und Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen im Ausland.

In Workshops wurde die Notwendigkeit der Überprüfung der tatsächlichen Arbeitszeiten hervorgehoben, auch durch Kontrollen vor Ort. In mehreren Fragebogen und in mehreren Workshops wurde die Möglichkeit der allgemeinen Einführung von Geräten zur Kontrolle der Fahr- und Arbeitszeiten von Triebfahrzeugführern angesprochen. In einigen Ländern sind elektronische Triebfahrzeugführer-Identifikationssysteme bereits im Einsatz.

In Anbetracht dessen wird den europäischen Sozialpartnern empfohlen, ernsthaft darüber zu diskutieren, wie die im Bereich der Überwachung und Kontrolle der Arbeitszeit entstehenden Lücken geschlossen werden können.

Wie in der Europäischen Eisenbahnsicherheitsrichtlinie festgelegt, sollte die Rolle der nationalen Sicherheitsbehörden im Bereich der Arbeitszeit in Zusammenarbeit mit anderen zuständigen Behörden, insbesondere den Arbeitsaufsichtsbehörden, gestärkt werden.



GLOSSAR UND ABKÜRZUNGEN

Vereinbarung: Unterzeichnet von CER und ETF am 27/01/2004; sie reguliert „bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr".

Richtlinie: Diese Vereinbarung wurde anhand der Richtlinie 2005/47/EG des Rates in die EU-Rechtsvorschriften aufgenommen.
Der Wortlaut der Vereinbarung und der Richtlinie in allen EU-Amtssprachen:
http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:42005A0727(01)

IN DER VEREINBARUNG ENTHALTENE VERWENDETE BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

'Interoperabler grenzüberschreitender Verkehr': grenzüberschreitender Verkehr, für den gemäß der Richtlinie 2001/14/EG mindestens zwei Sicherheitsbescheinigungen für die Eisenbahnunternehmen erforderlich sind (EU-Länder plus Norwegen). Im grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr, für den grenzüberschreitenden Güterverkehr, welcher nicht mehr als 15 Kilometer über die Grenze hinausgeht, ist die Anwendung dieser Vereinbarung freigestellt (Ziffer 1 der Vereinbarung).

'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.

'Grenzüberschreitendes Personal': Triebfahrzeugführer, Zugführer, Zugbegleiter und sonstiges Personal, die dem interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr für mehr als eine Stunde auf Tagesschichtbasis zugewiesen werden.

'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.

'Ruhezeit': Jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.

- '**Tägliche Ruhezeit**': Ununterbrochene Zeitspanne täglicher Ruhezeit pro 24-stündigem Zeitraum; kann reduziert werden;
- '**Wöchentliche Ruhezeit**': Ununterbrochene Ruhe-Zeitspanne pro siebentägigem Zeitraum plus täglicher Ruhezeit; kann doppelt sein und ohne Garantie, dass ein Samstag oder Sonntag einbezogen ist.

'**Auswärtige Ruhezeit**': Tägliche Ruhezeit, die nicht am üblichen Wohnort des fahrenden Arbeitnehmers genommen werden kann.

'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.

'Nachtschicht': Jede Schicht, die mit mindestens 3 Stunden in die Nachtzeit fällt;

'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.

'Pausen': Bestimmungen zu den Pausen unterscheiden zwischen der Arbeitszeit von sechs bis acht Stunden oder mehr als acht Stunden für Triebfahrzeugführer und gelten für eine Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden für Bordpersonal.

LÄNDERABKÜRZUNGEN

Länder	Code 2	Code 3
Deutschland	DE	DEU
Österreich	AT	AUT
Belgien	BE	BEL
Bulgarien	BG	BGR
Kroatien	HR	HRV
Dänemark	DK	DNK
Spanien	ES	ESP
Estonia	EE	EST
Finnland	FI	FIN
Frankreich	FR	FRA
Griechenland	GR / EL	GRC
Ungarn	HU	HUN
Irland	IE	IRL
Italien	IT	ITA
Lettland	LV	LVA

Länder	Code 2	Code 3
Litauen	LT	LTU
Luxemburg	LU	LUX
Norwegen	NO	NOR
Niederlande	NL	NLD
Polen	PL	POL
Portugal	PT	PRT
Tschechische Republik	CZ	CZE
Rumänien	RO	ROM
Vereinigtes Kö-nigreich	UK	GBR
Slowakei	SK	SVK
Slowenien	SI	SVN
Schweden	SE	SWE
Schweiz	CH	CHE

ABKÜRZUNGEN

CBA	Tarifvertrag
CER	Gemeinschaft der europäischen Eisenbahn- und Infrastrukturunternehmen
EC	Europäische Kommission
ETF	Europäische Transportarbeiter-Föderation
EU	Europäische Union
NA	Keine Antwort
Nb	Nummer
NSA	Nationale Sicherheitsbehörde
Part.	Partner
Pass.	Personen
p-km	Personen-Kilometer
RFC	Schienengüterverkehrskorridor
RMMS	System für die Überwachung des Schienenverkehrsmarktes
RMW	Projekt Rail Mobile Workers
RNE	RailNetEurope
RU	Eisenbahnverkehrsunternehmen EVU
Sub.	Tochtergesellschaft
TD	Lokomotivführer
TKM/ t-km	Tonnen-Kilometer (Güterverkehr)
TM	Zugchef bzw. Zugführer

QUELLENNACHWEIS UND BIBLIOGRAPHIE

BERICHTE

EU transports in Graphs: Statistical Pocketbook 2016 – Europäische Kommission

EC, Folgenabschätzung zum vierten Eisenbahnpaket

Begleitendes Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen zum fünften Bericht hinsichtlich der Überwachung der Entwicklung des Schienenverkehrsmarktes (2016)

CER-Jahresbericht 2015-2016

2012 TNO-Studie zur Umsetzung und Anwendung gewisser Bestimmungen von Richtlinie 2005/47/EG

SNCF Report 2013 : Les mobilités en Europe: état du marché des transports de voyageurs et de marchandises (Mobilität in Europa, Marktsituation des Personen- und Gütertransports)

Railway System Report 2016, Pilot Phase Findings – Eisenbahnagentur der Europäischen Union

Biennial report on the Progress with Railway Interoperability in the European Union 2015 – Eisenbahnagentur der Europäischen Union

ARTIKEL

Patricia Perennes "Open Access for Rail Persons Services in Europe: Lesson Learnt from Forerunner Countries" Transportation Research Procedia, 2017

Thomas H. Zunder, Dewan Md Zahurul Islam, Assessment of existing and future rail freight services and Technologies for low Density High Value Goods in Europe, European Transport Research Review 19/12/2017

WEBSITES

http://www.arafer.fr/corridors-europeens-de-fret/

http://www.arafer.fr/observatoire-des-transports/analyses-sectorielles/secteur-ferroviaire/transport-de-marchandises/

http://www.arafer.fr/observatoire-des-transports/analyses-sectorielles/secteur-ferroviaire/transport-ferroviaire-de-voyageurs/

http://www.arafer.fr/observatoire-des-transports/analyses-sectorielles/secteur-ferroviaire/linfrastructure-ferroviaire/

https://fr.wikipedia.org/wiki/Transport_ferroviaire_en_Europe

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/124000432.pdf
http://www.sncf.com/ressources/reports/rapport_mobilite.pdf

https://lu.voyages-sncf.com/fr/train-europe

http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2013/10/comm-corridors-rtet/index.html

http://www.era.europa.eu/Core-Activities/Interoperability/Pages/home.aspx

https://eradis.era.europa.eu/safety_docs/licences/default.aspx

https://eradis.era.europa.eu/safety_docs/scert/crossborder_operations.aspx

http://ec.europa.eu/eurostat/web/transport/data/database

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Transport_statistics_at_regional_level

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Railway_Personen_transport_statistics_-_quarterly_and_annual_data

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Railway_freight_transport_statistics

https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/employment-and-industrial-relations-in-the-railways-sector

http://www.rne.eu/rfc-corridors

http://www.rfc-northsea-med.eu/en

https://www.corridor-rhine-alpine.eu/home.html

http://www.rfc-northsea-med.eu/en

http://scanmedfreight.eu/

http://www.atlantic-corridor.eu/fr/

http://rfc8.eu/

https://www.railfreightcorridor6.eu/RFC6/web.nsf/OnePager/index.html

http://www.szdc.cz/en/rfc9.html

http://www.rfc7.eu/

http://rfc5.eu/

https://www.gov.uk/government/collections/rail-statistics

http://www.hr-rail.be/home-fr.html

ANHANG 1 - Organisation des Projektes Rail Mobile Workers: Lenkungsausschuss und Workshops

Mitglieder des Lenkungsausschusses

CER-Mitglieder: Agv MoVe/ DB, Deutschland; Almega, Schweden; ASTOC/ SJ AB, Schweden; FS Group, Italien; ÖBB Holding, Österreich; SNCB/ HR Rail, Belgien; SNCF, Frankreich

ETF-Mitglieder: ASLEF, Vereinigtes Königreich; CGSP Cheminots, Belgien; CGT Cheminots, Frankreich; EVG, Deutschland; SEKO, Schweden; Sindikat Strojevodij Slovenije, Slowenien; Vida, Österreich

Teilnehmer der fünf Workshops

• Workshop 1 in Berlin, Deutschland (Mai 2017): Belgien, UK/Frankreich, Deutschland, Luxemburg

Agv MoVe, Deutschland; CGSP Cheminots, Belgien; DB Cargo AG, Deutschland; Eurostar, Frankreich/UK; EVG, Deutschland; FGTE-CFDT, Frankreich; Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, Deutschland; Mobifair e.V., Deutschland; RMT, UK; SNCB, Belgien; Struktur und Genehmigungsdirektion Süd, Deutschland

• Workshop 2 in Krakau, Polen (Juni 2017): Polen, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakei

CD Cargo a.s., Tschechische Republik; FZZ, Polen; FZZK, Polen; ÖBB Holding AG, Österreich; PKP Cargo S.A., Polen; Eisenbahner-Gewerkschaft, Tschechische Republik; Eisenbahner-Gewerkschaft, Slowakei; Ungarische Eisenbahner-Gewerkschaft, Ungarn; VDSzSz Solidarity, Ungarn; Vida, Österreich; ZSSK (Slowakisches EVU Personenverkehr), Slowakei

• Workshop 3 in Zagreb, Kroatien (Oktober 2017): Kroatien, Slowenien, Österreich, Italien

FILT CGIL, Italien; FIT CISL, Italien; FS Italiane S.P.A., Italien; HŽ Cargo d.o.o., Kroatien; HŽ Personen Transport, Kroatien; Ministerium für Infrastruktur, Slowenien; NEWREST - Wagon Lits, Österreich; ÖBB Holding AG, Österreich; ÖBB-Produktion GmbH, Österreich; Eisenbahner-Gewerkschaft Kroatiens, Kroatien; Sindikat Strojevodij Slovenije, Slowenien; Slowenian Railways Ltd., Slowenien; Gewerkschaft aus Kroatien, Kroatien; Trenitalia, Italien; TX Logistik AG, Deutschland; TX Logistik AG Italy, Italien; TX Logistik Austria GmbH, Österreich; UILTRASPORTI, Italien; Vida, Österreich

• Workshop 4 in Lyon, Frankreich (Dezember 2017): Frankreich, Spanien, Portugal, Schweiz, Belgien, Italien, Deutschland

ACV TRANSCOM, Belgien; CGT, Frankreich; CP - Comboios de Portugal, Portugal; Europäische Kommission; EVG, Deutschland; FGTE-CFDT, Frankreich; FIT CISL, Italien; FSC-CCOO, Spanien; MERCITALIA RAIL S.r.l., Italien; SBB, Schweiz; SEV – Schweizer Gewerkschaft des Verkehrspersonals, Schweiz; SNCF Fret, Frankreich; SNCF Voyages, Frankreich; UILTRASPORTI, Italien; UNSA-Ferroviaire, Frankreich; UTP, Frankreich

• Workshop 5 in Kopenhagen, Dänemark (Februar 2018): Dänemark, Schweden, Norwegen

ALMEGA, Schweden; DJF, Dänemark; EVG, Deutschland; NLF, Norwegen; Norsk Jernbaneforbund (NJF), Norwegen; SEKO, Schweden; SJAB, Schweden

ANHANG 2 – Projekt „Rail Mobile Workers“ – Fragebogen

Wir bitten Sie, den Fragebogen zu beantworten und uns einschlägige Hintergrundinformationen bereitzustellen.

Beim Ausfüllen ist Folgendes zu beachten:

- **Fragen in blau hinterlegten Feldern betreffen den Güterverkehr.**
- **Fragen in grün hinterlegten Feldern betreffen den Personenverkehr.**

Wie viele Fragebögen sind auszufüllen?

- VertreterInnen von Eisenbahnunternehmen füllen bitte einen einzigen Fragebogen für ihr Unternehmen aus.
- VertreterInnen einer Gewerkschaft, Behörde oder anderen Organisation füllen bitte einen Fragebogen pro Eisenbahnverkehrsunternehmen aus.

Bei der Beantwortung des Fragebogens sind die folgenden in der Vereinbarung enthaltenen Begriffsbestimmungen zu beachten:

- **„interoperabler grenzüberschreitender Verkehr”**: grenzüberschreitender Verkehr, für den gemäß der Richtlinie 2001/14/EG mindestens zwei Sicherheitsbescheinigungen für die Eisenbahnverkehrsunternehmen (= eine Sicherheitsbescheinigung des EU-Mitgliedsstaats, in dem das Eisenbahnverkehrsunternehmen seinen Betrieb zuerst aufnimmt, und eine zusätzliche nationale Sicherheitsbescheinigung eines anderen EU-Mitgliedsstaats) erforderlich sind;

  Anmerkung: Dieser Fragebogen richtet sich dennoch an alle Unternehmen mit, grenzüberschreitendem Verkehr im weitesten Sinne, auch im Falle von nur einer Sicherheitsbescheinigung.

  Im grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr und für den grenzüberschreitenden Güterverkehr, welcher nicht mehr als 15 Kilometer über die Grenze hinausgeht, ist die Anwendung dieser Vereinbarung freigestellt (Ziffer 1 der Vereinbarung).
- **„im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetztes fahrendes Personal“**: alle Beschäftigten, die Mitglied des Zugpersonals sind und bezogen auf eine Tagesschicht für mehr als eine Stunde im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt sind;
- **„Arbeitszeit“**: jede Zeitspanne, während der ein/e ArbeitnehmerIn gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;
- **„Ruhezeit“**: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit;
- **„Nachtzeit“**: jede, in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens 7 Stunden, welche auf jeden Fall die Zeit zwischen 24 Uhr und 5 Uhr (in Deutschland: 23-6 Uhr) umfasst;
- **„Nachtschicht“**: jede Schicht, die mit mehr als 2 Stunden die Nachtzeit umfasst;
- **„auswärtige Ruhezeit“**: tägliche Ruhezeit, die nicht am Dienstort genommen werden kann;
- **„Fahrzeit“**: die Dauer der geplanten Tätigkeit, während der der/die TriebfahrzeugführerIn 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/die TriebfahrzeugführerIn für das Fahren des Triebfahrzeugs verantwortlich bleibt.
- **Pausen**: bei TriebfahrzeugführerInnen Unterscheidung zwischen einerseits einer Arbeitszeit zwischen 6 und 8 Stunden (30 Minuten Pause) und einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden andererseits (45 Minuten Pause); im Übrigen 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen an Sabine Trier (s.trier@etf-europe.org) und/oder Ester Caldana (ester.caldana@cer.be) zurück. Für eventuelle Fragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Christophe BOURDELEAU, SECAFI, Frankreich **(Fragen der Abschnitte B, C, D)**	**Eckhard VOSS, wmp consult, Deutschland** **(Fragen von Abschnitt A)**
c.bourdeleau@secafi.com	Eckhard.voss@wilke-maack.de

Angaben zum Ansprechpartner

Name des Ansprechpartners	
Name und Art der Organisation (Unternehmen/Gewerkschaft/Behörde)	
Funktion in dieser Organisation (Tätigkeitsbezeichnung)	
Land	
E-Mail	
Telefon	

Angaben zum Unternehmen [1]

Name des Unternehmens	
Tätigkeitsbereiche	☐Güterverkehr ☐Personenverkehr ☐ Güter- und Personenverkehr
Gesamtpersonalzahl:	
Personalkategorien	**Zahl der Beschäftigten**
Gesamtzahl des fahrenden Personals:	
... Zahl der TriebfahrzeugführerInnen	
... Zahl der ZugführerInnen/-begleiterInnen	
... Zahl des übrigen Zugpersonals (z. B. in der Bordgastronomie, technisches Personal)	
Gesamtzahl des Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr [2]	
... Zahl der TriebfahrzeugführerInnen im **interoperablen** *grenzüberschreitenden Verkehr*	

... Zahl der ZugführerInnen/-begleiterInnen im **interoperablen** *grenzüberschreitenden Verkehr*	
... Zahl des übrigen Zugpersonals im **interoperablen** *grenzüberschreitenden Verkehr (z. B. in der Bordgastronomie, technisches Personal)*	

[1] Unternehmen, für das im Fragebogen Daten angegeben werden. Wenn Sie den Fragebogen für mehr als ein Unternehmen beantworten, füllen Sie bitte jeweils einen eigenen aus.

[2] Die Vereinbarung findet für das fahrende Personal im interoperablem grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr mit einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union + Norwegen Anwendung.

Bitte berücksichtigen Sie, dass in Deutschland und Österreich bei der Gesamtzahl des Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr nicht zu berücksichtigen sind:

- fahrendes Personal, das im grenzüberschreitenden Personennahverkehr eingesetzt ist;
- fahrendes Personal, das im grenzüberschreitenden Güterverkehr, der nicht mehr als 15 Kilometer über die Grenze hinausgeht, eingesetzt ist;
- fahrendes Personal, das im Verkehr mit den Grenzbahnhöfen Rzepin (Polen) und Tuplice (Polen) eingesetzt ist;
- fahrendes Personal, das in Zügen auf grenzüberschreitenden Strecken, die ihre Fahrt auf der Infrastruktur der Bundesrepublik Deutschland beginnen und beenden und die Infrastruktur eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union nutzen, ohne dort anzuhalten, eingesetzt ist.

Von der Möglichkeit der Anwendung der Vereinbarung ist in den vorgenannten Fällen in Deutschland kein Gebrauch gemacht worden. Siehe § 1 Abs. 2 EFPV.

Welche Berufsgruppen gelten in Ihrem Unternehmen als Mitglied des „Zugpersonals“ und sind bezogen auf eine Tagesschicht für mehr als eine Stunde im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt?

_____
_____
_____

Bitte erläutern Sie, wie die Definition „bezogen auf eine Tagesschicht für mehr als eine Stunde“ in Ihrem Unternehmen ausgelegt wird.

_____
_____
_____

Überblick über die Tätigkeitsbereiche des Unternehmens

Verkehrsströme	
Anzahl der Güterzüge pro Woche (Jahresdurchschnitt)	Züge/Woche
Anzahl der internationalen Güterzüge	Züge/Woche
Hauptbeladeländer	
Hauptentladeländer	
Anzahl Personenzüge pro Woche (Jahresdurchschnitt)	Züge/Woche
Anzahl der internationalen Personenzüge	Züge/Woche
Haupteinstiegsländer	
Hauptausstiegsländer	

ABSCHNITT A: Geltender Rechts- und Regulierungsrahmen

1

Welche Rechtsquellen sind in Ihrem Land für die Arbeitszeit des Personals im Eisenbahnsektor (TriebfahrzeugführerInnen, ZugführerInnen/ -begleiterInnen und übriges Zugpersonal), das im grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt ist, einschlägig?

☐ Gesetz	☐ Verwaltungsentscheidungen
☐ (Branchen-)Tarifvertrag/Branchenkollektivvertrag	☐ Gerichtsentscheidungen
☐ Betriebsvereinbarung	☐ Kollektive lokale Vereinbarung
☐ Sonstige (bitte angeben): _____	

Bitte die genaue Referenz der Rechtsquelle angeben (Titel und Datum der Umsetzung).

Bitte in nachstehende Tabelle eintragen.

Titel des Dokuments (Rechtsquelle)	***Datum***

2 Zur Klärung der Hierarchie zwischen den verschiedenen Quellen bitte folgende Fragen beantworten:

a. Können durch Branchentarifverträge/Branchenkollektivverträge vom Gesetz abweichende Regelungen zu Lasten der Mitarbeiter getroffen werden?

☐ JA ☐ NEIN

b. Können durch Betriebsvereinbarungen vom Gesetz und/oder vom Branchentarifvertrag/ Branchenkollektivvertrag abweichende Regelungen zu Lasten der Mitarbeiter getroffen werden?

☐ JA ☐ NEIN

c. Können durch Werks- (Standort) oder lokale Vereinbarungen vom Gesetz und/oder vom Branchentarifvertrag abweichende Regelungen zu Lasten der Mitarbeiter getroffen werden?

☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte die möglichen Regelungsgegenstände auswählen:	
☐ Arbeitszeit ☐ Tägliche Ruhezeit am Wohnort ☐ Pausen der TriebfahrzeugführerInnen ☐ Wöchentliche Ruhezeit	☐ Nachtzeit ☐ Auswärtige Ruhezeit ☐ Pausen des Zugbegleitpersonals ☐ Fahrzeit
☐ Nachtschicht ☐ Kontrolle	
d. Unter welchen Voraussetzungen sind oben genannte Abweichungen möglich?	

3	
Welche Berufsgruppen sind von den anwendbaren Quellen (in Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen/Kollektivverträgen) erfasst?	
☐ Gesetz oder Dekret	☐ TriebfahrzeugführerInnen ☐ ZugführerInnen/-begleiterInnen ☐ Übriges Zugpersonal, bitte angeben: _____
☐ Branchentarifvertrag/ Branchenkollektivvertrag	☐ TriebfahrzeugführerInnen ☐ ZugführerInnen/-begleiterInnen ☐ Übriges Zugpersonal, bitte angeben: _____
Welche Berufsgruppen sind von den anwendbaren Quellen (in Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen) erfasst?	
☐ Betriebsvereinbarung	☐ TriebfahrzeugführerInnen ☐ ZugführerInnen/-begleiterInnen ☐ Übriges Zugpersonal, bitte angeben: _____
☐ Kollektive lokale Vereinbarung	☐ TriebfahrzeugführerInnen ☐ ZugführerInnen/-begleiterInnen ☐ Übriges Zugpersonal, bitte angeben: _____
☐ Sonstiges (bitte angeben):	☐ TriebfahrzeugführerInnen ☐ ZugführerInnen/-begleiterInnen ☐ Übriges Zugpersonal, bitte angeben: _____

4. Auswärtige tägliche Ruhezeit	
a. Sehen die geltenden Regeln (Gesetz, Tarifvertrag, Branchenkollektivvertrag, lokale Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarung) vor, dass die Beschäftigten (TriebfahrzeugführerInnen, ZugführerInnen/-begleiterInnen oder übriges Zugpersonal), die im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt sind, eine auswärtige tägliche Ruhezeit nehmen können?	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte die Art der Vereinbarung angeben.	
☐ Betriebsvereinbarung	☐ (Branchen-)Tarifvertrag/ Branchenkollektivvertrag
☐ Gesetz	☐ Kollektive lokale Vereinbarung
b. Welche Art von Ausgleich wird den betroffenen Mitarbeitern im Falle einer auswärtigen täglichen Ruhezeit angeboten?	
☐ Sondervergütung ☐ Sonstiges (bitte angeben): _____	☐ Ausgleichsruhezeiten
c. Wurde von den Sozialpartnern auf betrieblicher oder nationaler Ebene eine 2. auswärtige tägliche Ruhezeit ausgehandelt?	
☐ JA	☐ NEIN

5 Zuständige Behörden

a. Welche Behörden und Stellen sind in Ihrem Land für die Kontrolle der täglichen Arbeitszeit, Fahrzeit und Ruhezeiten des fahrenden Personals zuständig?

☐ Arbeitsaufsichtsbehörde/Arbeitsinspektorat ☐ Sozialversicherungsanstalt ☐ Nationale Sicherheitsbehörde

☐ Bahnpolizei ☐ Eisenbahnunternehmen

☐ Sonstige (bitte angeben): _____

b. Welche Rechtstexte/Quellen legen die Befugnisse dieser Behörden fest?

c. Wie werden die Kontrollen durch die verschiedenen zuständigen Behörden durchgeführt (z. B. an Bord des Zuges/ vor Ort, in den Betriebsräumlichkeiten, vor oder nach Mitbestimmung der Arbeitszeitpläne)?

d. Gab es bereits Kontrollen?

☐ JA ☐ NEIN ☐ Weiß nicht

Wenn JA, von wem und wie oft?

e. Haben Sie Dokumente/Unterlagen, die für ein besseres Verständnis der Aktivitäten der Behörden oder Stellen nützlich sein können?

☐ JA ☐ NEIN

Wenn JA, geben stellen Sie uns bitte die Dokumente zur Verfügung oder geben Sie einen entsprechenden Link an.

f. Gibt es eine Form von Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Einrichtungen der Länder, durch die der grenzüberschreitende Eisenbahnverkehr verläuft, um tägliche Arbeits- und Ruhezeiten zu kontrollieren?

☐ JA ☐ NEIN ☐ Weiß nicht

Wenn JA, erläutern Sie bitte, wie die Zusammenarbeit konkret abläuft:

g. Wissen Sie von Klagen oder einer Rechtsprechung bezüglich einer Nichteinhaltung der Richtlinie?

☐ JA ☐ NEIN

Wenn JA, bitte Rechtssache angeben und erläutern:

ABSCHNITT B: Umsetzung der Bestimmungen der Vereinbarung

6 Für die in Ihrem Unternehmen geltenden Bestimmungen bitte die entsprechenden Zeitangaben eintragen.

6.a Güterverkehr	TriebfahrzeugführerInnen im nationalen Verkehr [1]	TriebfahrzeugführerInnen im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr [2]
Normalarbeitszeit (Wochen- und/oder Tagesarbeitszeit)	Std.	Std.
Tägliche Mindestruhezeit am Wohnort (in Std.)	Std.	Std.
Verkürzte tägliche Ruhezeit am Wohnort (in Std.), falls zutreffend	Std.	Std.
Mindestdauer der auswärtigen täglichen Ruhezeit (in Std.)	Std.	Std.
Höchstzahl der zusammenhängenden auswärtigen Ruhezeiten		
Pausenlänge für Arbeitszeit zwischen 6 und 8 Stunden (in Min.)	Min.	Min.
Pausenlänge für Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (in Min.)	Min.	Min.
Können die Pausen aufgeteilt werden?	☐ JA ☐ NEIN	☐ JA ☐ NEIN
Wöchentliche Ruhezeit (in Std.)	Std.	Std.
Wöchentliche Mindestruhezeiten pro Jahr (Anzahl der Ruhezeiten und Dauer in Stunden)	/Jahr Std.	/Jahr Std.
Maximale Fahrzeit* je Tagesschicht (in Std.)	Std.	Std.
Maximale Fahrzeit* je Nachtschicht (in Std.)	Std.	Std.
Maximale Fahrzeit* pro Zeitraum von zwei Wochen (in Std.)	Std.	Std.
Bestehen eines Überwachungssystems für Arbeitszeit und Ruhezeiten?	☐ JA ☐ NEIN	☐ JA ☐ NEIN
Sind ArbeitnehmervertreterInnen/Betriebsräte am Überwachungssystem beteiligt?	☐ JA ☐ NEIN	☐ JA ☐ NEIN

[1] Im nationalen Güterverkehr eingesetzte TriebfahrzeugführerInnen. Nationaler Güterverkehr schließt auch grenzüberschreitenden Güterverkehr ein, welcher nicht mehr als 15 km über die Grenze hinausgeht, wenn Ihr Unternehmen beschlossen hat, die Vereinbarung, wie gemäß Ziffer 1 möglich, nicht auf diesen Fall anzuwenden.

[2] TriebfahrzeugführerInnen, die bezogen auf eine Tagesschicht für mehr als eine Stunde im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt sind.

** Falls der Begriff "Fahrzeit" im geltenden Rechts-/Regulierungsrahmen oder in den Vorschriften Ihres Unternehmens nicht existiert und andere Begriffe anwendbar sind (z.B. "Arbeitszeit" ohne Unterscheidung zwischen Fahrzeit und anderen Tätigkeiten der TriebfahrzeugführerInnen, streichen Sie bitte den Begriff "Fahrzeit" in Spalte 1 und führen stattdessen dort den gebräuchlichen Begriff an.*
.

6.b Personenverkehr	Triebfahrzeugführer-Innen im nation. Verkehr [1]	Triebfahrzeugführer-Innen im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr [2]	Zugführer-Innen/ -begleiter-Innen im nationalen Verkehr [1]	Zugführer-Innen/ -begleiterInnen im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr [2]	Sonstiges Zugpersonal im nationalen Verkehr [1] [3]	Sonstiges Zugpersonal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr [2] [3]
Normalarbeitszeit (Wochen- und/oder Tagesarbeitszeit)	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.
Tägliche Mindestruhezeit am Wohnort (in Std.)	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.
Verkürzte tägliche Ruhezeit am Wohnort (in Std.)	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.
Mindestdauer der auswärtigen täglichen Ruhezeit (in Std.)	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.
Höchstzahl der zusammenhängenden auswärtigen Ruhezeiten						
Pausenlänge für TriebfahrzeugführerInnen bei	Min.	Min.	/	/	/	/
einer Arbeitszeit zwischen 6 und 8 Std. (in Min.)						
Pausenlänge für TriebfahrzeugführerInnen bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (in Minuten)	Min.	Min.	/	/	/	/
Pausenlänge für Zugpersonal bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden (in Minuten)	/	/	Min.	Min.	Min.	Min.
Können die Pausen aufgeteilt werden?						
Wöchentliche Ruhezeit (in Std.)	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.

6.b Personenverkehr	Triebfahrzeugführer-Innen im nation. Verkehr [1]	Triebfahrzeugführer-Innen im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr [2]	Zugführer-Innen/ -begleiter-Innen im nationalen Verkehr [1]	Zugführer-Innen/ -begleiterInnen im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr [2]	Sonstiges Zugpersonal im nationalen Verkehr [1] [3]	Sonstiges Zugpersonal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr [2] [3]
Wöchentliche Mindestruhezeiten pro Jahr (Anzahl der Ruhezeiten und Dauer in Stunden)	/Jahr Std.	/Jahr Std.	/Jahr Std.	/Jahr Std.	/Jahr Std.	/Jahr Std.
Maximale Fahrzeit* je Tagesschicht (in Std.)	Std.	Std.	/	/	/	/
Maximale Fahrzeit* je Nachtschicht (in Std.)	Std.	Std.	/	/	/	/
Maximale Fahrzeit* pro Zeitraum von zwei Wochen (in Std.)	Std.	Std.	/	/	/	/
Bestehen eines Überwachungssystems für Arbeitszeit und Ruhezeiten?	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein
Sind ArbeitnehmervertreterInnen/Betriebsräte am Überwachungssystem beteiligt?	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein	☐ Ja ☐ Nein

[1] Im nationalen Personenverkehr eingesetzte TriebfahrzeugführerInnen. Nationaler Personenverkehr schließt auch grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr ein, wenn Ihr Unternehmen beschlossen hat, die Vereinbarung, wie gemäß Ziffer 1 möglich, nicht auf diesen Fall anzuwenden.

[2] TriebfahrzeugführerInnen, ZugführerInnen, ZugbegleiterInnen und sonstiges Personal, die auf eine Tagesschicht für mehr als eine Stunde im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt sind.

[3] Bitte angeben, ob Personal in der Bordgastronomie eingeschlossen ist.

** Bitte in der Tabelle angeben, ob der Begriff „**Fahrzeit**" im geltenden Rechts-/Regulierungsrahmen oder in den Vorschriften Ihres Unternehmens nicht existiert und andere Begriffe anwendbar sind (z. B. „Arbeitszeit" ohne Unterscheidung zwischen Fahrzeit und anderen Tätigkeiten der TriebfahrzeugführerInnen).*

6.c Gibt es in Ihrem Unternehmen Standards für die dem Personal für auswärtige Ruhezeiten angebotene Unterkunft?	
☐ JA	☐ NEIN

6.d Wenden Sie die Bestimmungen der Vereinbarung auch auf grenzüberschreitenden Personennah- und -regionalverkehr an?	
☐ JA	☐ NEIN

6.e Wie sind die Pausen in Ihrem Unternehmen geregelt?
6.f In wie viele aufgeteilte Pausen kann die tägliche Ruhepause maximal aufgeteilt werden?
6.g Was ist die Mindestlänge der einzelnen aufgeteilten Pausen?

7 Sind die in Ihrem Unternehmen geltenden Bestimmungen bezüglich der Arbeitsbedingungen des fahrenden Personals im grenzüberschreitenden Verkehr im Vergleich zu denen im nationalen Verkehr:			
a. TriebfahrzeugführerInnen im grenzüberschreitenden Verkehr	☐ günstiger	☐ ähnlich/gleich	☐ weniger günstig
Bitte erläutern Sie, für welche Bestimmungen dies betrifft.			
b. ZugführerInnen/-begleiterInnen im grenzüberschreitenden Verkehr	☐ günstiger	☐ ähnlich/gleich	☐ weniger günstig
Bitte erläutern Sie, für welche Bestimmungen dies betrifft.			
c. Sonstiges Zugpersonal im grenzüberschreitenden Verkehr	☐ günstiger	☐ ähnlich/gleich	☐ weniger günstig
Bitte erläutern Sie, für welche Bestimmungen dies betrifft.			

ABSCHNITT C: Organisation des internationalen Verkehrs

8. Wie ist der operative Betrieb des internationalen Güterverkehrs in Ihrem Unternehmen organisiert?
a. Grenzüberschreitender Verkehr beruht auf Kooperationsvereinbarungen mit einem Partnerbahnunternehmen, wobei Ihr Unternehmen sich auf die Sicherheitsbescheinigung des Partners stützt oder über eine andere Art von Genehmigung für den Betrieb im Ausland verfügt.
☐ JA ☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und die Namen der Partner angeben.
b. Ihr Unternehmen verfügt über mehrere Sicherheitsbescheinigungen und ist in den Nachbarländern tätig.
☐ JA ☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder angeben.
c. Der interoperable, grenzüberschreitende Verkehr wird lokalen Konzerntöchtern übertragen.
☐ JA ☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und grenzüberschreitenden Verbindungen sowie die Namen der lokalen Konzerntöchter angeben.

8.d Wie wird das Personal eingesetzt, wenn der interoperable, grenzüberschreitende Verkehr an Partner oder Tochterunternehmen delegiert wird?		
d.1 Das Personal Ihres Unternehmens ist auf der gesamten Strecke eingesetzt.	☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und grenzüberschreitenden Verbindungen angeben.		
d.2 An der Grenze erfolgt ein Personalwechsel.	☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und grenzüberschreitenden Verbindungen angeben.		
d.3 Im Ausland erfolgt ein Personalwechsel.	☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und grenzüberschreitenden Verbindungen angeben.		
d.4 Nimmt Ihr Unternehmen, Partner oder Tochterunternehmen Zeitarbeitskräfte in Anspruch, um die gesamte grenzüberschreitende Transportkette oder einen Teil davon abzudecken?	☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und/oder grenzüberschreitenden Verbindungen angeben.		

9. Wie ist der operativen Betrieb des internationalen Personenverkehrs in Ihrem Unternehmen organisiert?
a. Grenzüberschreitender Verkehr beruht auf Kooperationsvereinbarungen mit einem Partnerbahnunternehmen, wobei Ihr Unternehmen sich auf die Sicherheitsbescheinigung des Partners stützt oder über eine andere Art von Genehmigung für den Betrieb im Ausland verfügt.
☐ JA ☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und die Namen der Partner angeben.
b. Ihr Unternehmen verfügt über mehrere Sicherheitsbescheinigungen und ist in den Nachbarländern tätig.
☐ JA ☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder angeben.
c. Der interoperable, grenzüberschreitende Verkehr wird lokalen Konzerntöchtern übertragen.
☐ JA ☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und grenzüberschreitenden Verbindungen sowie die Namen der lokalen Konzerntöchter angeben.
9.d Wie wird das Personal eingesetzt, wenn der interoperable, grenzüberschreitende Verkehr an Partner oder Tochterunternehmen delegiert wird?
d.1 Das Personal Ihres Unternehmens ist auf der gesamten Strecke eingesetzt. ☐ JA ☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und grenzüberschreitenden Verbindungen angeben.

d.2 An der Grenze erfolgt ein Personalwechsel.	☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und grenzüberschreitenden Verbindungen angeben.		
d.3 Im Ausland erfolgt ein Personalwechsel.	☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und grenzüberschreitenden Verbindungen angeben.		
d.4 Nimmt Ihr Unternehmen, Partner oder Tochterunternehmen Zeitarbeitskräfte in Anspruch, um die gesamte grenzüberschreitende Transportkette oder einen Teil davon abzudecken?	☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte die betreffenden Länder und/oder grenzüberschreitenden Verbindungen angeben.		
e. Das Unternehmen greift für den grenzüberschreitenden Verkehr auf das Zugpersonal ohne/mit Sicherheitsaufgaben von Subunternehmen zurück.		
☐ NEIN	☐ JA, aber ohne Sicherheitsaufgaben	☐ JA, mit Sicherheitsaufgaben
Wenn JA, bitte die Länder und die Namen der Subunternehmen angeben.		

ABSCHNITT D: Ausblick und zusätzlicher Input für die Sozialpartner im Hinblick auf die künftige Arbeit an der Vereinbarung

10 Sind Sie in Anbetracht des Vorstehenden der Meinung, dass einige Bestimmungen der Vereinbarung weiterer Aufmerksamkeit bedürfen?	
a. Tägliche Ruhezeit am Wohnort (Ziffer 3)	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, erläutern Sie bitte.	
b. Auswärtige tägliche Ruhezeit / Unterkunft (Ziffer 4)	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, erläutern Sie bitte.	
c. Pausen (Ziffer 5)	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, erläutern Sie bitte.	
d. Wöchentliche Ruhezeit (Ziffer 6)	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, erläutern Sie bitte.	
e. Fahrzeit (Ziffer 7)	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, erläutern Sie bitte.	

f. Kontrolle / Führung eines Verzeichnisses der täglichen Arbeits- und Ruhestunden (Ziffer 8)	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, erläutern Sie bitte.	
g. Begriffsbestimmungen (Ziffer 2)	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, erläutern Sie bitte.	
h. Sonstiges (bitte ausführen)	

11 Hatten Sie bei der Anwendung der Vereinbarung (auslegungstechnische oder konkrete) Probleme?	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte den entsprechenden Punkt angeben und erläutern.	

12 Gibt es sonstige Punkte, die Sie im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen des im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzten fahrenden Personals ansprechen möchten?	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte angeben und erläutern.	

13 Denken Sie, in Anbetracht des Vorstehenden, dass einige Angelegenheiten, die derzeit nicht in der Vereinbarung von CER und ETF geregelt sind, von den europäischen Sozialpartnern behandelt werden sollten?	
☐ JA	☐ NEIN
Wenn JA, bitte angeben und erläutern.	

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens!

ANHANG 3 – Detaillierte Ergebnisse der Umfrage

Die folgenden Kommentare sind die Antworten auf die Fragen des Abschnitts D: „Ausblick und zusätzlicher Input für die Sozialpartner im Hinblick auf die zukünftige Arbeit an der Vereinbarung." Sie wurden manchmal zusammengefasst oder gruppiert, wo mehrere ähnlich waren.

Kommentare ***der ETF*** *sind in grüner Kursivschrift*, **die der CER** in blau.

- Tägliche Ruhezeit am Wohnort (Ziffer 3)
  - Den Begriff 'Wohnort' als 'Ort der Beschäftigung' klarstellen (in „Ruhezeit am Wohnort", „auswärtige Ruhezeit").
  - *Mindestens 15h* oder mindestens 11h.
  - *Vorzugsweise die gleiche Dauer. Jeder benötigt einen Ausgleich für reduzierte tägliche Ruhezeit am entfernt gelegenen Bahnhof.*
  - *Neue Ergänzungen im Tarifvertrag bezüglich grenzüberschreitender Verkehre.*
  - *Die Folgen der Missachtung der Anforderungen müssen erheblich sein: z.B. Bußgelder für den Arbeitgeber, zivilrechtliche Ansprüche (auch Folgeschaden) durch den Beschäftigten.*

- Tägliche auswärtige Ruhezeit / Unterbringung (Ziffer 4)
  - Unterscheidung zwischen Nacht (0:00-5:00) mindestens 6h, und anderen Zeiträumen von mindestens 7h.
  - Mindestens 9h, weil Menschen auswärts nicht gut schlafen; oder zumindest 10h, um genug Schlaf zu haben.
  - *Vorzugsweise die gleiche Dauer für alle.*
  - *Brauchen Mindeststandards: "dunkle" Räume, stillere Orte, kurze Entfernungen zwischen Arbeitsplatz (Zug) und Unterkunft, usw.*
- Pausen (Ziffer 5)
  - *Längere Pause für Mahlzeiten, mindestens 1h.*
  - *Eine festgelegte Mindestpause während der Fahrzeit.*
  - Viele Anlässe, bei denen internationale Fahrtrassenpläne nicht mit Pausenanforderungen in Einklang gebracht werden können.
  - *Vorzugsweise das gleiche für alle.*
  - *Wo sollten die Pausen eingelegt werden?*
  - *Regeln sind gut und deutlich, werden aber nicht immer angewendet...*
  - *Brauchen Mindeststandards für Toiletten: WC, Duschen, Mikrowelle, stille Ecken, usw.*

- Wöchentliche Ruhezeit (Ziffer 6)
  - *Keine einzelne wöchentliche Ruhezeit, nur doppelte Zeiträume zulassen.*
  - Diese Regeln nur auf Personal anwenden, das auswärtige Ruhezeiten hat.

- *Das System in der Vereinbarung sollte eine Feinanpassung erfahren, damit man auf „menschlichere" Dienstpläne hinarbeitet…*
- *Die Folgen von Regelverstößen: z.B. Bußgelder für den Arbeitgeber, zivilrechtliche Ansprüche (auch Folgeschaden) durch den Beschäftigten.*

- Fahrzeit (Ziffer 7)
  - *Maximal 6h40*
  - Die Tagesfahrzeit auf 10 Stunden anheben.
  - *Maximale Fahrzeit vor der Pause bestimmen.*
  - Personal mit auswärtigen Ruhezeiten anders behandeln.
  - Die Definition der Fahrzeit ist sehr breit gefasst: Bei Verspätungen oder Zwischenfällen kann der Triebfahrzeugführer gezwungen sein, seine Schicht zu beenden, obschon er noch bereit und fähig ist, sie fortzusetzen.
  - *Brauchen bessere Überwachung.*
  - *Folgen von Regelverstößen … (gleiche Anmerkung).*

- Kontrollen/Aufzeichnung täglicher Arbeits- und Ruhezeiten (Ziffer 8)
  - *Behördliche Kontrollen und elektronische Überwachung (Fahren, Arbeiten, Ruhezeit).*
  - Quartalsmäßige Überprüfung der Sicherheitsindikatoren.
  - Kontrollen müssen gewährleistet sein; wer kontrolliert?
  - *Nicht funktionierendes Kontrollsystem; unser System ist schwer zu verwalten.*
  - Alle Gewerkschaften sollten Zugang zu „Triebfahrzeugführer-Fahrtenbüchern" haben.
  - *Digitale Kontrollen, Fahrtenschreiber, usw. nutzen.*

- Begriffsbestimmungen (Ziffer 2)
  - Ruhezeit am Wohnort / auswärtige Ruhezeit: Vermerken, dass es den Ort der Arbeit bzw. der Beschäftigung bezeichnet, nicht den Wohnort.
  - *Umfasst die Vereinbarung Catering-Personal?*
  - Für die Fahrzeit vermerken: Außer für bezahlte und unbezahlte Pausen.
  - *„Fahrzeit" sorgt stets für Verwirrung rund um die Zeit der Vorbereitung der Lokomotiven (Sicherheitskontrollen)…*
  - *Der Arbeitgeber geht davon aus, dass die Definition „für mehr als eine Stunde auf einer täglichen Schichtbasis" der Bedeutung „für den Großteil" entspricht (d.h. > 50 %), wohingegen die Gewerkschaft argumentiert, dass der Begriff „für den Großteil" nicht in der (Tarif)Vereinbarung, der Richtlinie oder in dem nationalen Arbeitszeitgesetz enthalten ist. Der Begriff „bezüglich einer Tagesschicht" wird daher von der Gewerkschaft restriktiv gesehen.*

- Probleme (interpretativ oder konkret) bei der Anwendung der Vereinbarung
  - 'Nachtschichten': *Länge, aufeinanderfolgende Anzahl.*
  - 'Pausen': Auslegung (kann in wie viele Zeiträume unterteilt werden? Mindestdauer jeder aufgeteilten Pause?), *und Verwaltung der Triebfahrzeugführerpausen.*
  - 'Fahrzeit': *allgemein und im Besonderen Begriffsbestimmung von „Vorbereitungszeit".*
  - 'Grenzüberschreitender Verkehr': *Definition „interoperabler Operationen" in Zusammenhang mit der „Ein-Stunden-Vorschrift".*
  - 'Ausbildung': *Zulassungsvorgaben und Standards hinzufügen.*
- Andere aufgegriffene Elemente im Kontext der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr
  - Eine einzige gemeinschaftliche Kontrollstelle für grenzüberschreitendes Personal einrichten, um verschiedene nationale Auslegungen zu vermeiden.
  - *Kontrolle und Durchsetzung der Arbeitszeitbestimmungen, bessere Umsetzung und Kontrolle.*
  - Nur europäische Regeln anwenden, um alle unterschiedlichen nationalen Gesetze zu vermeiden.
  - Auf den interoperablen Verkehr mit der Schweiz durch bilaterale Vereinbarungen anwenden.
  - *Eine gute Arbeitsumgebung für Triebfahrzeugführer gewährleisten – z.B. Führerstand.*
  - *Verschiedene gesprochene Sprachen in einem Land vermeiden – z.B. in Belgien.*
  - *„Menschliche" Aspekte der Dienstpläne (Arbeitszeitpläne): Beispielsweise eine Nachtschicht, auf die eine Frühschicht folgt, oder andersrum. Diese Wechsel sind schwierig für Triebfahrzeugführer und sorgen für Übermüdung sowie Sicherheitsrisiken, obschon es tadellos „rechtens" ist, dies einzuplanen.*

- Fragen, die derzeit nicht über die CER/ETF-Vereinbarung geregelt sind, die jedoch von den Partnern des europäischen Sozialdialogs aufgegriffen werden sollten.
  - Das derzeitige anhand der Vereinbarung erzielte Gleichgewicht ist ziemlich gut. Alle Interessenträger wissen um ihre Rechte und Pflichten; die Vereinbarung bietet effektiven Schutz für die Beschäftigten mit einer gemeinsamen Grundlage, um gleichwertige Regeln sicherzustellen, und ermöglicht ausreichend Flexibilität für einen reibungslosen Betrieb des Systems.
  - *Elektronische Kontrollen bezüglich Arbeitsbedingungen, Fahr- und Ruhezeiten, Führerschein, Ausbildung, usw. hinzufügen, um Sicherheit zu gewährleisten und Sozialdumping zu vermeiden.*
  - Arbeitszeit und Crew-Zusammensetzung sollten europaweit gleich sein.
  - Arbeitet ein Beschäftigter für zwei verschiedene Unternehmen, ist er/sie verantwortlich für die Einhaltung der Regeln – die zwei Unternehmen haben nicht die jeweiligen Daten des anderen Unternehmens.
  - *Die Richtlinie ist im Grunde gut, sollte aber eine Feinanpassung erfahren, und sie enthält nicht genug für andere Triebfahrzeugführer, die keine Grenzen überqueren…*

- *Wie steht es um die Anwendbarkeit der Römischen Verträge? Was sind Interventionsregeln? Wir brauchen eine Definition der Sanktionen mit der möglichen Einrichtung eines grenzüberschreitenden Transportinspektorates.*

- Allgemeine Anmerkung von einem Unternehmen

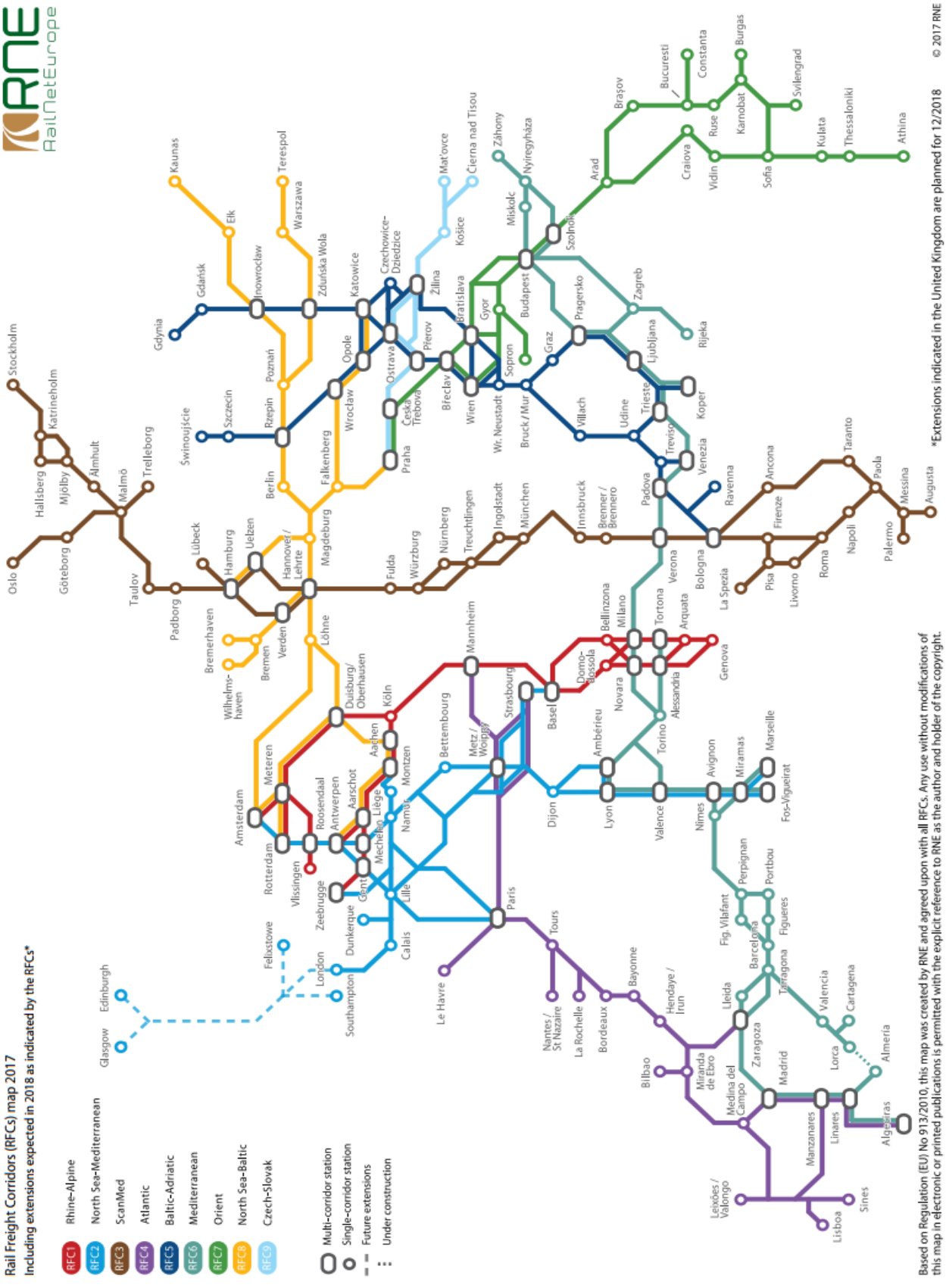
  - Eurostar hält das durch die Vereinbarung erzielte aktuelle Gleichgewicht für gut, wobei sich alle Seiten ihrer Rechte und Pflichten bewusst sind. Sie bietet einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer, wie das Fehlen von Streitigkeiten zeigt, und verfügt gleichzeitig über genügend Sicherheitsvorkehrungen, damit etwaige Bedenken – falls vorhanden – schnell und effizient geltend gemacht werden können. Wir sind fest davon überzeugt, dass alle Fragen, die ans Licht gebracht werden könnten, nicht mit der Vereinbarung zusammenhängen, sondern mit einer unsachgemäßen Umsetzung vor Ort: Eine Überarbeitung der Vereinbarung ist nicht die Lösung für dieses Problem, stattdessen sind dies eine bessere Umsetzung und Überwachung – wie sie bereits im aktuellen Text erlaubt ist. Der derzeitige Rahmen bietet auch genügend Flexibilität, um einen reibungslosen Betrieb des Systems im Rahmen eines echten grenzüberschreitenden Eisenbahnunternehmens wie Eurostar zu ermöglichen:
    - Die durch die Richtlinie umgesetzte Vereinbarung bietet eine gemeinsame Grundlage, um gleichwertige Regeln für alle Arbeitnehmer zu gewährleisten, unabhängig davon, wo sie beschäftigt sind, und bietet gleichzeitig genügend Flexibilität, um auf unterschiedliche nationale Gegebenheiten einzugehen.
    - Der Geist der Vereinbarung legt eindeutig eine gemeinsame Mindestgrundlage fest, es geht nicht um eine maximale Harmonisierung der Regeln.
    - Schließlich bestünde die Gefahr, dass die Einführung zu strenger Regeln eine derartige Verkomplizierung des grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehrs mit sich bringen würde, dass (i) die Eisenbahnunternehmen davon abgehalten würden, sich international zu betätigen – was sicherlich im Widerspruch zu den eigenen Bemühungen der EU zur Entwicklung des grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehrs stehen würde – und dass (ii) die Schiene gegenüber anderen Verkehrsträgern noch weniger wettbewerbsfähig würde.

ANHANG 4 – Zusätzliche Daten zum grenzüberschreitenden Verkehr

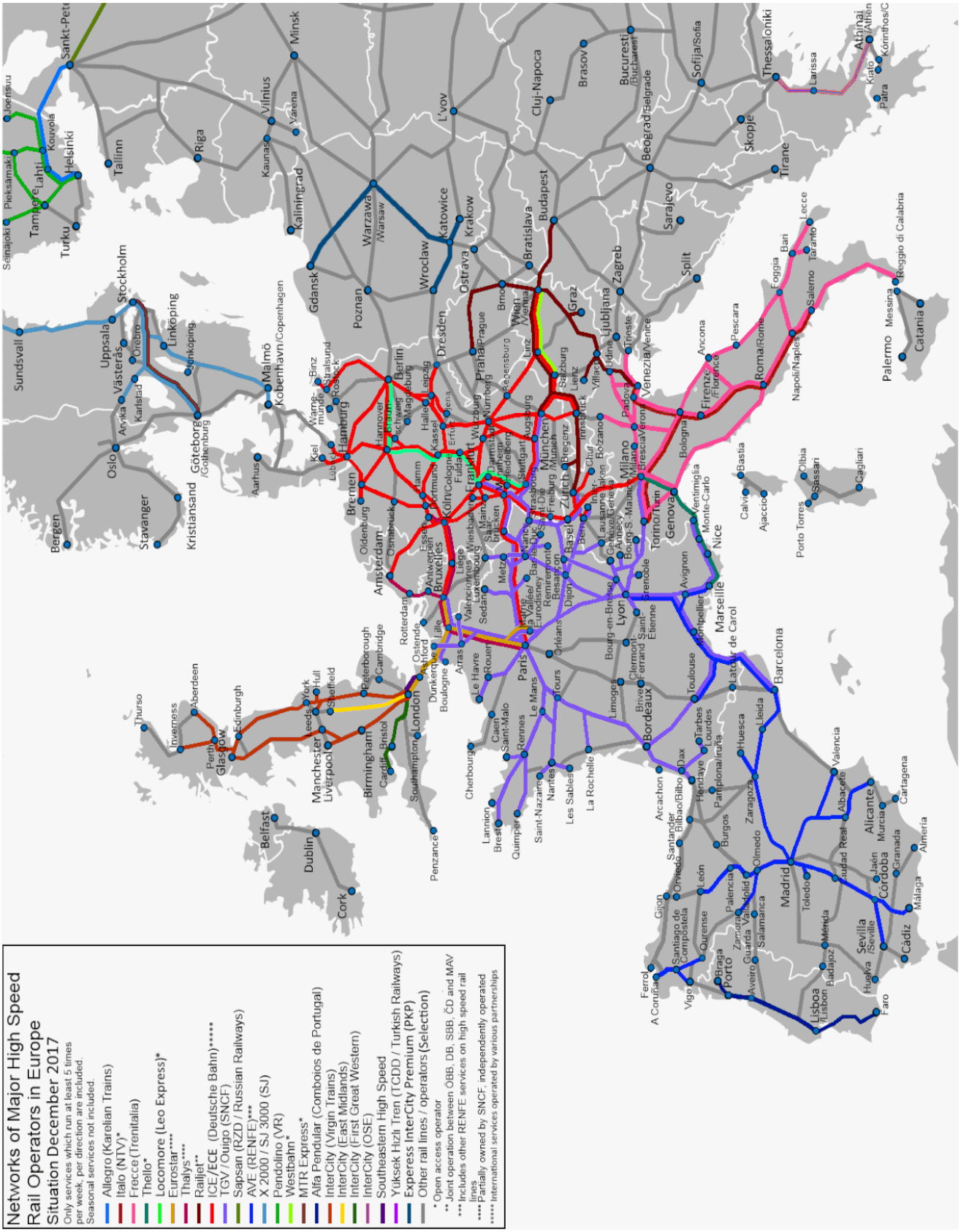
Liste der Eisenbahnverkehrsunternehmen mit grenzüberschreitendem Betrieb 2017, aber nicht unbedingt im Geltungsbereich der Vereinbarung

- Abellio Rail NRW GmbH
- ARRIVA vlaky s.r.o.
- Bayerische Oberlandbahn GmbH
- Bentheimer Eisenbahn AG
- BoxXpress.de GmbH
- Captrain Italia S.r.l.
- Cargo Service GmbH
- CargoNet AS
- ČD Cargo, a.s.
- CENTRAL RAILWAYS, a.s.
- CER Slowakei a.s.
- CFL
- CFL cargo S.A
- Crossrail Benelux NV
- DB Cargo (UK) Ltd
- DB Cargo AG
- DB Fernverkehr AG
- DB Regio AG
- Duisport Rail GmbH
- Ecco-rail GmbH
- EuroCargoRail
- Europorte Frankreich
- Eurostar International Ltd
- Express Slowakei “Medzinárodná preprava a.s.”
- FOXrail Zrt.
- GJW Praha spol. s r.o.
- Green Cargo AB
- Hector Rail AB
- HSL Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- IDS CARGO a.s.
- InRail S.p.A.
- Joint-stock Unternehmen “Lietuvos gelezinkeliai”
- Keolis Deutschland GmbH & Co. KG
- KombiRail Europe B.V.
- LEO Express, a.s.
- Limited Unternehmen “LDZ CARGO”
- Lineas Group
- LKAB Malmtrafik
- LOKO TRANS s.r.o.
- Lokomotion GmbH
- LOTOS Kolej sp. z o.o.
- LTE Niederlande B.V.
- Medway - Operador Ferroviário Logístico de Mercadorias, SA
- MERCITALIA Rail
- METRANS /Danubia/
- ÖBB-Personenverkehr AG
- Oceanogate Italia S.p.A.
- Ostravská dopravní společnost, a.s.
- Petrolsped Slowakei, s.r.o.
- PKP Cargo S.A.
- PRVÁ SLOVENSKÁ ŽELEZNIČNÁ, a.s.
- Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych KOLPREM Sp. z o.o.
- Rail Cargo Österreich AG
- Railtrans International
- Railtraxx (BVBA)
- RCC Kft.
- RENFE MERCANCÍAS, S.A.
- RENFE VIAJEROS, S.A.
- RheinCargo GmbH & Co. KG
- Rhomberg Bahntechnik GmbH
- RM LINES, a.s.
- Rotterdam Rail Feeding BV
- RTB Cargo Netherland B.V.
- RTS Rail Transport Service GmbH
- Salzburg AG/Salzburg Lokalbahn
- SBB Cargo Deutschland GmbH
- SJ AB
- SLEZSKOMORAVSKÁ DRÁHA a.s.
- Slovenská železničná dopravná spoločnosť, a.s.
- SNCF Mobilités
- STRABAG Rail a.s.
- SŽ - Tovorni promet d.o.o.
- Tågåkeriet i Bergslagen AB
- THI Factory S.A.
- Train Ungarn Kft.
- TRANSFESA RAIL, S.A.U.
- Traťová strojní společnost, a.s.
- Trenitalia SpA
- Trenord S.r.L.
- TX Logistik AG
- vlexx GmbH
- Widmer Rail Services
- Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH
- Železničná spoločnosť Cargo Slowakei, a.s.

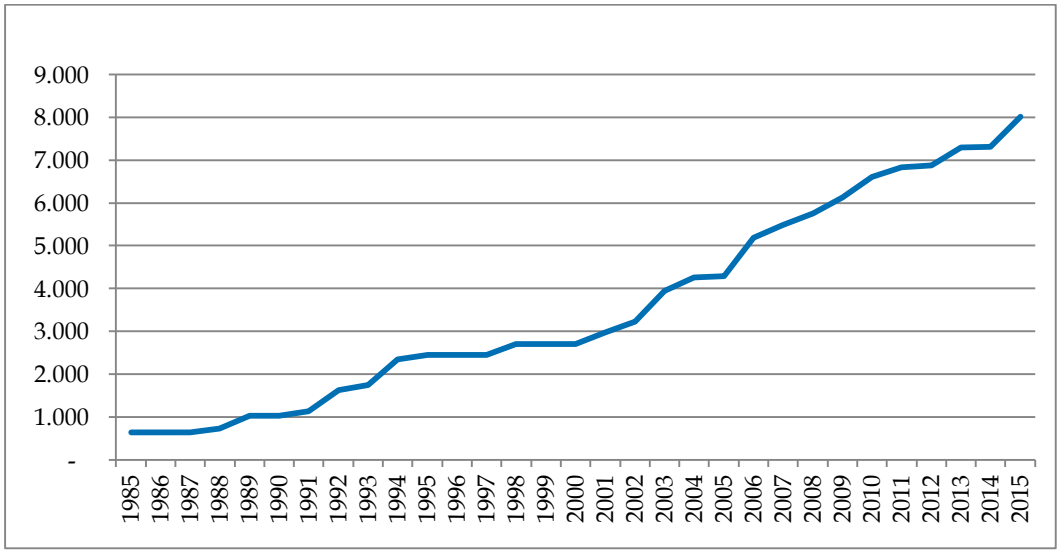
Karte der Güterverkehrskorridore 2017 (Rail Net Europe)



Netze der führenden Hochgeschwindigkeitsanbieter in Europa, 2017 (Quelle: Wikimedia)



Langzeit-Entwicklung der Hochgeschwindigkeitstrassen in Europa (km)



Quelle: Statistical pocketbook 2016

HIGH-SPEED LINES CURRENTLY UNDER CONSTRUCTION

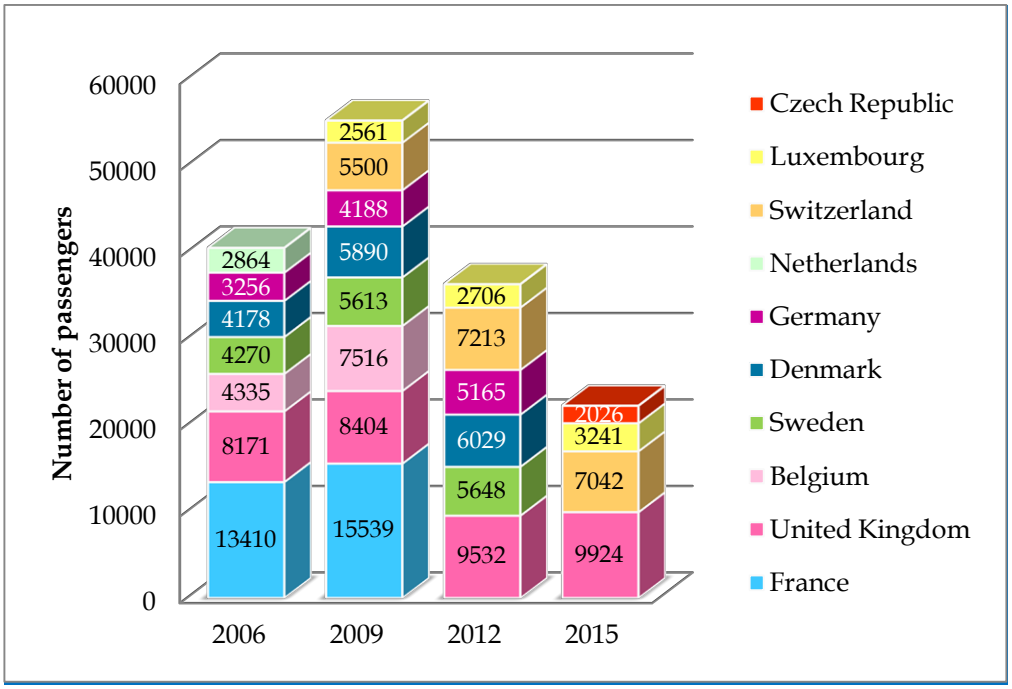
	LINE	LENGTH km	START OF OPERATION
DK	Copenhagen - Ringsted	56	2018
DE	Offenburg - Riegel (Basel)	39	2029
DE	Nürnberg - Ebensfeld	83	2017
DE	Ebensfeld - Erfurt	100	2017
DE	Stuttgart - Wendlingen	57	2021
DE	Buggingen - Katzenberg tunnel (Basel)	12	2021
DE	Wendlingen - Ulm	60	2021
DE	Tunnel Rastatt	17	2022
ES	(Madrid-Valencia)/Alicante - Murcia/Castellon	231	
ES	Vitoria - Bilbao - San Sebastian	175	
ES	Variante de Pajares	50	
ES	Bobadilla - Granada	109	
ES	La Coruña - Santiago	62	
ES	Navalmoral-Cacere-Badajoz-Fr. Port	278	
ES	Sevilla - Cadiz	152	
ES	Hellin - Cieza (Variante de Camarillas)	27	
ES	León - Asturias	50	
ES	Sevilla-Antequera	128	
FR	LGV EST - Européenne (second phase)	106	2016
FR	LGV Bretagne - Pays de la Loire	214	2017
FR	LGV Sud Europe Atlantique	340	2017
FR	Counternement Nimes - Montpellier	80	2018
IT	Milan (Treviglio) - Brescia	58	2016
IT	Genoa - Milan (Tortona)	67	2020
AT	Ybbs - Amstetten	17	2015
AT	Gloggnitz - Mürzzuschlag (Semmering-Basistunnel)	27	2024
AT	Graz-Klagenfurt (Koralmtunnel)	110	2024
AT	Brennerachse	64	

Note: The length indicated above is the length of the line under construction and not necessarily the distance between the places named.

Quelle: Union Internationale des Chemins de Fer – Hochgeschwindigkeitsabteilung (März 2016)

Überblick der wesentlichen europäischen Bestimmungsorte für grenzüberschreitenden Schienenpersonenverkehr aus Europa

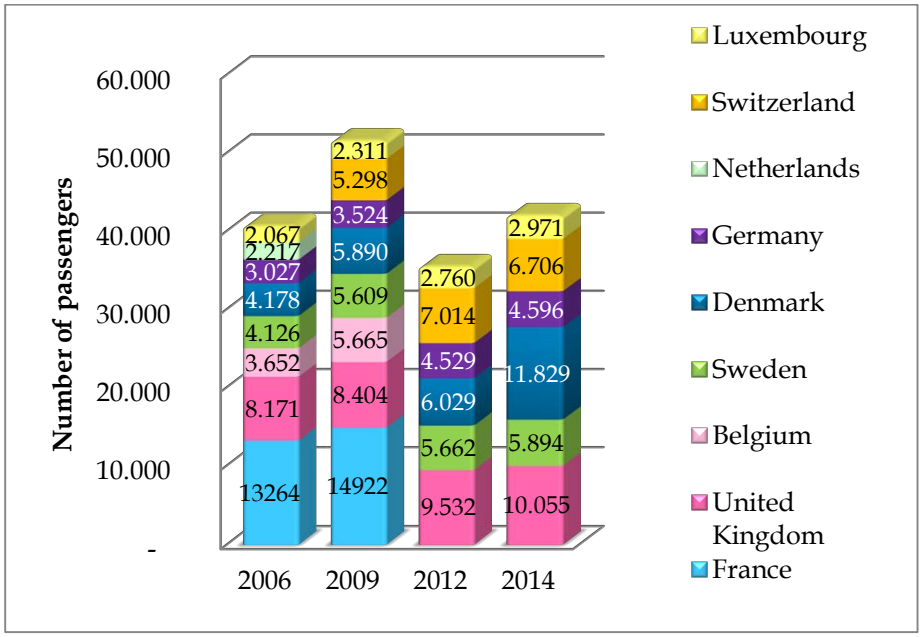
In Personen-Tausendern (**Hinweis**: Daten für einige Länder/Jahre fehlen)



Quelle: Eurostat-Datenbank, Internationaler Schienenpersonenverkehr vom Meldeland in das Aussteigeland 2015

Überblick der wesentlichen europäischen Abfahrtsländer für grenzüberschreitenden Schienenpersonenverkehr in Europa

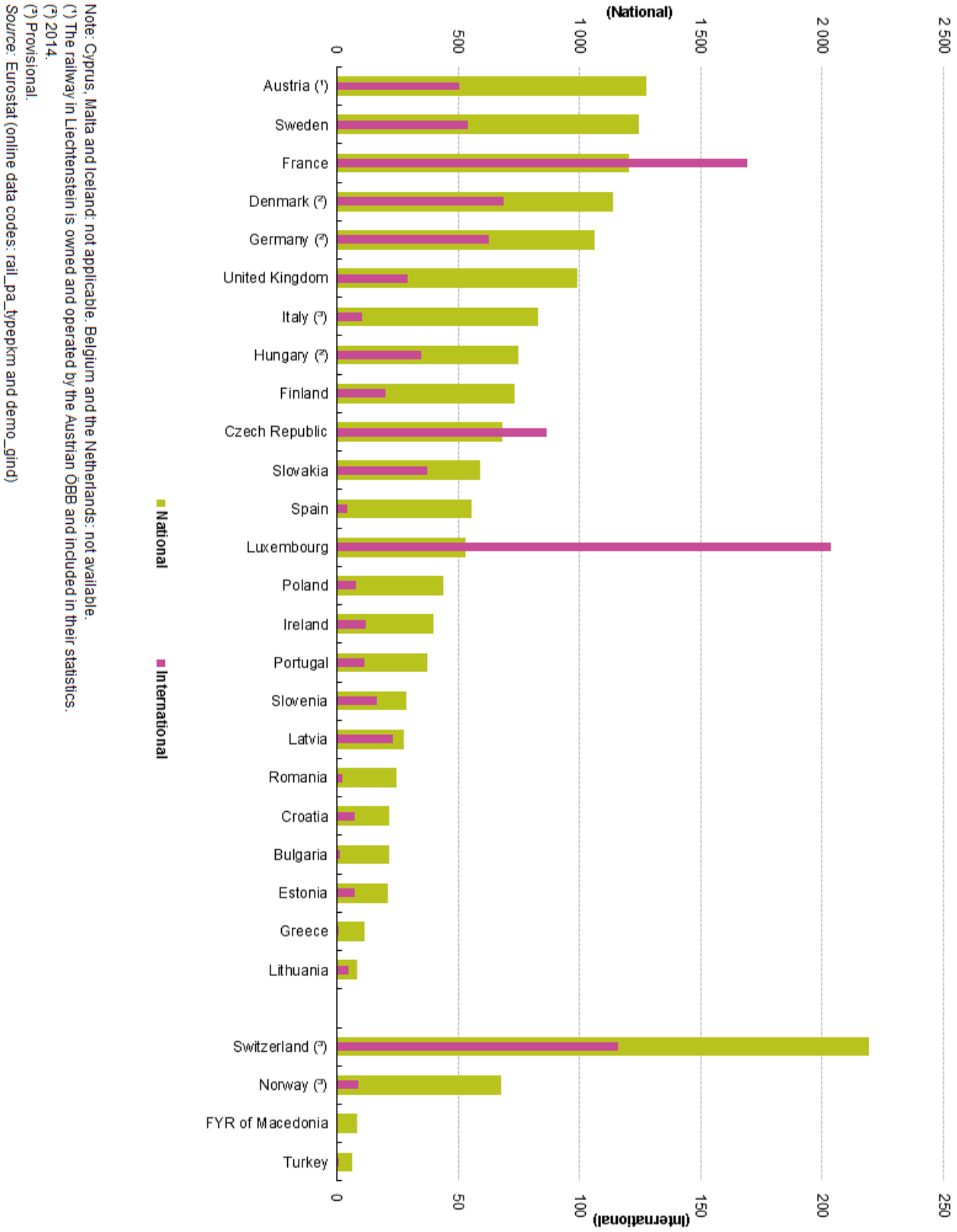
In Personen-Tausendern (**Hinweis**: Daten für einige Länder/Jahre fehlen)



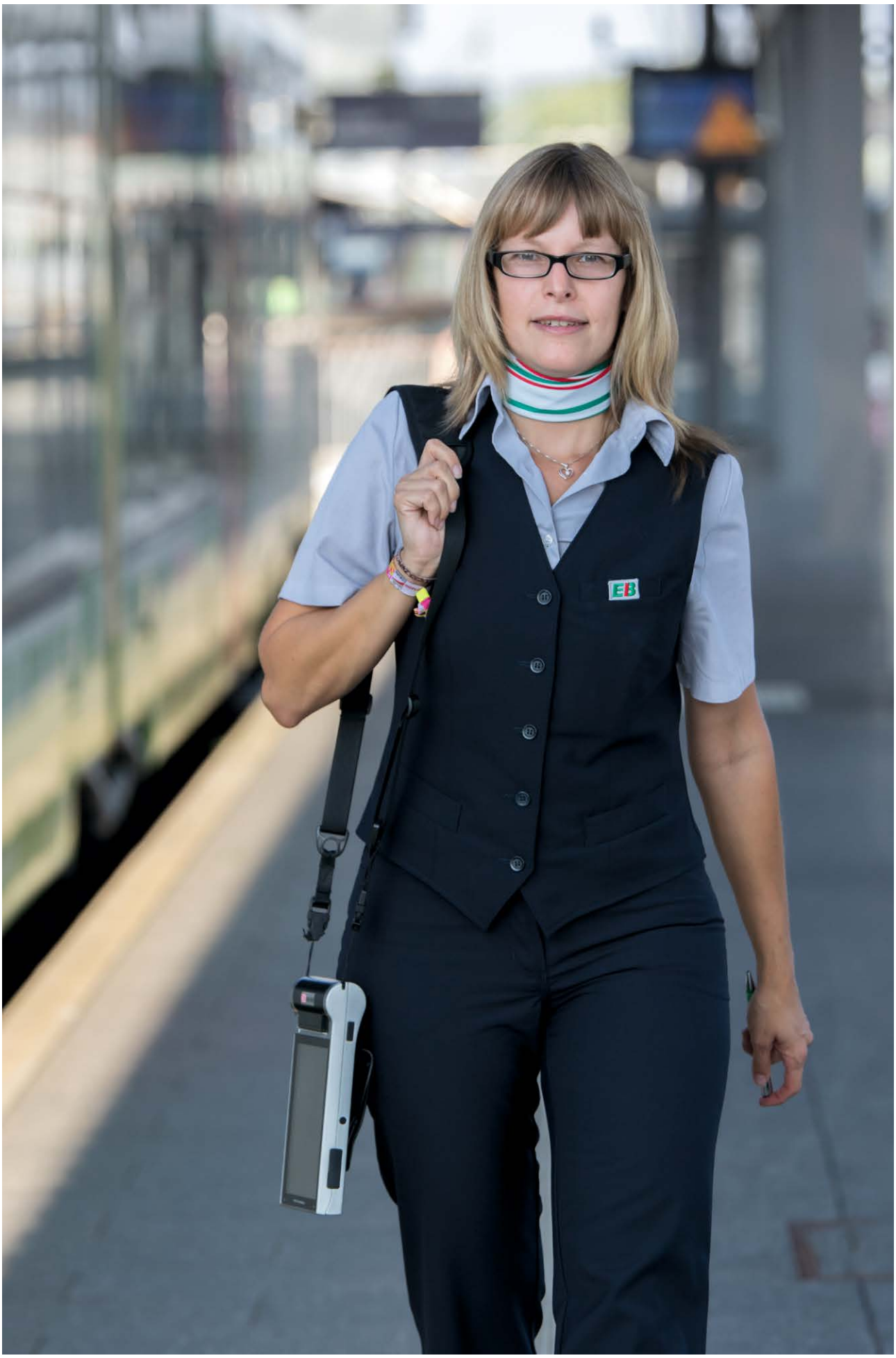
Quelle: Eurostat-Datenbank, Internationaler Schienenpersonenverkehr vom Einsteigeland in das gemeldete Bestimmungsland

Schienenpersonentransport (Personen-km pro Einwohner)

Hinweis: Die Skalen sind für nationale und internationale Werte unterschiedlich.



Quelle: Eurostat, Schienenpersonentransport, 2015 *(Personen-km pro Einwohner)*



TOBIAS GOLLA

332004

TEIL 2

Rechtliche Aspekte der Umsetzung und Anwendung der CER-ETF-Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor (umgesetzt durch Richtlinie 2005/47/EG)

Autoren

Eckhard Voss, wmp consult – Wilke Maack GmbH
Silvio Bologna, Universität Palermo - Fondazione "Giacomo Brodolini"
Michele Faioli, Universität Rom "Tor Vergeta" -Fondazione "Giacomo Brodolini"

1. EINFÜHRUNG

Diese Studie analysiert die Anwendung der CER-ETF-Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor, die durch die Richtlinie 2005/47/EG umgesetzt wird (nachfolgend die ‚Vereinbarung' oder ‚Richtlinie' genannt) und die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr in den meisten EU-Mitgliedstaaten regelt.

Die Untersuchung wurde gemeinsam von wmp Consult (Deutschland) und der Fondazione "Giacomo Brodolini" (Italien) im Rahmen des Projekts „Fahrendes Personal im Eisenbahnsektor – Bewertung der Umsetzung und Anwendung der Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor durch die Sozialpartner" durchgeführt.

Dieser Bericht, der Teil eines gemeinsamen, durch die Europäische Kommission geförderten Projekts von ETF und CER ist, soll mehr als zehn Jahre nach Verabschiedung der Richtlinie einen Überblick über die Anwendung der Vereinbarung auf nationaler und betrieblicher Ebene geben.

Die Studie gliedert sich wie folgt:

- Das erste Kapitel bietet einen Überblick über den Sachstand der Anwendung der Richtlinie in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten. Dieser Teil fasst hauptsächlich die relevanten Teile des Anwendungsberichts der Europäischen Kommission von 2012 zusammen (Europäische Kommission 2012).
- Das zweite Kapitel beinhaltet eine Vergleichsanalyse der Fragebogen-Erhebung über die verschiedenen Quellen, die die Einsatzzeiten des fahrenden Personals im Eisenbahnsektor regeln, die erfassten Kategorien des Fahrpersonals, die tägliche auswärtige Ruhezeit, die zuständigen Behörden sowie Stellen, die die Einsatzbedingungen prüfen.
- Das dritte Kapitel liefert rechtliche Empfehlungen zu spezifischen Themen, die während der Sitzungen des Lenkungsausschusses und der Workshops erörtert wurden.

Wir weisen darauf hin, dass die in diesem Bericht enthaltenen Informationen nicht unbedingt den Standpunkt oder die Meinung von CER und ETF darstellen.

EVG

2. METHODISCHER HINWEIS

Als Grundansatz für diese Studie haben die Autoren die Vergleichsanalyse gewählt. Insbesondere in der Vorbereitungsphase wurden einige Kernfragen ermittelt, die als Basis für die Erstellung eines Fragebogens dienten, der sowohl an Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) wie Gewerkschaften verschickt wurde. Die eingegangenen Antworten wurden zusammengestellt und bewertet, um so die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungen sowie die auf Unternehmens- bzw. Betriebsebene verfolgte Praxis herauszuarbeiten.

Was die auf dem Fragebogen aufbauende Erhebung betrifft, basiert die Studie auf 66 Antworten aus 21 Ländern[2], einschließlich der Schweiz und Norwegen.[3] Es gingen 34 Antworten von Eisenbahnverkehrsunternehmen (CER) ein, die anderen 32 kamen von Gewerkschaften (ETF). In einigen Fällen, wo Antworten nicht eindeutig waren oder wichtige Fragen offenblieben, haben die Autoren die Befragten direkt per E-Mail oder Telefon kontaktiert, um Einzelaspekte zu klären.

Obwohl die Untersuchung vorwiegend auf den in den Fragebogen enthaltenen Daten basiert, wurden auch Beiträge der Sozialpartner und nationalen Behörden berücksichtigt, die bei den verschiedenen Projektsitzungen (Berlin, Köln, Zagreb, Lyon und Kopenhagen) vorgetragen wurden. Des Weiteren bezieht sie sich auf Analysen des vergleichenden Arbeitsrechts und Arbeiten zu den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen (Berichte von Eurofound, Handbücher zum vergleichenden Arbeitsrecht, Enzyklopädien).

Bei den Sitzungen des Lenkungsausschusses von CER und ETF in Lyon im Dezember 2017 und in Kopenhagen im Januar 2018 wurden Entwürfe dieses Studienberichts vorgestellt und erörtert. Dieser Bericht berücksichtigt die Kommentare, die bei den Sitzungen von beiden Sozialpartnern auf EU-Ebene vorgebracht wurden, sowie schriftliche Eingaben und Klärungen, die von den nationalen Mitgliedern von CER und ETF eingereicht wurden.

2 Aus Estland, Griechenland, Irland, Lettland, Litauen und Rumänien gingen keine Antworten ein.

3 Während die Schweiz die Vereinbarung nicht in nationales Recht umgesetzt hat, hat Norwegen sie 2008 per Regierungsverordnung zur Arbeitszeit des fahrenden Personals im grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor (*FOR 2008-07-03 Nr. 783*) umgesetzt.

3. DER GELTENDE RECHTSRAHMEN

3.1 Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht

Am 27. Januar 2004 unterzeichneten die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) eine Vereinbarung über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor.

Die Vereinbarung sollte ein Gleichgewicht zwischen der Notwendigkeit schaffen, die Gesundheit und Sicherheit des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Schienenverkehr angemessen zu schützen, und die Interoperabilität von Eisenbahnverkehrsunternehmen in einem integrierten Schienenverkehrsnetz in der Europäischen Union (EU) zu fördern. Ein weiterer Grund für den Abschluss der Vereinbarung war, unlauteren Wettbewerb, der auf der Verschlechterung der Einsatzbedingungen bezüglich der Arbeits- und Fahrzeiten, täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie Pausen basiert, zu verhindern.

Die Vereinbarung beinhaltet Mindeststandards für die Einsatzbedingungen, wie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, Pausen und Fahrzeiten:

- Die tägliche Ruhezeit am Wohnort muss mindestens 12 zusammenhängende Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum betragen; es besteht die Möglichkeit, sie einmal pro Sieben-Tage-Zeitraum auf neun Stunden zu verkürzen (Ziffer 3).
- Eine tägliche auswärtige Ruhezeit von mindestens acht zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum, gefolgt von einer täglichen Ruhezeit am Wohnort (Ziffer 4);
- Pausen von 30 bis 45 Minuten in Abhängigkeit der Arbeitszeit (Ziffer 5);
- Eine ununterbrochene wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von 12 Stunden nach Ziffer 3 (Ziffer 6);
- 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 die 12 Doppelruhen (von 48 Stunden plus tägliche Ruhezeit von 12 Stunden), die den Samstag und Sonntag umfassen, und 12 Doppelruhen (von 48 Stunden plus tägliche Ruhezeit von 12 Stunden) ohne Garantie, dass ein Samstag oder Sonntag einbezogen ist.
- Maximale Fahrzeit von 9 Stunden bei einer Tagesschicht und 8 Stunden bei einer Nachtschicht und maximale Fahrzeit von 80 Stunden über einen Zwei-Wochen-Zeitraum (Ziffer 7).

Die Vereinbarung bietet den Arbeitgebern größere Flexibilität, da die tägliche Ruhezeit unter außergewöhnlichen Umständen auf neun statt mindestens 12 zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum verkürzt werden kann.[4]

In Ziffer 4 der Vereinbarung einigten sich die Sozialpartner, dass eine zweite zusammenhängende auswärtige Ruhezeit sowie ein Ausgleich für auswärtige Ruhezeiten von den Sozialpartnern auf betrieblicher oder nationaler Ebene verhandelt werden können. Bei den Diskussionen über die Vereinbarung stand Ziffer 4 im Mittelpunkt. Hier spiegelt die Vereinbarung das Konzept der EU-Sozialgesetzgebung wider: Wenn in einem Tarifvertrag auf nationaler oder anderer Ebene zwischen den Sozialpartnern Sozialvorschriften festgelegt werden, sollte dies auch für die zweite auswärtige Ruhezeit gelten.

4 Gemäß Ziffer 3 der Vereinbarung kann die tägliche Ruhezeit einmal pro Sieben-Tage-Zeitraum auf neun Stunden verkürzt werden. In diesem Fall verlängert sich die folgende tägliche Ruhezeit am Wohnort um die Differenz zwischen der verkürzten Ruhezeit und der 12 Stunden entsprechenden Ruhezeit. Eine deutlich reduzierte tägliche Ruhezeit darf nicht zwischen zwei auswärtigen Ruhezeiten festgelegt werden.

Die EU-Mitgliedstaaten können Rechtsvorschriften, die günstiger sind als die Vereinbarung, behalten oder einführen. Ziffer 9 der Vereinbarung enthält eine Rückschrittsklausel, die besagt, dass die Anwendung der Bestimmungen der Vereinbarung nicht dazu dienen darf, einen geringeren Arbeitnehmerschutz zu rechtfertigen, wenn nach bestehendem nationalem Recht ein besserer Schutz gilt.

Die Mitgliedstaaten mussten die Richtlinie nach Konsultation der Sozialpartner bis zum 27. Juli 2008 in nationales Recht umsetzen oder sicherstellen, dass die Sozialpartner die notwendigen Rechtsvorschriften in Form eines Tarifvertrags festlegen. Mit Ausnahme von drei EU-Mitgliedstaaten – Zypern und Malta, die keine Eisenbahnverkehre haben, und Finnland (keine grenzüberschreitenden Eisenbahnverbindungen mit anderen EU-Ländern) – haben alle Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt.

Das nächste Kapital analysiert nationale Gesetzgebungen und Tarifverträge auf verschiedenen Ebenen, die die Vereinbarung umsetzen. Folgende Fragen werden dabei beleuchtet:

- der Rechtsrahmen zur Arbeitszeit des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor;
- die Rangordnung der verschiedenen Rechtstexte;
- die Kategorien von Zugpersonal, die unter die geltenden Quellen fallen;
- die tägliche auswärtige Ruhezeit;
- die Behörden und Stellen, die für die Überprüfung der Arbeitszeit-bestimmungen zuständig sind.

3.2 Quellen zur Regelung der Arbeitszeit des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor

Anhand der Antworten auf den Fragebogen kann man feststellen, dass in allen erfassten Ländern die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im Eisenbahnsektor in verschiedenen Quellen geregelt werden. Diese können in folgende Gruppen eingeteilt werden:

- Allgemeine Rechtstexte über Arbeitsbedingungen und -zeiten, die für alle Wirtschaftszweige im jeweiligen Land gelten. Hier wiesen die Befragten insbesondere auf das Arbeitszeitgesetz hin.
- Die zweite Gruppe sind Verwaltungsakte oder Verordnungen, die nur für den Eisenbahnsektor und/oder bestimmte Beschäftigtengruppen gelten, zum Beispiel Triebfahrzeugführer.
- Die dritte Gruppe umfasst unternehmensspezifische Regelungen, zum Beispiel über Arbeits- und Ruhezeiten, Einsatzplanung etc.
- Schließlich Tarifverträge, die die Beschäftigung und Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im Eisenbahnsektor regeln. Je nach dem vorherrschenden Tarifverhandlungssystem und sozialen Dialog im jeweiligen Land können Tarifverhandlungen sehr koordiniert und arbeitnehmerübergreifend (Branche, Unternehmen, Betrieb/lokale Ebene) oder nur auf Unternehmens- bzw. Betriebsebene statttfinden.

Bei den Tarifverträgen ist festzustellen, dass die im Zusammenhang mit der Erhebung von CER/ETF erfassten Informationen eher die Situation auf Ebene der Unternehmen statt landesspezifischer Muster spiegeln. Der Unterschied ist wichtig, da beispielsweise bei der Abdeckung durch Branchentarifverträge oder bei Unternehmensvereinbarungen oder anderen Regelungen die Situation je nach Unternehmen sehr unterschiedlich sein kann.

So werden zum Beispiel in Belgien in staatlichen Unternehmen wie der SNCB einschlägige Bestimmungen firmenintern geregelt und nicht per Tarifvertrag. Diese Art von Bestimmungen gilt nur für private Eisenbahnunternehmen.

Dieser Unterschied zwischen staatlichen und privaten Unternehmen findet sich jedoch nicht in allen Ländern, in denen arbeitgeberübergreifende Tarifverträge existieren. So berichten

zum Beispiel auch Vertreter öffentlicher Unternehmen aus Frankreich, der Schweiz, den Niederlanden und Italien, dass die Arbeitszeit des fahrenden Personals im Eisenbahnsektor sowohl in Branchentarifverträgen wie auch in Unternehmensvereinbarungen geregelt wird.

Die folgende Tabelle fasst länderspezifische Muster bei den verschiedenen Rechtsquellen zusammen und weist auf mögliche nationale Unterschiede hin.

Tabelle 1: Verschiedene Rechtsquellen zur Arbeitszeit des fahrenden Personals im Eisenbahnsektor

Land	Gesetz/ Erlass	Branchen-tarifvertrag	Unternehmens- oder Betriebs-vereinbarung	Unternehmens-interne Regelung	Verwaltungs- / Gerichts-beschluss	Verschiedene Muster zwischen Unternehmen
Belgien	x	x		x		ja
Bulgarien	x	x	X			unzutref-fend
Dänemark		x	X			ja
Deutschland*	x		X	x		ja
Frankreich	x	x	X	x	x	ja
Italien	x	x	X	x		ja
Kroatien	x		X			unzutref-fend
Luxemburg	x					unzutref-fend
Niederlande	x	x				ja
Norwegen	x		X			nein
Österreich	x	x	X	x		ja
Polen	x	x		x		unzutref-fend
Portugal	x		X			unzutref-fend
Schweiz	x	x	X	x		unzutref-fend
Slowakei	x	x				ja
Slowenien	x	x				nein
Spanien	x	x	X			
Schweden	x	x	X			nein
Tschechische Republik	x		X			unzutref-fend
Ungarn	x		X		x	ja
Vereinigtes Königreich	x		X	x		nein

** Deutschland hat keine Branchentarifverträge. Rechtsvorschriften zur Arbeitszeit, zum Beamtenstatus, zur Betriebsratsbeiligung, die EFPV (Eisenbahn-fahrpersonalverordnung) und Tarifverträge gelten für DB Fernverkehr und DB Cargo.*
Unzutreffend = Nicht zutreffend, da nur ein Unternehmen an der Erhebung teilnahm.
Quelle: Erhebung von CER/ETF. Landesspezifische Details, auch zu den Quellen, werden im Anhang in Tabelle 2 zusammengefasst.

Das einzige Beispiel, wo Tarifverträge keinen Regelungsraum haben, ist CFL in Luxemburg, wo die Beschäftigungs- und Einsatzbedingungen durch öffentliches Recht (Gesetz und Verwaltungsvorschriften) geregelt werden. Dies erklärt sich jedoch durch das staatliche Eigentum von CFL – bei privaten Unternehmen in Luxemburg spielen neben den verschiedenen Rechtsquellen Tarifverträge auf verschiedenen Ebenen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Die Situation in Belgien ist ähnlich, wo bei der SNCB/NMBS die Hauptquelle königliche Erlasse und firmeninterne Regelungen sind, aber keine Tarifverträge.[5] Privatbahnen, wie Lineas, fallen unter den paritätischen Ausschuss für internationalen Handel, Verkehr und Logistik (PC 226). Sie können Branchentarifverträge aushandeln.

In neun Ländern gelten für die an der Erhebung teilnehmenden Unternehmen Branchentarifverträge (oft ergänzt durch Betriebsvereinbarungen/lokale Tarifverträge), die die Rechtsvorschriften, Verwaltungsverordnungen oder internen Regelungen ergänzen: Dies gilt für die Schweiz (SBB), Dänemark (DSB und DB Cargo), Frankreich (SNCF), Italien (Trenitalia, Mercitalia), die Niederlande (NS), Polen (PKP Cargo), Schweden (SJB) und Slowenien (SZ).

Dahingegen werden in einer Reihe von Ländern und Unternehmen Tarifverhandlungen nur auf Unternehmens- und/oder Betriebsebene geführt, so zum Beispiel in Bulgarien (BRC), der Tschechischen Republik (Ceske Dráhy), Deutschland (Captrain Deutschland), Ungarn (Máv-Start), Norwegen (Green Cargo, LKAB, CargoNet und NSB), Portugal (CP), Spanien (Renfe) und dem Vereinigten Königreich (DB UK Ltd.).

Dabei ist jedoch zu betonen, dass diese Gruppe zwei Arten von Ländern umfasst: Einerseits solche, wo Branchentarifverträge bestehen, die entweder alle oder nur die privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen abdecken, aber wo Unternehmensvereinbarungen wichtiger (und wahrscheinlich günstiger) sind; andererseits die Länder, wie die Tschechische Republik, Ungarn oder das Vereinigte Königreich, wo Branchentarifverhandlungen keine Tradition haben und es nur Unternehmensvereinbarungen gibt.

Die nachfolgende Tabelle fasst die Komplexität der Rechtsquellen, Tarifverträge und anderen Bestimmungen zur Regelung der Arbeitszeit des Fahrpersonals in staatlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen in Deutschland, Frankreich und Ungarn zusammen.

5 Siehe Tabelle 2 im Anhang zu Einzelheiten.

Tabelle 2: Verschiedene Quellen für Bestimmungen zur Arbeitszeit des Fahrpersonals im Eisenbahnsektor

LAND	GESETZ, ERLASS	TARIFVERTRAG	ANDERE
Deutschland (DB Fernverkehr, DB Cargo)	Arbeitszeitgesetz (ArbZG)*) [gilt nur für nicht verbeamtete Angestellte] Bundesbeamtengesetz (BBG) *) Arbeitszeitverordnung (AZV) *), Eisenbahnarbeitszeit-Verordnung (EAZV*), gilt für Beamte Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) *)**) Eisenbahnfahrpersonal-Verordnung (EFPV) [gilt für grenzüberschreitende interoperable Eisenbahn-verkehre – Umsetzung der Vereinbarung)		Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung ***)
Frankreich (SNCF Fracht und Passagiere)	Erlass Nr. 2016-755 vom 8. Juni 2016 über die Arbeitszeiten von Beschäftigten der Un-ternehmen im Eisen-bahnsektor, die bei Ei-senbahnaktivitäten im Sinne von Artikel L2161-2 des Verkehrs-gesetzes eingesetzt werden Erlass Nr. 2017-393 vom 24. März 2017 über die Arbeitszeiten von Beschäftigten im grenzüberschreitenden interoperablen Verkehr	Branchentarifvertrag 31.5.2016 Betriebsvereinbarung 14.6.2016	
Ungarn (MÁV START)	Arbeitsgesetz	(Tarifvertrag von MÁV-START	Lokale Anhänge von MÁV-START Verschiedene Regelungen des CEO

**) Die Rechtsquellen enthalten keine spezifischen Bestimmungen zum Fahrpersonal im Eisenbahnsektor im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr. Die Regelungen gelten ungeachtet davon, ob das Fahrpersonal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt wird oder nicht.*

***) Anfang und Ende der Arbeitszeiten einschließlich Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit unterliegen der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.*

****) Bestimmungen in Unternehmensvereinbarungen zwischen der Geschäftleitung und dem Betriebsrat gelten für alle Triebfahrzeugführer, unabhängig davon, ob sie im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt werden oder nicht. Die Unternehmensvereinbarungen enthalten keine spezifischen Bestimmungen für Triebfahrzeugführer im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr.*

Quelle: Erhebung von CER/ETF

Bei Eurostar spiegeln die Quellen für Bestimmungen zur Arbeitszeit des Fahrpersonals im Eisenbahnsektor in den drei am Unternehmen beteiligten Ländern die unterschiedlichen nationalen Tarifverhandlungssysteme wider, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.

Tabelle 3: Eurostar – Quellen für Bestimmungen zur Arbeitszeit des Fahrpersonals im Eisenbahnsektor im Vereinigten Königreich, Belgien und Frankreich

LAND	GESETZ, ERLASS	TARIFVERTRAG	ANDERE
UK	Office for Road and Rail rules (ORR)		
Frankreich	Gesetz oder Erlass	Branchentarifvertrag	Unternehmens-vereinbarung
Belgien	Königlicher Erlass		Interne Regelungen der SNCB

Quelle: Erhebung von CER/ETF. Antwort von Eurostar, Director of Train Services and Performance

Bei der Erhebung von CER/ETF wurde auch nach Gerichtsurteilen inländischer Gerichte zu Aspekten der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im grenzüberschreitenden Verkehr gefragt, die in der Vereinbarung geregelt werden. Allgemein wurden weder in der Erhebung noch in den Präsentationen der nationalen Sozialpartner und Unternehmensvertreter in den Workshops einschlägige Rechtsverfahren oder Gerichtsurteile im Zusammenhang mit dem interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor genannt.[6]

In Österreich gab es jedoch ein Gerichtsverfahren zu Arbeitszeit und Entgelt in einem externen Catering-Unternehmen, das einen Vertrag mit der ÖBB hatte. Das österreichische Unternehmen Do&Co erhielt einen Auftrag der ÖBB über die Bordgastronomie. Do&Co vergab den Auftrag an die Firma Henry am Zug Österreich, die Henry am Zug Hungary Kft. mit Sitz in Ungarn gründete. HaZ Hungary beschäftigte ungarische Arbeitnehmer/innen für die Bordgastronomie, insbesondere auf den Strecken von Budapest nach Salzburg oder München. Einige Beschäftigte arbeiteten direkt für Henry am Zug (HaZ), aber die meisten wurden von einem anderen ungarischen Unternehmen zu HaZ entsendet. HaZ wurde unter Verweis auf die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping ein Bußgeld auferlegt (fehlende Dokumente, rechtzeitige Benachrichtigung). HaZ legte Berufung ein und ging vor das Verwaltungsgericht (VwGH). Das Verwaltungsgericht verwies eine Reihe von Fragen zur Vorabentscheidung an den Europäischen Gerichtshof (EuGH).

Der österreichische Gerichtshof hob insbesondere Rechtsunsicherheiten bei den für die Bordgastronomie bei grenzüberschreitender mobiler Arbeit geltenden Vorschriften im Falle von Beschäftigten hervor, die direkt im Zug arbeiten. Er stellte außerdem die Frage, ob die Arbeitnehmerentsenderichtlinie in diesem spezifischen Fall gilt oder nicht (da HaZ nicht nur eigene Beschäftigte einsetzt, sondern auch Arbeitnehmer/innen, die von anderen ungarischen Unternehmen gestellt werden). Auch wenn kein Zweifel besteht, dass die Entsenderichtlinie auch für Leiharbeitnehmer/innen gilt, ist der Status von HaZ als entsendendes Unternehmen oder Leiharbeitsfirma rechtlich unklar. Diese Fragen sowie weitere Aspekte wurden dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt. Die Entscheidung des EuGH wird für März 2019 erwartet. Ein Urteil würde für die gesamte EU gelten und wäre auch für fahrendes und fliegendes Personal von Bedeutung.

3.3 Rangordnung der Quellen und Abweichungen

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden die Teilnehmer gebeten, die Rangordnung der Quellen anzugeben, die die Arbeitszeit des Personals im grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor regeln. Die Teilnehmer wurden insbesondere um Klärung der folgenden Fragen gebeten:

- Ob Tarifverträge auf Branchen-, Unternehmens- oder Betriebs- bzw. Standortebene von Rechtsvorschriften unterschreiten können, die per Gesetz/Erlass festgelegt wurden;
- Falls ja, wurden die Teilnehmer gebeten, die von den Abweichungen betroffenen Aspekte anzugeben (Arbeitszeit, tägliche Ruhezeit am Wohnort, Pausen, wöchentliche Ruhezeiten, Nachtzeit/ Nachtschicht, auswärtige Ruhezeit, Pausen des anderen Fahrpersonals, Fahrzeiten, Überprüfungen);
- Schließlich wurden die Teilnehmer noch gebeten, die konkreten Bedingungen zu klären, unter denen Abweichungen möglich sind.

Diese Frage in der Erhebung erklärt sich durch die Notwendigkeit, mehr über die Rolle zu erfahren, die Tarifverhandlungen und -verträge für die Anwendung der einschlägigen Bestimmungen in der Vereinbarung spielen. Dies scheint wichtig zu sein, da Untersuchungen zum Arbeitsrecht und den

6 Bei einem Workshop im Rahmen des Projekts berichtete eine deutsche Nichtregierungsorganisation sowie ein Gewerkschaftsvertreter über Fälle kontroverser Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Siehe: Helmut Diener: Umsetzung und Anwendung der Vereinbarung in Deutschland. Erfahrungen der Beschäftigten. Mobifair e.V., Workshop zum fahrenden Personal im Eisenbahnsektor I, 16.-17. Mai 2017, Berlin.

Arbeitsbeziehungen ein großes Spektrum von Ausnahmemöglichkeiten in den verschiedenen europäischen Ländern offenbart haben.

Bezüglich der Standards beispielweise, die in branchenspezifischen oder nationalen Tarifverträgen geregelt werden, geben nationale Tarifverträge eventuell Unternehmen die Möglichkeit, von den Bestimmungen abzuweichen, insbesondere bei Lohnvereinbarungen.[7] Obwohl es verschiedene Arten von Abweichungen gibt, zum Beispiel Öffnungs- und Toleranzklauseln,[8] sind die Bedingungen für deren Anwendung normalerweise streng und müssen von Gewerkschaften und Arbeitgebern auf nationaler/sektoraler Ebene vereinbart werden.

Die Begründung für solche Ausnahmeregelungen ist, dass sie es Unternehmen ermöglichen können, vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten zu überwinden oder den betrieblichen Akteuren in einem dezentralen System der Tarifverhandlungen eine gewisse Flexibilität geben.

Die Bewertung der Umfrageergebnisse zeigt, dass es bei den von der Vereinbarung geregelten Aspekten in den meisten Ländern nicht möglich ist, in Tarifverträgen per Gesetz oder Erlass festgelegte Bestimmungen zu unterschreiten. In den Ländern (z. B. Portugal), wo der Gesetzgeber solche Möglichkeiten vorsieht, sind Abweichungen von gesetzlichen Normen nur möglich, wenn die auf Ebene der Branche, des Unternehmens oder Betriebs/Standorts vereinbarte Standards darüber hinausgehen.

Selbst in nationalen Arbeitsbeziehungssystemen, in denen die Sozialpartner ein hohes Maß an Eigenständigkeit bei der tarifvertraglichen Festlegung von Regelungen und Standards haben, die auf Unternehmensebene auch weniger günstige Bestimmungen beinhalten dürfen, sind die Regeln zu den in der Vereinbarung behandelten Mindesteinsatzbedingungen sehr streng.

Wie die folgende Tabelle zeigt, können Tarifverträge in Dänemark, Norwegen, Schweden und der Schweiz sowie in Deutschland von bestimmten in der Vereinbarung behandelten Aspekten abweichen. Eine solche Praxis unterliegt jedoch klar definierten Bedingungen und strengen Anforderungen, vor allem wenn ungünstigere Regelungen getroffen werden. Für die Schweiz und Deutschland ist anzumerken, dass die Möglichkeit von Abweichungen im Tarifverhandlungssystem besteht, dies aber nicht für Einsatzbedingungen gilt, die in der Vereinbarung erfasst werden.

In allen Fällen ist die Grundvoraussetzung eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften, die in den meisten Fällen Regelungen für einen Ausgleich zugunsten der Arbeitnehmer enthält. Dies wird durch die Praxis verdeutlicht, die aus Italien berichtet wird (von den CER-Mitgliedern zweier Unternehmen): Bei drei Unternehmen (TX Logistics, Trenitalia, Mercitalia Rail) können laut Informationen der Geschäftsleitung Tarifverträge auf Ebene der Branche, des Unternehmens oder Betriebs/Standorts gesetzlich oder per Erlass geregelte Bestimmungen unterschreiten. Diese Ausnahmen sind jedoch nur für bestimmte Aspekte zulässig (siehe nachfolgende Tabelle) und dürfen keine ungünstigeren Situationen bei Fahrzeiten, Nachtschicht und Überprüfungen schaffen. Des Weiteren sind bei Vereinbarung ungünstigerer Bedingungen angemessene Ausgleichsruhezeiten vorzusehen oder – wenn dies nicht möglich ist – andere geeignete Bestimmungen zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer.

In Dänemark – einem Land, wo die Sozialpartner über Tarifverträge große Eigenständigkeit bei der Festlegung von Regeln und Bedingungen haben und die Umsetzung der CER/ETF-Vereinbarung über einen Branchentarifvertrag erfolgt – können nur in einem Unternehmen (DSB)

7 Siehe Martin Keune 2011: Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries, Eurofound; OECD 2017: Collective Bargaining in OECD and accession countries: Use and scope of derogations and opt-out, www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm

8 *Öffnungsklauseln* ermöglichen im Allgemeinen die Festlegung niedrigerer Standards, d.h. für die Arbeitnehmer ungünstigere Bedingungen, und zwar nicht zwangsläufig im Zusammenhang mit wirtschaftlich schwierigen Bedingungen; *Toleranzklauseln*: Klauseln zur vorübergehenden „Zahlungsunfähigkeit' oder Härtefallregelungen ermöglichen die Aussetzung oder Neuverhandlung der Vereinbarung (oder Teilen davon) bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten.

Betriebsvereinbarungen weniger günstige Bedingungen festlegen. Des betrifft nur bestimmte in der Vereinbarung erfasste Aspekte der Einsatzbedingungen (siehe nachfolgende Tabelle). Eine ähnliche Praxis wird für Norwegen berichtet. In Norwegen sind Abweichungen jedoch nur dann möglich, wenn sie im nationalen Tarifvertrag für Triebfahrzeugführer vorgesehen sind.

Schweden und Frankreich sind die einzigen Länder, in denen die Sozialpartner berichten, dass über Branchentarifverträge Bestimmungen für eine zweite auswärtige Ruhezeit festgelegt wurden.

Tabelle 4: Möglichkeiten, über Tarifverträge von gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen abzuweichen

LAND	ASPEKTE	BEDINGUNGEN / ANFORDERUNGEN
Dänemark (DSB)	Arbeitszeit, Nachtzeit, Nachtschicht, Pausen der Triebfahrzeugführer, Fahrzeit **Nicht möglich für tägliche Ruhezeit am Wohnort, wöchentliche Ruhezeit, auswärtige Ruhezeit, Pausen des anderen Zugpersonals, Überprüfungen**	Tarifvertrag auf Unternehmensebene
Italien (TX Logistik[8], Trenitalia, Mercitalia Rail)	Arbeitszeit, tägliche Ruhezeit am Wohnort, Pausen der Triebfahrzeugführer, wöchentliche Ruhezeit, Nachtzeit, auswärtige Ruhezeit, Pausen des anderen Zugpersonals **Nicht möglich für Fahrzeit, Nachtschicht und Überprüfungen**	Entsprechende Ausgleichsruhezeiten oder in außergewöhnlichen Fällen, in denen dies nicht möglich ist, angemessener Schutz für betroffene Arbeitnehmer/innen
Norwegen	Arbeitszeit, Nachtzeit, Nachtschicht, tägliche Ruhezeit am Wohnort, auswärtige Ruhezeit, Pausen der Triebfahrzeugführer, wöchentliche Ruhezeit, Fahrzeit, Überprüfungen **Nicht möglich für Pausen des anderen Zugpersonals**	Nur für Triebfahrzeugführer Unterliegt der Zustimmung der nationalen Gewerkschaft
Schweden	Auswärtige Ruhezeit (einschließlich 2. auswärtiger Ruhezeit), längere Ruhezeiten, Ort der Ruhezeit	Nur Branchentarifvertrag – keine Abweichung durch Tarifverträge auf Ebene des Unternehmens oder Betriebs/Standorts möglich
Schweiz	Überstundenausgleich **Keine durch die Vereinbarung geregelten Aspekte der Arbeitszeit werden berührt**	Überstundenausgleich kann durch einen Tarifvertrag anders geregelt werden, zum Beispiel durch einen Ausgleichstag

Quelle: Erhebung von CER/ETF.

Wie die Tabelle zeigt, können Ausnahmeregelungen ein breites Spektrum von Aspekten betreffen, wie die Arbeitszeit, Pausen der Triebfahrzeugführer, die wöchentliche Ruhezeit, Nachtzeit und auswärtige Ruhezeiten. Konkretere Regelungen bezüglich dieser Aspekte melden Länder wie Schweden und die Schweiz. In Schweden dürfen Tarifverträge nur bei der auswärtigen Ruhezeit von den gesetzlichen Standards abweichen. In der Schweiz dürfen lokale Tarifverträge nur beim Überstundenausgleich von den Rechtsvorschriften abweichen.

Somit bestehen in allen von dieser Studie erfassten Ländern klare Regeln zur Rangordnung der Quellen und Ausnahmen vom Günstigkeitsprinzip. Ein aussagekräftiges Beispiel ist Deutschland.

9 Wie die Gewerkschaften berichteten (siehe Länderpräsentation zu Italien beim ETF/CER-Workshop in Zagreb am 4. Oktober 2017) hat TX Logistik Einzelverträge zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmer/innen auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeitbedingungen und unternehmensinternen Regelungen abgeschlossen (siehe den Fragebogen des Unternehmen).

Rangordnung der Normen und Günstigkeitsprinzip in Deutschlandy

Wie auch in anderen Ländern gilt im Allgemeinen das „Rangprinzip" von Normen, d.h. auf tieferer Ebene festgelegte Regelungen und Standards dürfen nicht gegen höherrangige verstoßen. Darüber hinaus gilt jedoch das „Günstigkeitsprinzip", nach dem auf tieferer Ebene beschlossene Regelungen und Standards gelten dürfen, sofern sie für die Arbeitnehmer/innen günstiger sind.

Die Regelungen sind Mindeststandards. Sie dürfen nur unterschritten werden, wenn das Gesetz/der Tarifvertrag ausdrücklich eine Öffnungsklausel vorsieht. Das Arbeitszeitgesetz enthält zum Beispiel eine klar definierte Öffnung für spezifische Abweichungen in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung mit Kollektivregelung. Für die Vereinbarung/Richtlinie 2005/47/EG und ihre Bestimmungen sieht der deutsche Gesetzgeber jedoch keine Abweichung von den Rechtsvorschriften vor, die durch die Eisenbahnpersonalverordnung (EFPV) umgesetzt werden.

Quelle: Erhebung von CER/ETF, Antwort von DB Cargo AG

3.4 Kategorien von Fahrpersonal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr, die unter gesetzliche und andere Quellen fallen

Nach Ziffer 2 der Vereinbarung sind „*im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetztes fahrendes Personal*" alle Arbeitnehmer, die Mitglied des Zugpersonals sind und bezogen auf eine Tagschicht für mehr als eine Stunde im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt sind.

Demgegenüber haben sowohl der europäische wie auch die einzelstaatlichen Gesetzgeber durch flexible Regelungen den Sozialpartnern generell Spielraum gelassen, die in Frage kommenden erfassten Kategorien fahrenden Personals zu konkretisieren. Für Österreich berichtete zum Beispiel der Vertreter der Unternehmensleitung der ÖBB, dass es der Gesetzgeber offengelassen hat, ob die Mitarbeiter/innen der Bordgastronomie unter die Verordnung zum Fahrpersonal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr fallen.

Was die verschiedenen Gruppen des Zugpersonals betrifft, die vom nationalen Gesetz zur Umsetzung der Vereinbarung und/oder Tarifverträgen erfasst werden, zeigt die Erhebung, dass bei **Güterverkehrsunternehmen** nur die Triebfahrzeugführer unter die gesetzlichen Bestimmungen und Tarifverträge fallen. Dies überrascht in den meisten Fällen nicht, da im Güterverkehr nur Triebfahrzeugführer im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt werden.

Die einzigen Ausnahmen in dieser Hinsicht sind HectorRail und DB Cargo in Dänemark, wo auch Rangierbegleiter unter einen Branchentarifvertrag oder eine Unternehmensvereinbarung fallen, sowie TX Logistic und Mercitalia Rail in Italien, wo dies für Mechaniker und Techniker gilt.

Im **Personenverkehr** können potenziell mehr Kategorien von Fahrpersonal erfasst werden. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, berichtet jedoch die Mehrheit der Befragten, dass nur eine Kerngruppe, bestehend aus Triebfahrzeugführern, Zugchefs und Zugbegleitern, unter die gesetzlichen Bestimmungen und Tarifverträge fällt. Bei letzteren verweisen die Befragten mehrheitlich auf Branchen- und Unternehmensvereinbarungen als Quelle.

Bei den weiteren Kategorien von Zugpersonal zeigt die Erhebung, dass vor allem verschiedene Arbeitnehmergruppen in der Bordgastronomie, bestimmte Gruppen von Zugbegleitern sowie technisches Personal in einigen Ländern und Unternehmen erfasst werden. Dabei werden die jeweiligen Bestimmungen in den meisten Fällen in Tarifvereinbarungen zwischen dem jeweiligen Unternehmen und der/den entsprechenden Gewerkschaft(en) festgelegt.

Tabelle 5: Kategorien des Fahrpersonals im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr, das unter Gesetze oder andere Regelungen fällt *

UNTERNEHMEN / LAND		TRIEBFAHRZEUG-FÜHRER	ZUGCHEF/-BEGLEITER	ANDERES PERSONAL
THI Factory	BE	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	---
SNCB/NMBS	BE	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung ***Alle Mitglieder des Zugpersonals***
SBB	CH	Gesetz/Verordnung Branchentarifvertrag Unternehmensvereinbarung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	Gesetz/Verordnung Branchentarifvertrag Unternehmensvereinbarung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	---
Ceske drahy	CZ	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	---
DB Fernverkehr	DE	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmens-vereinbarung ***Gastronomiepersonal***
DSB	DK	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	---
Renfe Viajeros	ES	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	---
SNCF	FR	Gesetz/Verordnung Branchentarifvertrag Unternehmensvereinbarung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	Gesetz/Verordnung Branchentarifvertrag Unternehmensvereinbarung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	---
HZPP	HR	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Unternehmens-vereinbarung ***Zugpersonal in Schlaf- und Liegewagen***
MAV-START	HU	---	---	Gesetz/Verordnung Unternehmens-vereinbarung Betriebs-/Standort-Vereinbarung ***VIP-Zugbegleiter, Zugbegleiter, Bedienung, Koch***
GYSEV	HU	Gesetz/Verordnung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	Gesetz/Verordnung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	---
NS	NL	Gesetz/Verordnung Branchentarifvertrag	Gesetz/Verordnung Branchentarifvertrag	---
NSB	NO	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	---
CP	PT	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	---
SJAB	SE	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	---
SJ Norrlandstag	SE	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	
ZSSK	SK	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung	---
Eurostar	UK	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	Gesetz/Verordnung Unternehmensvereinbarung Betriebs-/Standort-Vereinbarung	

**Hinweis: In der Tabelle wurden nur die Personenverkehrsunternehmen erfasst, die berichteten, dass sie Fahrpersonal grenzüberschreitend einsetzen. Quelle: Erhebung von CER/ETF.*

3.5 Tägliche auswärtige Ruhezeit

Dieser Abschnitt befasst sich mit den Bestimmungen zur auswärtigen Ruhezeit im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor. Nach Ziffer 4 der Vereinbarung muss die tägliche auswärtige Ruhezeit mindestens acht zusammenhängende Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum betragen. Des Weiteren muss auf eine tägliche auswärtige Ruhezeit eine tägliche Ruhezeit am Wohnort folgen, d.h. es ist nur eine auswärtige Ruhezeit möglich, sofern keine zweite verhandelt wurde.

Im Rahmen der Erhebung wurden die Teilnehmer gebeten, Angaben zu vier Aspekten im Zusammenhang mit der täglichen auswärtigen Ruhezeit im grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr zu machen:

- Ob Regelungen bestehen, die berücksichtigen, dass Fahrpersonal im grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr eine tägliche auswärtige Ruhezeit haben kann;
- Sofern zutreffend wurden die Befragten gebeten, die Art von Regelung anzugeben (Gesetz/Verordnung, Branchentarifvertrag, Tarifvertrag auf Ebene des Unternehmens, Betriebs/Standorts oder lokaler Ebene);
- Angaben zur Art des Ausgleichs, die den betroffenen Beschäftigten angeboten wird;
- Ob eine zweite tägliche auswärtige Ruhezeit für Fahrpersonal im grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr von den Sozialpartnern auf betrieblicher oder nationaler Ebene verhandelt wurde.

Da derzeit keine tägliche auswärtige Ruhezeit vorgesehen ist, wurden bei HZPP (Kroatien), PKP Cargo (Polen), DSB (Dänemark), Captrain (Italien), CP (Portugal[10]), sowie Green Cargo, HectorRail und SJ Norrlandstag (Schweden) und ZSSK (Slowakei) keine entsprechenden Bestimmungen festgelegt.[11] Alle anderen Unternehmen fallen unter Bestimmungen für eine tägliche auswärtige Ruhezeit für Fahrpersonal im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr, wie die folgende Tabelle zeigt.

Bei den meisten Unternehmen basieren die Bestimmungen über eine tägliche auswärtige Ruhezeit auf einer Kombination aus Gesetz/Verordnung und Tarifverträgen, wie die folgende Übersicht zeigt. Es gibt nur wenige Länder, wo die Bestimmungen über eine tägliche auswärtige Ruhezeit nur aus gesetzlichen Regelungen oder Verordnungen bestehen. Von den 35 Unternehmen, die vollständige Angaben gemacht haben, nannten nur acht (20%) Gesetze/Verordnungen als einzige Rechtsquelle für eine tägliche auswärtige Ruhezeit.

Über die Hälfte der Unternehmen berichtete, dass Bestimmungen für eine tägliche auswärtige Ruhezeit in Gesetzen/Verordnungen sowie Tarifverträgen auf verschiedenen Ebenen (19 oder 54%) festgelegt werden. Die wichtigste Ebene für Tarifverhandlungen und -verträge über auswärtige Ruhezeiten ist die des Unternehmens.

10 Bei der Präsentation eines Unternehmensvertreters von CP beim Projektworkshop in Lyon wurde festgestellt, dass bei einer täglichen auswärtigen Ruhezeit die gleichen Ausgleichsregeln gelten würden wie im Inlandsschienenverkehr, d.h. Zuschläge, Übernahme der Hotelübernachtung und Spesen.

11 In Österreich wurde die Richtlinie 2005/47/EG, Ziffer 2.2. abweichend vom ursprünglichen Wortlaut in österreichisches Recht umgesetzt. Gemäß der EU-Richtlinie wird das Fahrpersonal im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor als Arbeitnehmer/innen definiert, die bezogen auf eine Tagschicht mehr als eine Stunde im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt sind. Nach österreichischem Gesetz (§18 Arbeitszeitgesetz) muss ein/e im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzte/r Arbeitnehmer/in mindestens eine Stunde seiner/ihrer täglichen Arbeitszeit in einem anderen Land arbeiten. Nach der Definition im nationalen österreichischen Gesetz haben die Unternehmen ÖBB-Personenverkehr und ÖBB-Produktion, die viele grenzübergreifende Zugverkehre betreiben, keine im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzten Beschäftigten. Das nationale Recht gewährleistet jedoch überwiegend bereits, dass die grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmer/innen der ÖBB gemäß Richtlinie behandelt werden, mit Ausnahme beispielweise der Bestimmungen über wöchentliche Ruhezeiten. Um die korrekte Anwendung der Richtlinie auf nationaler Ebene sicherzustellen, muss das österreichische Gesetz geändert werden.

Schließlich berichten insbesondere Unternehmen in den nordischen Ländern (Dänemark und Norwegen) sowie Ungarn und Slowenien, dass Tarifverträge die einzige Quelle von Regelungen und Bestimmungen über auswärtige Ruhezeiten sind (10 Unternehmen, d.h. 29%).

Tabelle 6: Arten von Quellen, die die tägliche auswärtige Ruhezeit regeln und für die Umsetzung der Vereinbarung gelten

ART DER BESTIMMUNGEN	LÄNDER UND UNTERNEHMEN
Nur Gesetz/Verordnung (8)	CFL (LU), Ceske Drahy (CZ), ITL (DE), TX Logistics (DE), TX Logistics (IT), Trenitalia (IT), Mercitalia (IT), ÖBB (AT)
Gesetz/Verordnung in Verbindung mit Tarifverträgen (19)	DB Cargo (DE), DB Fernverkehr (DE), CFL Cargo (LU), DB Cargo (UK), Captrain (DE), DB Cargo (NL), Eurostar (UK), GYSEV (HU), Lineas (BE), MAV-Start (HU), NS (NL), Renfe (ES), SSB (CH), SNCB/NMBS (BE), SNCF (FR), THI-Factory (BE), THI-Factory (FR), ZSSK (SK), ZSSK Cargo (SK)
Nur Tarifverträge (10)	CargoNet (NO), DB Cargo (DK), Green Cargo (NO), HectorRail (DK), LKAB (NO), MAV-Start (HU), NJB (NO), NS (NL), NSB (NO), SZ (SI)

Quelle: Erhebung von CER/ETF. N = 35 Unternehmen, die vollständige Angaben gemacht haben.

Anhand der verfügbaren Daten kann man feststellen, dass im Falle täglicher auswärtiger Ruhezeiten drei Arten von Ausgleich geleistet werden: Zuschläge, Ausgleichsruhezeiten und andere. Zum Teil werden verschiedene Arten von Ausgleich kombiniert. Die Tabelle zeigt, dass Zuschläge der häufigste Weg sind, um die tägliche auswärtige Ruhezeit auszugleichen/zu entlohnen.

Tabelle 7: Ausgleich für eine tägliche auswärtige Ruhezeit

ART DES AUSGLEICHS	GESETZ/VERORDNUNG UND TARIFVERTRAG
Zuschlag	Cargo Net (NO), DB Cargo (DK), DB Cargo (NL), Eurostart (UK), Green Cargo (NO), GYSEV (HU), HectorRail (DK), ITL (DE), Lineas (BE), LKAB (NO), MAV-Start (HU), NJB (NO), NS (NL), NSB (NO), Renfe (ES), SBB (CH), SZ (SI), SNCB/NMBS (BE), SNCF (FR), THI-Factory (BE), THI-Factory (FR), Trenitalia (IT), Mercitalia (IT)
Ausgleichsruhezeit	Captrain (DE), CFL (LU), DB Fernverkehr (DE), MAV-Start (HU), SBB (CH), SNCF (FR), ZSSK and ZSSK Cargo (SK)
Andere	Czeske Drahy (CZ), DB Cargo (UK), DE Cargo (DE), DB Fernverkehr (DE), Eurostar (UK), NS (NL), SNCF (FR), TX-Logistik (IT and DE)

Quelle: Fragebogenerhebung von CER/ETF

Es ist festzustellen, dass ein Zusammenhang zwischen Zuschlägen, manchmal in Verbindung mit weiteren Ausgleichsbestimmungen, und Tarifverhandlungen zu bestehen scheint: In allen Fällen, in denen die Befragten Zuschläge als Ausgleich nannten, bestehen auch Tarifverträge auf Branchenebene oder darunter. Im Gegensatz dazu kamen die Unternehmensvertreter, die nur über die Rückerstattung von Kosten wie Hotelübernachtung und Spesen oder Tagegelder berichteten, in den meisten Fällen aus Unternehmen, wo die Bestimmungen über die tägliche auswärtige Ruhezeit nur auf gesetzlichen Bestimmungen oder Verordnungen basieren.

3.6 Zweite auswärtige Ruhezeit

Die Vereinbarung ermöglicht es den Sozialpartnern im Ausnahmefall, eine zweite auswärtige Ruhezeit sowie den entsprechenden Ausgleich – je nach Fall auf Ebene des Eisenbahnverkehrsunternehmens oder national - auszuhandeln.

Laut der Antworten in der Erhebung haben nur zwei Unternehmen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, in beiden Fällen mittels einer Vereinbarung zwischen den Gewerkschafen und der Unternehmensleitung: MAV-Start in Ungarn[12] und CD Cargo AS in der Tschechischen Republik.

Von der SNCF in Frankreich berichteten die Unternehmensvertreter, dass die zweite auswärtige Ruhezeit derzeit von den betrieblichen Akteuren nicht praktiziert wird, obwohl der Branchentarifvertrag es der Unternehmensebene bereits ermöglicht, eine solche auszuhandeln.

3.7 Zuständige Behörden und Stellen, die die Arbeits-, Fahr- und Ruhezeiten des Fahrpersonals im Eisenbahnsektor überprüfen

In allen untersuchten Ländern kontrollieren normalerweise die öffentlichen Behörden sowie die Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Unternehmensebene Arbeitsschutz und -sicherheit. Ausgehend von europäischen Richtlinien sowie nationalem Recht sind paritätische Ausschüsse mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, Betriebsräte sowie Arbeitsschutzausschüsse wichtige Gremien, die die Einhaltung von tarifvertraglich geregelten Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen überwachen.

Es ist hier auch erwähnenswert, dass die neue Richtlinie 2016/798/EU über Eisenbahnsicherheit von den nationalen Sicherheitsbehörden verlangt, dass sie bei den Fahr- und Ruhezeiten der Triebfahrzeugführer mit anderen Behörden zusammenarbeiten, wenn sie nicht selbst zuständig sind. Art. 17.4 besagt: „*Die Überwachung der Einhaltung der geltenden Vorschriften über die Arbeits-, Fahr- und Ruhezeiten für Triebfahrzeugführer wird von den zuständigen Behörden, die von den Mitgliedstaaten benannt werden, sichergestellt. Wird die Überwachung der Einhaltung nicht von den nationalen Sicherheitsbehörden sichergestellt, arbeiten die zuständigen Behörden mit den nationalen Sicherheitsbehörden zusammen, damit diese ihre Rolle bei der Überwachung der Eisenbahnsicherheit wahrnehmen können.*"

In der Erhebung wurde jedoch weder die Richtlinie 2016/798/EU noch die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Behörden gesondert abgefragt.

Die Diskussionen bei den Projektworkshops mit Vertretern der zuständigen Behörden haben gezeigt, dass auf nationaler Ebene ein Austausch zwischen den zuständigen Behörden erfolgt, aber die Arbeitszeit und Ruhezeiten in den nationalen Eisenbahnverkehrsunternehmen trotzdem kaum überprüft werden. Nach Aussage der Vertreter der zuständigen Behörden erfolgen die Kontrollen der Arbeitszeit und Ruhezeiten in nationalen Eisenbahnverkehrsunternehmen vorwiegend bei besonderen Vorfällen. Der Austausch mit den Vertretern der zuständigen Behörden der EU-Mitgliedstaaten offenbarte auch, dass kein regelmäßiger Austausch zwischen ihnen besteht und die Zuständigkeiten beim grenzüberschreitenden interoperablen Verkehr nicht klar sind. Soweit bekannt, gibt es bisher nicht einmal eine umfassende Übersicht der in den EU-Mitgliedstaaten zuständigen Behörden. Dieser Bericht liefert daher zunächst einen Überblick über die zuständigen Behörden der EU-Mitgliedstaaten und die einschlägige Rechtsgrundlage. Darüber hinaus scheint aber eine eingehendere Betrachtung dieses Themas ratsam.

12 Es ist zu erwähnen, dass laut Unternehmensleitung von MAV-Start die einzigen Kategorien von Fahrpersonal, die im grenzüberschreitenden interoperablen Verkehr eingesetzt werden, VIP-Service-Personal, Zugbegleiter, Bedienpersonal und Köche sind. Laut Fragebogen haben die betrieblichen Sozialpartner nur für diese Gruppen eine Betriebsvereinbarung für eine zweite auswärtige Ruhezeit ausgehandelt.

Was Einsatzbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie andere Aspekte auf Unternehmensebene betrifft, gibt es zwei EU-Richtlinien, die für alle EU-Mitgliedstaaten verbindlich sind und bestimmte Arbeitnehmerrechte und Verantwortlichkeiten auf Unternehmensebene regeln:[13]

Die europäische Richtlinie 2002/14/EG legt einen allgemeinen Rechtsrahmen zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmer/innen in der Europäischen Gemeinschaft fest. Sie verpflichtet Arbeitgeber, ihre Arbeitnehmer/innen über ihre betrieblichen Arbeitnehmervertreter zu drei Bereichen zu unterrichten und anzuhören: die jüngste und wahrscheinliche Unternehmensentwicklung oder die Aktivitäten und wirtschaftliche Lage des Standorts; die Lage, Struktur und Entwicklung der Beschäftigung sowie mögliche geplante Maßnahmen; Entscheidungen, die wahrscheinlich zu wesentlichen Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder den vertraglichen Beziehungen führen.

Der wesentliche Rechtsakt zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ist die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG. Die Arbeitnehmerbeteiligung ist ein wichtiger Teil des Steuerungsrahmens für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der in dieser Richtlinie gefördert wird.

Betriebliche Strukturen des Sozialdialogs und der Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen spielen daher eine wichtige Rolle für die Überwachung und Kontrolle der Einsatzbedingungen, einschließlich Arbeitszeitregelungen.[14]

In den Antworten auf den Fragebogen wurden folgende Beispiele genannt: Bei der SNCB/NMBS (Belgien) werden Einsatzpläne vor ihrer Genehmigung den Gewerkschaften vorgelegt. Die ÖBB-Produktion GmbH (Österreich) hat ein integriertes Managementsystem zur ganzjährigen Erfassung der Triebfahrzeugführer. In Frankreich (SNCF) erhält der Ausschuss für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz immer den Dienstplan und die Arbeitnehmervertreter nehmen Ex-ante- und Ex-post-Überprüfungen vor, um die korrekte Anwendung der Regelung sicherzustellen. Des Weiteren betreiben die Eisenbahnverkehrsunternehmen Selbstüberwachung mithilfe von Softwaretools, die die Einhaltung der Bestimmungen kontrollieren. In Bulgarien nimmt das nationale Eisenbahnverkehrsunternehmen regelmäßige (jährliche) und außerordentliche Audits vor.

Was die öffentlichen Stellen betrifft, gibt es zumeist nur ein gesetzliches Gremium, das Kontrollen vornimmt (überwiegend die Arbeitsinspektion). In einigen Mitgliedstaaten sind zwei oder sogar mehr staatliche Stelle befugt, Kontrollen durchzuführen: In der Slowakei spielen das Arbeitsinspektorat, die Verkehrsbehörde und die Bahnpolizei eine wichtige Rolle; in Italien ist das Arbeitsinspektorat zuständig. In Frankreich, der Tschechischen Republik und Schweden sind es die Arbeitsaufsicht und die nationalen Sicherheitsbehörden.

Darüber hinaus gibt es in einigen Ländern nur ein Gesetz, das die Kontrollen regelt (Norwegen und Belgien). In anderen Ländern ist die Lage komplexer (Tschechische Republik, Österreich, Kroatien und Slowenien). In Frankreich greifen zwei Gesetze (Arbeitsgesetzbuch und Verkehrsgesetz) zusammen mit dem Ministerialerlass zu öffentlichen Einrichtungen der Eisenbahnsicherheit.

13 Bezüglich Unterrichtung und Anhörung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist zu erwähnen, dass es keine einheitliche Abdeckung von Unternehmen durch Arbeitnehmervertretungen gibt: Es gibt Mindestschwellen für die Belegschaftszahlen, die zur Einrichtung eines Betriebsrats oder ähnlichen Gremiums zur Unterrichtung und Anhörung erforderlich sind. Für kleine Firmen gibt es außerdem besondere Bestimmungen zur Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen. Folglich ist die Abdeckung kleinerer Unternehmen durch Betriebsräte, mit Arbeitnehmern besetzte Arbeitsschutzausschüsse und andere Gremien, die an der Überwachung von Arbeitsbedingungen beteiligt sind, viel geringer als in Großunternehmen.

14 Laut eines Kommentars der ETF wirft dies natürlich Fragen zur Wirksamkeit von Kontrollen in EVUs auf, die keine betriebliche Interessensvertretung der Arbeitnehmer haben, siehe auch Fußnote oben.

In Deutschland sind unterschiedliche Stellen für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern und unterschiedliche Situationen zuständig: Für die nicht verbeamteten Angestellten sind die Gewerbeaufsichten zuständig, die auf Ebene der 16 Bundesländer geregelt werden.[15] Länderbehörden (in diesem Fall die Arbeitsschutzbehörden) und die Berufsgenossenschaften überwachen und beraten die Unternehmen. Die Arbeitsschutzbehörden auf Länderebene setzen das Arbeitszeitgesetz und die Eisenbahn-Fahrpersonalverordnung um. Im Gegensatz zu den Angestellten sind nicht die Gewerbeaufsichten für die Kontrollen der Beamten in Unternehmen innerhalb der DB-Gruppe zuständig, sondern das Bundeseisenbahnvermögen. Darüber hinaus ist das Eisenbahn-Bundesamt für die Kontrolle des technischen Arbeitsschutzes zuständig.

Geht man von der Betrachtung des Rechtsrahmens zur praktischen Anwendung über, stellt man fest, dass es entweder *Ex-ante* oder *Ex-post*-Kontrollmechanismen gibt. Ein vorbildliches Beispiel für *Ex-post*-Kontrollen bietet das Schweizer Bundesamt für Verkehr: Es kündigt seine Inspektionen an, verlangt von den Unternehmen die Vorlage der umgesetzten Dienstpläne (nicht die geplanten Einteilungen vor Umsetzung), in der Regel rückwirkend für einen Monat, und überprüft, ob die Bestimmungen eingehalten wurden. Dies erfolgt auf dem Firmengelände des jeweiligen Unternehmens. Ein weiteres Beispiel für *Ex-post*-Kontrollen ist die niederländische nationale Sicherheitsbehörde, die nach Ableistung des Diensts (oder manchmal in Echtzeit an Bord des Zugs) kontrolliert. Ein anderes Beispiel ist Frankreich, wo nach Kontrolle der Einsatzpläne durch die Gewerbeaufsicht die nationale Sicherheitsbehörde Kontrollen an Bord der Züge vornimmt. In Luxemburg werden die Kontrollen nach Überprüfung der Dienstpläne vorgenommen.

Bei Eurostar müssen die Dienstpläne nach französischem und britischem Recht mit den Gewerkschaftsvertretern abgestimmt werden. Dann werden sie zur Gewerbeaufsicht geschickt, die vollen Zugang hat und beliebig nach Gesetz kontrollieren und prüfen kann. Das System basiert auch auf einer wirksamen gegenseitigen Kontrolle, da die Gewerbeaufsicht und/oder die Arbeitnehmer über den Betriebsrat und den CHSCT[16] jederzeit Dienstplänen widersprechen können, die nicht den Bestimmungen entsprechen.

In Bulgarien gibt es sowohl *Ex-ante*- und *Ex-post*-Kontrollen, die vor Billigung der Dienstpläne von der Gewerbeaufsicht durchgeführt werden. Das Gleiche gilt für Österreich, wo *Ad-hoc*-Kontrollen der Arbeitsinspektorate durch *Ex-post*-Überprüfungen auf Antrag des Betriebsrats ergänzt werden.

Was die Häufigkeit und Anforderungen der Überprüfungen betrifft, sind die Ergebnisse sehr verschieden und können nicht in Gruppen eingeteilt werden: In der Schweiz erfolgen sie in unregelmäßigen Abständen, in Schweden selten, in Portugal selten und bei Beschwerden, in Norwegen stichprobenartig und auf Antrag, in der Slowakei kontinuierlich, in Slowenien jährlich, hingegen punktuell in Frankreich oder nur bei Vorfällen (in Dänemark) oder schweren Unfällen (Belgien-Lineas). In anderen Ländern berichteten die Befragten von einem vollkommenen Fehlen von Kontrollen (Luxemburg). Bisweilen scheint die Situation im gleichen Land je nach Unternehmen unterschiedlich zu sein. In den Niederlanden findet nach Aussage der Unternehmensleitung von NS eine jährliche Überprüfung des Sicherheitsmanagementsystems

15 Gemäß Art. 74.1.12 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland fallen insbesondere ‚das Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsvermittlung …' unter die konkurrierende Gesetzgebung. Daher sind die Gesetze zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz überwiegend Bundessache, aber die Überwachung der Einhaltung der Bundesbestimmungen ist Zuständigkeit der Länder: Jedes Bundesland hat seine eigene Aufsichtsbehörde zur Überwachung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, die unter anderem dafür zuständig ist, die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zu überwachen, die Arbeitgeber zu beraten und die notwendigen Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern auf Antrag zu veranlassen. Die Koordinierung der verschiedenen Systeme der Bundesländer erfolgt durch die Konferenz der Arbeits- und Sozialminister und Senatoren der Bundesländer mit Unterstützung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI).

16 CHSCT *(Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)*: Ausschuss für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in Frankreich (Arbeitnehmervertretung).

statt und die Arbeitszeit wird von der nationalen Sicherheitsbehörde stichprobenartig geprüft. Dem niederländischen ETF-Mitglied zufolge wird DB Cargo in den Niederlanden (laut Aussage der Gewerkschaftsantwort auf den Fragebogen) nur alle fünf Jahre geprüft. In Italien wird Trenitalia nach Aussage des italienischen CER-Mitglieds ein- bis zweimal pro Jahr vom Arbeitsinspektorat kontrolliert, während die italienischen Gewerkschaften bei einem Workshop von fehlenden Inspektionen und Kontrollen beim Güterverkehrsunternehmen TX-Logistik berichteten. Es ist zu erwähnen, dass TX-Logistik kein Fahrpersonal im grenzüberschreitenden Verkehr einsetzt: Tatsächlich wird das Zugpersonal an der Grenze ausgetauscht, sodass es als „inländisch" gilt. Mercitalia Rail wurde durch die französische nationale Sicherheitsbehörde kontrolliert.

Keiner der Teilnehmer – weder von den Unternehmens- noch von den Gewerkschaftsvertretern – hatte Kenntnis von anhängigen oder bereits von inländischen Gerichten entschiedenen Gerichtsverfahren oder Präzedenzfällen, die die Nichteinhaltung der Richtlinie betreffen.

Die Sozialpartner können in Vereinbarungen nach Art. 155 des Lissaboner Vertrags keine verbindlichen Bestimmungen für Drittparteien festlegen: Die Bestimmungen dürfen nur die internen Aufzeichnungen und Datenspeicherung der Unternehmen betreffen. Der fehlende Datenaustausch und die Tatsache, dass die öffentlichen Behörden/Drittparteien nicht unmittelbar gemeinsam vorgehen, resultieren aus der fehlenden Klarheit über die Kontrollbefugnisse und dem nicht vorhandenen offiziellen Kooperationsrahmen (im Gegensatz zum Güterkraftverkehr, siehe Kasten zur Kooperation Euro Contrôle Route). Des Weiteren könnte dies mit dem Territorialitätsprinzip (*lex loci laboris*)[17] zusammenhängen. Das bedeutet nicht, dass es keinerlei grenzübergreifende Kooperation gibt: Sie findet lediglich außerdem der Rechtsordnung der EU und inländischen Gesetzgebungen stat.

Euro Contrôle Route: Grenzübergreifende Zusammenarbeit bei der Prüfung der Sozialvorschriften im Straßenverkehr

Ausgehend von der Kooperation der jeweiligen für den Straßenverkehr zuständigen Aufsichtsbehörden in den BENELUX-Staaten, entstand 1999 Euro Contrôle Route (ECR) durch eine Verwaltungskooperation der zuständigen Verkehrsministerien in Belgien, den Niederlanden, Luxemburg und Frankreich. Seitdem ist die Anzahl der europäischen Länder gestiegen und derzeit sind 20 interessierte Länder/Beobachter beteiligt, darunter 14 Mitgliedsländer. Die zuständigen Verkehrsministerien in Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Frankreich, Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Irland, Spanien, Polen, Österreich, Rumänien, Bulgarien, Italien und Ungarn unterzeichneten 2007 ein zweites Verwaltungsabkommen. Dieses legt die Hauptaufgabe von ECR wie folgt fest: „zusammenzuarbeiten, um die Straßenverkehrssicherheit, Nachhaltigkeit, fairen Wettbewerb und die Arbeitsbedingungen im Kraftverkehr durch Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Einhaltung bestehender Bestimmungen zu verbessern."

Im Einklang mit Richtlinie 2006/22/EG (auch als „Kontrollrichtlinie" bezeichnet), die Mindestanforderungen für die Umsetzung der einschlägigen Sozialgesetzgebung im Kraftverkehr festlegt, fördern die in Brüssel ansässige Geschäftsstelle und Arbeitsgruppe des ECR den Informationsaustausch zwischen Mitgliedstaaten und interessierten Ländern, entwickeln und setzen koordinierte Inspektions- und Prüfmaßnahmen um und bieten ein gemeinsames Schulungsprogramm für Inspektionsstellen an, das auf einheitlichen Prüfverfahren basiert. Darüber hinaus beteiligt sich ECR an der Konsultation und Entwicklung von Empfehlungen für Kontrollstrategien und -praktiken.

Gemäß der Richtlinie 2006/22/EG werden jedes Jahr mindestens sieben koordi-

17 ‚Gesetz des Orts, an dem der Vertrag geschlossen wird', d.h. Anwendung des Rechts in dem Land, in dem der/die Arbeitnehmer/in beschäftigt ist.

nierte Kontrollwochen organisiert. In dieser Zeit führen alle Mitglieder von ECR Straßenverkehrskontrollen nach einheitlichen Berichtschecklisten und einem gemeinsamen Briefing durch. Die Überprüfung behandelt alle bestehenden Rechtsvorschriften zum Kraftverkehr, aber das besondere Augenmerk gilt den Lenk- und Ruhezeiten, der Durchsetzung des Fahrtenschreibers und dem technischen Zustand der Fahrzeuge. Die Arbeitsgruppe von ECR nutzt die detaillierte Analyse dieser Kontrollen, um die Überprüfungen noch gezielter durchführen und abstimmen zu können.

Mehrere Mitglieder nutzen diese Kontrollen als Gelegenheit, um den Austausch guter Praxis zu fördern, indem sie Hospitationen sowie grenzübergreifende Kontrollen durch gemischte Teams mit mehreren Nationalitäten organisieren.

Während der Kontrollwochen 2017 wurden über 240.000 Fahrzeuge angehalten und überprüft. Die Mehrheit davon wurde im Güterkraftverkehr eingesetzt. Bei etwa 22% der überprüften Fahrzeuge wurde mindestens ein Verstoß festgestellt und etwa ein Fünftel wies Verstöße auf, die schwerwiegend genug waren, um das Fahrzeug aus dem Verkehr zu ziehen.

Quelle: https://www.euro-controle-route.eu

Im Rahmen der Erhebung wurden zwei Kooperationen zwischen Unternehmen ermittelt: Die erste betrifft die Unternehmen NS (Niederlande) und ZSKK (Slowakei), die eine gegenseitige Vereinbarung über Kontrollen haben. ZSKK hat eine Sondervereinbarung mit den Tschechischen Bahnen (CD), nach der die Triebfahrzeugführer von ZSKK der Lizenz, dem Sicherheitszertifikat und den rechtlichen Bedingungen der Bediensteten von CD unterliegen, wenn sie auf dem Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik fahren und umgekehrt. Kraft dieser Vereinbarung sind die inländischen Triebfahrzeugführer berechtigt, die der anderen Vertragspartei zu kontrollieren, wenn sie auf ihrem Hoheitsgebiet unterwegs sind.[18] Die ursprüngliche Vereinbarung wurde nach Auflösung der Tschechoslowakei 1993 unterzeichnet und 2008 aufgrund der Anforderungen der neuen EU-Gesetzgebung erneuert. Neben den Einsatzbedingungen im Allgemeinen werden bei den Kontrollen die Arbeitszeit, Pausen, Überstunden und die tägliche Ruhezeit überprüft. Die Kontrollen erfolgen durch die beiden Eisenbahnverkehrsunternehmen und die Arbeitsinspektorate; dabei ist festzustellen, dass die inländischen tschechischen und slowakischen Arbeitszeitbestimmungen nahezu gleich sind.

Es gibt noch weitere Kooperationsbeispiele: NS in den Niederlanden arbeitet mit Unternehmen in Belgien (NMBS/SNCB), Frankreich (THI) und Deutschland (DB) zusammen (nicht auf Basis einer schriftlichen Vereinbarung, sondern herkömmlicher Praxis). Dabei fällt das Fahrpersonal im Eisenbahnsektor von NS nicht nur unter den niederländischen Branchentarifvertrag, sondern auch unter die nationalen Bestimmungen des Lands, in dem es gelegentlich je nach Fahrplan des Zugs eingesetzt wird. Nach Aussage eines Vertreters von NS in den Niederlanden „*basieren alle Vereinbarungen auf der gegenseitigen Einhaltung der spezifischen Einsatzbestimmungen des jeweils anderen. Bei der Schichtarbeit werden beispielsweise die Arbeitszeit, Schichtlänge, Pausen etc. eingehalten, wie sie mit den Gewerkschaften im jeweiligen Heimatland vereinbart sind*."

Diese Zusammenarbeit hat sich im Zuge zunehmender grenzüberschreitender Eisenbahnverkehre weiterentwickelt. Die NS International (internationaler Teil der niederländischen Bahnen) hält jeden Monat eine Sitzung mit der SNCB/NMBS (Belgien) ab,[19] bei der die Logistikplanung und andere relevante Informationen über die grenzüberschreitenden

18 Konkret gibt es 16 Triebfahrzeugführer im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr, die nach den Betriebsbestimmungen von CD auf tschechischem Hoheitsgebiet unterwegs sind.

19 Wo immer ein Eisenbahnverkehrsunternehmen Züge unter dem Sicherheitszertifikat eines anderen Unternehmens betreibt, findet eine jährliche Sicherheitssitzung statt. Die SNCB hat ähnliche Besprechungen mit der SNCF, DB Fernverkehr und CFL. Zu den Themen, die bei den Sitzungen besprochen werden, gehören die Lektionen und das Feedback des Vorjahres, sicherheitskritische Vorfälle, Schulungsbedarfe etc.

Schienenaktivitäten zwischen Belgien und den Niederlanden ausgetauscht werden. Bei diesen Sitzungen werden auch Aspekte der Einsatzbedingungen der Triebfahrzeugführer und Zugchefs besprochen. Konkret nutzen die Disponenten, die für die Einteilung der Schichten zuständig sind, die Informationen aus dieser monatlichen Sitzung: Sie wissen zum Beispiel, dass ein belgischer Triebfahrzeugführer nicht mehr als neun Stunden pro Schicht arbeiten darf und ein niederländischer Triebfahrzeugführer hingegen zwar bis zu 12 Stunden, dafür aber in der Mitte der Schicht eine einstündige Pause eingeplant werden muss. Gerät ein/e Triebfahrzeugführer/in in eine Lage gerät, in der die jeweiligen Bestimmungen nicht eingehalten werden, beschwert er/sie sich bei seinem/ ihren Vorgesetzten und das Problem wird sofort behoben. Die Gewerkschaften auf beiden Seiten haben ebenfalls Einfluss auf die Überwachung, inwieweit die Vereinbarung eingehalten wird. Sie haben alle drei Monate eine Besprechung mit dem Geschäftsführer von NS International zu allen sozialen Fragen einschließlich der Arbeitszeiten, Schichtlängen etc. Des Weiteren führen die Sicherheitsabteilungen von SNCB/NMBS und NS jedes Jahr eine gegenseitige Auditierung durch, bei der die Arbeitsschichten rückwirkend (in den Dienstplansystemen) geprüft werden können.[20] Alle Unregelmäßigkeiten werden der Unternehmensleitung gemeldet. NS hat ähnliche Sitzungen mit DB und THI Factory: Der einzige Unterschied liegt in der Häufigkeit.

Die beiden Kooperationsbeispiele zeigen, dass die Sozialpartner eigene Verfahren für Kontrollen, den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit schaffen können, die jedoch nicht direkt mit der Vereinbarung/Richtlinie zusammenhängen. Die oben genannten Vereinbarungen sind Ausnahmen. Sie betreffen alteingesessene Unternehmen mit einer langen Geschichte der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Die tschechisch-slowakische Kooperation hat ihren Ursprung in der Tradition eines gemeinsamen Staats, der bis Anfang der 1990er Jahre bestand. Die Erhebung zeigt, dass keine Kooperationsvereinbarungen zwischen weit entfernten Staaten oder solchen mit sehr verschiedenen Sozialsystemen eingegangen wurden (zum Beispiel eine Partnerschaft zwischen einem Unternehmen aus einem osteuropäischen Staat mit einem südeuropäischen oder skandinavischen Unternehmen).

Den Gesprächen mit den Sozialpartnern im Rahmen der Projektworkshops zufolge betreffen die positiven Beispiele nur die traditionellen Unternehmen. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass ähnliche Kooperationsmechanismen von den privaten Betreibern und/oder neuen Marktteilnehmern geschaffen wurden.

Tabelle 8: Liste der nationalen Behörden und Stellen, die für die Überwachung und Durchsetzung der Arbeitszeitbestimmungen im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr zuständig sind

LAND	ZUSTÄNDIGE BEHÖRDE(N)
Österreich	Arbeitsinspektorat
Belgien	Arbeitsinspektorat *(Inspection du travail)*
Bulgarien	Arbeitsinspektorat National Safety Authority *(Verkehrsministerium – Leitende Eisenbahnbehörde)*
Kroatien	Arbeitsinspektorat Nationale Sicherheitsbehörde *(Agencija za sigurnost željezničkog prometa)*
Tschechische Republik	Arbeitsinspektorat Nationale Sicherheitsbehörde *(Bahnbehörde / Drážní Úřad, DU)*
Dänemark	Arbeitsinspektorat *(Dänische Umweltbehörde DWEA)*
Frankreich	Arbeitsinspektorat *(Inspection du travail)* Nationale Sicherheitsbehörde *(Autorité nationale de sécurité, IPSF)*

20 Diese Überprüfungen beziehen sich nur auf sicherheitskritische Vorfälle und ob diese während der Arbeitsschichten vorgefallen sind.

LAND	ZUSTÄNDIGE BEHÖRDE(N)
Deutschland	*Für Angestellte: Arbeitsschutzbehörden* der Länder (16) *Für Beamte in Unternehmen der DB-Gruppe: Bundeseisenbahnvermögen* *Zuständige Behörde für technischen Arbeitsschutz: Eisenbahnbundesamt*
Ungarn	Arbeitsinspektorat
Italien	Arbeitsinspektorat *(Servizio ispettivo del lavoro)*
Luxemburg	Arbeitsinspektorat *(Inspection du travail)*
Niederlande	Arbeitsinspektorat *(Arbeidsinspectie, AI)* Nationale Sicherheitsbehörde *(Inspectie Leefomgeving en Trans-port, ILT)*
Norwegen	Arbeitsinspektorat Nationale Sicherheitsbehörde *(Statens Jernbanetilsyn, SJT)*
Polen	Nationale Sicherheitsbehörde *(Urząd Transportu Kolejowego)*
Portugal	Arbeitsinspektorat *(Behörde für Arbeitsbedingungen, ACT)*
Slowakei	Arbeitsinspektorat Nationale Verkehrsbehörde der Slowakei *(Dopravny Urad, DU)* Bahnpolizei
Slowenien	Arbeitsinspektorat Inspektorat für Verkehr, Energie und Sonderplanung
Spanien	Arbeitsinspektorat *(LSSI)*
Schweden	Verkehrsbehörde
Schweiz	Arbeitsinspektorat *(Bundesamt für Verkehr, BAV)*
United Kingdom	Arbeitsinspektorat *(Employment Agency Standards Inspectorate, EAS)*

Quelle: Fragebogenerhebung von CER/ETF und http://www.era.europa.eu/The-Agency/Cooperation/Pages/National-Safety-Authorities.aspx

EVG

4. PROBLEME UND HERAUSFORDERUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER VEREINBARUNG UND IHRER ANWENDUNG

Bei den fünf Workshops, die im Rahmen des Projekts veranstaltet wurden, lieferten die nationalen Sozialpartner und Unternehmensvertreter (sowohl von der Geschäftsleitung wie Arbeitnehmer-/Gewerkschaftsvertreter) Beiträge zur Anwendung der Vereinbarung zwischen ETF/CER in ihrem spezifischen nationalen Kontext und/oder Unternehmen.

Was problematische Aspekte und Herausforderungen im Zusammenhang mit der effektiven Anwendung der Vereinbarung und der Arbeitszeitbestimmungen betrifft, haben die Teilnehmer insbesondere auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Kontrollen und Überprüfungen durch die zuständigen Behörden zu verbessern. Viele Teilnehmer sprachen auch von der Notwendigkeit, Aspekte und Fragen zum Verständnis von „Arbeitszeit" zu klären. Schließlich wiesen insbesondere die Gewerkschaftsvertreter darauf hin, dass die Durchsetzung und Einhaltung der Vereinbarung gestärkt werden müsse, auch vor dem Hintergrund einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und einer Zunahme des unlauteren Wettbewerbs im Eisenbahnsektor im Allgemeinen.

Die folgenden drei Abschnitte behandeln die Probleme kurz. Es wird darauf hingewiesen, dass es sich um Aspekte handelt, die in der Fragebogenerhebung nicht erfasst wurden und daher einer eingehenderen Untersuchung bedürfen, einschließlich einer juristischen Prüfung auf nationaler sowie auf EU-Ebene.

4.1 Überprüfungen und Kontrollen

Ein Thema, das von den Sozialpartnern aus verschiedenen Ländern angesprochen wurde, die an den Projektworkshops teilnahmen, war die Zuständigkeit der jeweiligen Behörden, die die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen überprüfen müssen: Es scheint, dass die zuständigen Behörden mit den geltenden Bestimmungen nicht immer vertraut sind und daher mögliche Verstöße nicht erkennen können. Die Antworten auf den Fragebogen sowie die Beiträge bei den Projektworkshops zeigten außerdem, dass es je nach EU-Mitgliedstaat ein breites Spektrum zuständiger Behörden gibt (einschließlich der Anzahl der zuständigen Behörden pro Mitgliedstaat, was die Frage aufwirft, wer für was zuständig ist und wie die Behörden zusammenarbeiten), aber auch beträchtliche Unterschiede bei der Häufigkeit und Einheitlichkeit der Überprüfungen[21] sowie Art der Kontrollen (ex-ante, ex-post; an Bord, im Unternehmen, Überprüfung der Dienstpläne oder der tatsächlichen Arbeitszeit etc.).

Alle Workshop-Teilnehmer sprachen von Fällen in unterschiedlichen nationalen Kontexten und von verschiedenen Beispielen interoperabler grenzüberschreitender Eisenbahnverkehre, wo die Zuständigkeiten der nationalen Behörden zur Prüfung ausländischer Betreiber nicht ausreichend klar sind. Die Kooperationsbeispiele für grenzüberschreitende Eisenbahnaktivitäten aus den

21 So berichteten zum Beispiel Teilnehmer aus einigen Ländern (z. B. Belgien), dass größere EVUs viel eher überprüft werden als kleinere, obwohl größere Unternehmen tendenziell die Bestimmungen strenger anwenden als kleinere. Was die Häufigkeit betrifft, wurde berichtet, dass in einigen Ländern/Unternehmen Überprüfungen häufiger sind, während dies in anderen Ländern nur der Fall ist, wenn Beschwerden eingehen.

Niederlanden, Belgien und Deutschland oder der Slowakei und der Tschechischen Republik, die im Rahmen des Projekts vorgestellt wurden, zeigen die Bedeutung der Zusammenarbeit, um praktische Lösungen zu finden.

Die an diesen Kooperationen beteiligten Unternehmen sind jedoch größere, traditionelle EVUs, die auch durch eine starke Beteiligung der Arbeitnehmer und Gewerkschaften an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Sicherheitskontrollen gekennzeichnet sind. Aber wie steht es mit Unternehmen, wie neuen Marktteilnehmern oder anderen, die überwiegend über niedrige Kosten im Wettbewerb zu bestehen versuchen?

Nach Aussage der Projektteilnehmer hängen diese Herausforderungen weniger mit Defiziten der Vereinbarung zusammen, sondern erfordern Verbesserungen bei den Überprüfungen und Kontrollen, der Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden und eine strengere Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen durch die Eisenbahnverkehrsunternehmen, die im grenzüberschreitenden interoperablen Verkehr tätig sind.

4.2 Konzepte der Arbeitszeit und Fahrzeit

Die Vereinbarung enthält die gleiche Begriffsbestimmung der „Arbeitszeit" wie Richtlinie 2003/88/EG: *"Arbeitszeit ist 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"*.

Gleichzeitig spricht die Vereinbarung in zwei Ziffern von „Fahrzeit" und ihrer Dauer. Nach Ziffer 2 ist die 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 7 legt zweitens fest, dass „*Fahrzeit […] bei einer Tagesschicht 9 Stunden und bei einer Nachtschicht zwischen zwei täglichen Ruhezeiten 8 Stunden nicht überschreiten [darf]*".

Obwohl klar ist, dass die Fahrzeit Teil der Arbeitszeit ist, zeigten die Debatten und der Austausch bei den Workshops, dass in der Unternehmenspraxis nicht immer Klarheit herrscht, was genau als Fahrzeit zählt. In diesem Kontext kamen zum Beispiel Fragen auf, ob die Zeit, die für das Aufrüsten des Triebfahrzeugs verwendet wird (unabhängig davon, ob sie Teil der Fahrzeit ist oder nicht) oder die Zeit, die das Fahrpersonal im Eisenbahnsektor für den Weg zum Arbeitsplatz aufwenden muss, als Arbeitszeit gerechnet werden muss oder nicht.[22] In diesem Zusammenhang wurde auch berichtet, dass die Triebfahrzeugführer häufig nicht nur zwischen ihrem Wohnort und dem ‚üblichen' Arbeitsort (d.h. dem Bahndepot) pendeln, sondern auch an andere und entferntere Orte fahren müssen, um ein Triebfahrzeug zu übernehmen.

Bei einer wortwörtlichen Auslegung der Richtlinie gilt ein solcher Zeitraum nicht als Teil der Arbeitszeit, außer wenn sich das Fahrpersonal auf dem Firmengelände befindet, um das Triebfahrzeug zu erreichen, einschließlich von Fortbewegungsmitteln, die der Arbeitgeber zu diesem Zweck bereitstellt.[23]

22 Während des Projekts berichteten Gewerkschaftsvertreter von einem Fall, in dem der Triebfahrzeugführer 150 km mit dem PKW fahren musste, um den Einsatzort zu erreichen.

23 Fall C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) gegen Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*.

4.3 Zunehmende Diversität des Fahrpersonals und Beschäftigung externer Arbeitnehmer im Eisenbahnsektor

Im Rahmen der Diskussionen bei den fünf Projektworkshops und in den Beiträgen der Sozialpartner betonten Teilnehmer aus verschiedenen Ländern, dass ein zunehmender Trend zur Beschäftigung externer Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer, selbständige Triebfahrzeugführer, Selbständige mit Werksverträgen) im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr zu beobachten ist. Dies gilt auch für die Triebfahrzeugführer. In einigen Ländern, vor allem Deutschland, betonten die Workshop-Teilnehmer außerdem, dass die Zahl der Eisenbahnverkehrsunternehmen durch die Marktliberalisierung gestiegen sei. Dies erhöht die Diversität des fahrenden Personals im Eisenbahnsektor zusätzlich, vor allem im Hinblick auf die Vertragsbeziehungen.

Bei einem der Projektworkshops wurde es als besondere Herausforderung bezeichnet[24], dass die Anzahl der Eisenbahnarbeitnehmer, die bei externen Dienstleistern beschäftigt ist und in sicherheitsrelevanten Bereichen arbeitet, in den letzten Jahren gestiegen ist. In diesem Zusammenhang forderte der Vertreter einer deutschen gemeinnützigen Organisation im Eisenbahnsektor eine Regelung, bei der das für die Zugfahrt verantwortliche Unternehmen auch für den Einsatz des sicherheitsrelevanten Bahnpersonals zuständig ist und mit diesem in einem direkten Beschäftigungsverhältnis steht.

In den Vorträgen wurde auf die nachfolgend genannten Folgen dieser Entwicklungen hingewiesen:

- Qualitäts- und Sicherheitsprobleme
- Fehlen einer angemessenen Ausbildung und Kompetenz bei den Triebfahrzeugführern und anderem Personal (z. B. Ortskenntnis, Sprachen)
- Zunehmender Wettbewerb um Verträge zwischen Unternehmen auf Basis unlauterer Praktiken, z. B. übermäßig lange Arbeits- und Fahrzeiten im Triebfahrzeug, geringes Entgelt, Nichteinhaltung der Mindestlohnregelung, Beschäftigung außerhalb von Tarifverträgen und ohne Arbeitnehmervertretung
- Des Weiteren wurden vor allem aus dem grenzüberschreitenden interorablen Verkehr relativ neue Praktiken des unlauteren Wettbewerbs geschildert, bei denen Unternehmen Personal aus anderen Ländern (z. B. über Leiharbeitsfirmen) in Konstrukten einsetzen, die der Entsendung von Arbeitnehmern und Kabotage-Praktiken sehr ähnlich sind.[25]

Die zunehmend diversen Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer im grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr und die Vielfalt der je nach Geschäftsmodell, Wettbewerbsfaktoren und Größe unterschiedlichen EVUs erschweren es, die Einhaltung der Bestimmungen zu bestimmten Aspekten der Arbeitsbedingungen zu überwachen.

Diese Herausforderung führt uns zum oben genannten Hauptproblem zurück: die Wirksamkeit der Überprüfungen und Kontrollen der Arbeitsbedingungen des Fahrpersonals im grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr zu verbessern, einschließlich der Klärung der Zuständigkeiten der nationalen Behörden für die Überwachung und Überprüfung der Arbeitsbedingungen von Zugpersonal aus anderen Ländern, das auf dem eigenen Hoheitsgebiet eingesetzt wird.

24 Siehe: Helmut Diener: Umsetzung und Anwendung der Vereinbarung in Deutschland. Erfahrungen der Arbeitnehmer, Rail Mobile Workers, Workshop 1, Berlin, 16.-17. Mai 2017.

25 In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage gestellt, ob beispielsweise die Beschäftigung in Frankreich unter den in Italien geltenden arbeitsvertraglich geregelten Bedingungen und Entgelten möglich oder ähnlich wie die Rechtssache Ryan Air zu bewerten ist, die jüngst vom EuGH entschieden wurde. Der EuGH urteilte, dass Rechtsstreitigkeiten über den Beschäftigungsvertrag der Kabinenbesatzung in die Zuständigkeit der Gerichte des Lands fallen, in dem das Besatzmitglied seine Aufgaben ausübt – nicht des Lands, wie zum Beispiel Irland, das die Fluggesellschaft wählt, weil es ihren Interessen dient. Siehe: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-09/cp170097en.pdf

BIBLIOGRAPHIE

Arrigo G., Casale G., *International Labour Law Handbook: from A to Z,* Giappichelli 2017.

Barnard, C.: The UK and Posted Workers: The Effect of Commission v Luxembourg on the Territorial Application of British Labour Law, in: 38 Industrial Law Journal, 2009, 122 et seq.

Blanpain R., *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations, in Id. (ed.), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies,* Wolters Kluwer 2014.

Davies A. C. L., *EU labour law,* Elgar 2012.

Europäische Kommission (2012): Anwendung der 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 durch die Mitgliedstaaten. Brüssel, 26.10.2012. COM (2012)627 endgültig.

Faioli, M., Ales, E., Gaeta, L., Orlandini, G. (2011): Collective action in Italy: conceptualising the right to strike. In: Bucker, A., Warneck, W.: Reconciling Fundamental Social Rights and Economic Freedoms after Viking, Laval and Ruffert.

Freedland M., Prassl J., *Viking, Laval and Beyond,* Hart Publishing 2014.

Ichino P., Valente L., *L'orario di lavoro e i riposi*, Giuffrè 2012.

Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea,* Cedam 2016.

Stone P., *EU Private International Law,* Elgar European Law 2010.

Ubertazzi B., *Il regolamento Roma I sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali,* Giuffrè 2009.

Voss, E./Schöneberg, K./ Rodriguez Contreras, R.: Collective Bargaining in Europe in the 21st Century, Eurofound, Dublin, 2015.

ANNEX

Nationale Umsetzungsgesetze der Richtlinie 2005/47/EG nach Mitgliedstaat

ÖSTERREICH

- Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert werden. Amtsblatt: *Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (BGBl.); Amtsblatt: I Nr. 124/2008.*

BELGIEN

- FEDERALE OVERHEIDSDIENST MOBILITEIT EN VERVOER – 7. NOVEMBER 2008. - Koninklijk besluit houdende regeling van bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor mobiele werknemers die interoperabele grensoverschrijdende diensten in de spoorwegsector verrichten. Amtsblatt: *Staatsblad.*

BULGARIEN

- НАРЕДБА № 50 от 28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт. Amtsblatt: *Държавен вестник;* Abl. Nr.: *99.*
- КОДЕКС на труда. Amtsblatt: *Държавен вестник;* Abl. Nr.: 57.

KROATIEN

- Zakon o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava. Amtsblatt: *Narodne Novine;* Abl. Nr.: *82/2013.*
- Pravilnik o radnom vremenu izvršnih radnika u željezničkom prometu. Amtsblatt: *Narodne Novine;* Abl. Nr.: *105/08.*
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radnom vremenu izvršnih radnika u željezničkom prometu. Amtsblatt: *Narodne Novine*; Abl. Nr.: *33/13.*
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava. Amtsblatt: *Narodne Novine*; Abl. Nr.: *110/15.*
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava. Amtsblatt: *Narodne Novine*; Abl. Nr.: *18/15.*

TSCHECHISCHE REPUBLIK

- Zákon č. 266/1994 Sb., o dráhách. Amtsblatt: *Sbirka Zakonu CR.*
- Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Amtsblatt: *Sbirka Zakonu CR.*
- Nařízení vlády č. 353/2008 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Amtsblatt: *Sbirka Zakonu CR.*
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Amtsblatt: *Sbirka Zakonu CR.*
- Zákon č. 362/2007, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákonycs. Amtsblatt: *Sbirka Zakonu CR.*
- Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce. Amtsblatt: Sbirka Zakonu CR.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník prácecs. Amtsblatt: *Sbirka Zakonu CR.*
- Zákon č. 181/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů. Amtsblatt: *Sbirka Zakonu CR.*
- Zákon č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Amtsblatt: *Sbirka Zakonu CR.*

DÄNEMARK

- Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere, der udfører grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren (nr 459 af 17/06/2008). Amtsblatt: *Lovtidende A*.

ESTLAND

- Raudteeseadus1. Amtsblatt: *Elektrooniline Riigi Teataja*; Abl. Nr.: *RT I 2003, 79, 530.*

FINNLAND[26]

- Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus 1.10.2007 - 30.4.2010. Amtsblatt: *Hallinnolliset toimet.*

FRANKREICH

- Décret n°2017-393 du 24 Mars 2017 relatif au régime de la durée du travail du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (Erlass zur Interoperabilität) Amtsblatt: *Journal Officiel de la République Française (JORF)*

  - *Ersetzt:*
    - Décret no 2008-1198 du 19 novembre 2008 modifiant le décret no 99-1161 du 29 décembre 1999 relatif à la durée du travail du personnel de la Société nationale des chemins de fer français. Amtsblatt: *Journal Officiel de la République Française (JORF).*
    - Décret n° 2010-404 du 27 avril 2010 relatif au régime de la durée du travail du personnel de certaines entreprises de transport ferroviaire (Konsolidierte Fassung). Amtsblatt: *Journal Officiel de la République Française (JORF).*

DEUTSCHLAND

- VO über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr (Eisenbahn-Fahrpersonalverordnung - EFPV). Amtsblatt: *Bundesgesetzblatt Teil 1 (BGB 1)*; Abl. Nr.: *57.*

GRIECHENLAND

- Εναρμόνιση της Ελληνικής Νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 2005/47/ΕΚ..... Amtsblatt: *Εφημερίς της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ) (Τεύχος Α)*; Abl. Nr.: *200.*

UNGARN

- 2005. évi CLXXXIII. törvény a vasúti közlekedésről hu. Amtsblatt: *Magyar Közlöny*; Abl. Nr.: *2005/172.*
- 2008. évi LXXVI. törvény a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény módosításáról. Amtsblatt: *Magyar Közlöny;* Abl. Nr.: *2008/167.*
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről. Amtsblatt: *Magyar Közlöny*; Abl. Nr.: *1992/45.*

IRLAND

- EUROPEAN COMMUNITIES (WORKING CONDITIONS OF MOBILE WORKERS ENGAGED IN INTEROPERABLE CROSS-BORDER SERVICES IN THE RAILWAY SECTOR) REGULATIONS 2009. Amtsblatt: *Iris Oifigiúl.*
- EUROPEAN COMMUNITIES (WORKING CONDITIONS OF MOBILE WORKERS ENGAGED IN INTEROPERABLE CROSS-BORDER SERVICES IN THE RAILWAY SECTOR) REGULATIONS 2009. Amtsblatt: *Iris Oifigiúl.*

ITALIEN

- Contratto collettivo nazionale delle attività ferroviarie del 16 aprile 2003, art. 22. Amtsblatt: *Administrative measures.*
-

26 Die Richtlinie gilt nicht für Finnland. EUR-Lex verweist jedoch auf das Rechtsdokument „Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus".

- Attuazione della direttiva 2005/47/CE del Consiglio, del 18 luglio 2005, concernente l'accordo tra la Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) su taluni aspetti delle condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario. (Consolidated version). Amtsblatt: *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*; Abl. Nr.: *33*.

LETTLAND

- Grozījumi Dzelzceļa likumā. Amtsblatt: *Latvijas Vēstnesis*; Abl. Nr.: *153*.
- Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss. Amtsblatt: *Latvijas Vēstnesis;* Abl. Nr.: *51*.
- Darba likums. Amtsblatt: Latvijas Vēstnesis; Abl. Nr.: 105.
- DZELZCEĻA NOZARES ĢENERĀLVIENOŠANĀS. Amtsblatt: *Latvijas Vēstnesis*; Abl. Nr.: *103*.

LITAUEN

- Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymas Nr. VIII-1543. Amtsblatt: *Valstybės žinios*; Abl. Nr.: *22*.
- Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 21, 26, 27, 29, 41(4), 41(5), 44(2), 46(1), 50, 50(4), 50(7), 51(3), 56(1), 56(2), 64, 91(8), 111, 112, 112(1), 112(2), 119, 119(1), 119(2), 120, 121, 122, 122(1), 130, 136, 138, 138(1), 141, 143, 172(2), 188(10), 188(13), 207(7), 224, 225, 225(2,) 227, 229, 233, 234, 237, 241(1), 242, 244, 259(1), 261, 262, 266, 269, 270, 281, 320 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir Kodekso papildymo 41(11), 51(23), 84(2), 84(3), 84(4), 112(3), 112(4), 112(5), 112(6), 112(7), 112(8), 119(3), 188(18) straipsniais įstatymas Nr. X-1675. Amtsblatt: Valstybės žinios; Abl. Nr.: *81*.
- Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41(5) straipsniu ir 224, 233, 259(1) straipsnių papildymo įstatymas Nr. VIII-678. Amtsblatt: *Valstybės žinios*; Abl. Nr.: *33*.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 9 d. nutarimas Nr. 334 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 17 d. nutarimo Nr. 892 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo" pakeitimo". Amtsblatt: *Valstybės žinios*; Abl. Nr.: *46*.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 9 d. nutarimas Nr. 338 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. rugsėjo 15 d. nutarimo Nr. 1117 „Dėl Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos nuostatų patvirtinimo" pakeitimo". Amtsblatt: *Valstybės žinios*; Abl. Nr.: *46*.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 8 d. nutarimas Nr. 992 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimo Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo". Amtsblatt: *Valstybės žinios*; Abl. Nr.: *119*.
- Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2003 m. spalio 14 d. įsakymas Nr. 3-567 „Dėl Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996 m. rugsėjo 24 d. įsakymo Nr. 304 „Dėl Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos nuostatų patvirtinimo" pakeitimo" (nauja redakcija). Amtsblatt: *Valstybės žinios*; Abl. Nr.: 100.
- Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768. Amtsblatt: *Valstybės žinios*; Abl. Nr.: *102*.
- Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugpjūčio 15 d. įsakymas nr. 38 ,,Dėl bendrųjų dokumentų saugojimo terminų".Amtsblatt: *Valstybės žinios*; Abl. Nr.: *78*.
- Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 5, 41, 51(3), 51(12), 55, 58, 70, 76, 77, 77(1), 81, 82, 84(1), 87, 89(1), 91, 99(8), 183, 188(4), 188(9), 189(1), 214(3), 221, 224, 225, 232(1), 237, 242, 244, 246(2), 259(1), 262, 263, 268, 320 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir Kodekso papildymo 42(4), 51(18), 51(19), 51(20), 51(21), 51(22), 56(2), 58(1), 78(1), 89(2), 99(9), 99(10), 148, 173(20), 173(21) straipsniais įstatymas Nr. X-691. Amtsblatt: *Valstybės žinios*; Abl. Nr.: *73*.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. IX-926. Amtsblatt*: Valstybės žinios*; Abl. Nr.: *64*.

LUXEMBURG

- Règlement grand-ducal du 24 août 2007 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois. Amtsblatt: *Mémorial Luxembourgeois A*; Abl. Nr.: *168*.
- Loi du 2 juin 2011 portant 1. transposition de la Richtlinie 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail. Amtsblatt: *Mémorial Luxembourgeois A*; Abl. Nr.: *119*.

NIEDERLANDE

- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Amtsblatt: *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; Abl. Nr.: *268*.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Amtsblatt: *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; Abl. Nr.: *268*.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Amtsblatt: *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; Abl. Nr.: *268*.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Amtsblatt: *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; Abl. Nr.: *268*.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Amtsblatt: *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux);* Abl. Nr.: *268*.
- Besluit van 11 juni 2008 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de werk- en rusttijden van spoorwegpersoneel van grensoverschrijdende diensten. Amtsblatt: *Staatsblad (Bulletin des Lois et des Décrets royaux)*; Abl. Nr.: *268*.

POLEN

- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Amtsblatt: *Dziennik Ustaw*.
- Ustawa z dnia 10 lipca 2008 r. o zmianie ustawy o transporcie kolejowym. Amtsblatt: *Dziennik Ustaw*.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Amtsblatt: *Dziennik Ustaw*.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy. Amtsblatt: *Dziennik Ustaw;* Abl. Nr.: *1998/21/94*.

PORTUGAL

- Assembleia da República-Regula certos aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores que prestam serviços transfronteiriços no sector ferroviário, transpondo a Directiva n.º 2005/47/CE, do Conselho, de 18 de Julho. Amtsblatt: *Diaro da Republica*; A bl. Nr.: *168*.

RUMÄNIEN

- Ordin al ministrului transporturilor şi al ministrului muncii, familiei şi egalităţii de şanse pentru aplicarea cerinţelor minime privind anumite aspecte legate de condiţiile de muncă ale lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar. Amtsblatt: *Monitorul Oficial al României*; Abl. Nr.: *604*.

SLOWENIEN

- Zakon o varnosti v železniškem prometu. Amtsblatt: *Uradni list RS*; Abl. Nr.: *61/2007*.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o železniškem prometu. Amtsblatt: Uradni list RS; Abl. Nr.: *15/2007*.
- Uredba o merilih za delo v izmenah izvršilnih železniških delavcev. Amtsblatt: *Uradni list RS*; Abl. Nr.: *73/2008*.

SLOWAKEI

- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Amtsblatt: Z*bierka zákonov SR*; Abl. Nr.: *130*.
- Zákon č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Amtsblatt: *Zbierka zákonov SR*; Abl. Nr.: *102*.
- Zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. Amtsblatt: *Zbierka zákonov SR*; Abl. Nr.: *196*.

SPANIEN

- REAL DECRETO 1579/2008, de 26 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario. Amtsblatt: *Boletín Oficial del Estado (B.O.E)*; Abl. Nr.: *240/2008*.

SCHWEDEN

- Lag (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik. Amtsblatt: *Svensk författningssamling (SFS)*; Abl. Nr.: *2008:475*.
- Lag (2008:476) om ändring i arbetstidslagen (1982:673). Amtsblatt: *Svensk författningssamling (SFS)*; Abl. Nr.: *2008:476*.

VEREINIGTES KÖNIGREIch

- The Cross-Border Railway Services (Working Time) Regulations 2008. Amtsblatt: *Her Majesty's Stationery Office (HMSO)*; Abl. Nr.: *2008/1660*.
- The Cross-Border Railway Services (Working Time) Regulations (Northern Ireland) 2008. Amtsblatt: *Her Majesty's Stationery Office (HMSO);* Abl. Nr.: *2008/315*.

Quellen: EUR-Lex

Unternehmensspezifische geltende Rechts- und Verwaltungsrahmen

	Unternehmen	Aktivität	Befragte	Quelle(n)	Einzelheiten
AT	ÖBB Personenverkehr	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung	Arbeitszeitgesetz
AT	ÖBB Produktion	Betrieb	CER	Gesetz/ Verordnung	Arbeitszeitgesetz
BE	SNCB/NMBS	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, unternehmens-interne Regelung	L'arrêté royal portant réglementation de certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire (7.11.2008) La loi du travail (16.3.1971) L'arrêté royal relatif à la durée du travail et à la protection de la rémunération de certains travailleurs occupés à la SNCB (12.2.1970) RGPS - fascicule 541
BE	SNCB/NMBS	Personenverkehr	CGSP/ETF	Gesetz oder Erlasse, Unternehmens-vereinbarung	AR (12/02/1970), Loi du travail, AR (07/11/2008), Fascicule RGPS 541
BE	SNCB/NMBS	Güterverkehr & Personenverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung	ARPS 541 (HR-Rail)
BE	SNCB/NMBS	Güterverkehr & Personenverkehr	ACV CSC / ETF	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung	ARPS 541 (HR-Rail)
BE	Lineas	Freigth	CER	Keine Angabe	Keine Angabe
BE	Lineas	Güterverkehr	ACV-Transcom / ETF	Branchen- und Betriebs-vereinbarung	Conditions are settled in "paritair comité 226", for the whole sector
BE	Lineas	Güterverkehr	ACV-Transcom / ETF	Branchen- und Betriebs-vereinbarung	Conditions are settled in "paritair comité 226", for the whole sector
BE	THI Factory	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, unternehmens-interne Regelung	A.R. du 12 février 1970, relatif à la durée du travail de certains travailleurs occupés par la Société Nationale des Chemins de Fer Belges; A.R. du 7 novembre 2008, portant réglementation de certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; La loi du travail; Règlement de travail.
BG	BRC	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung	Keine Angabe
CH	SBB	Güterverkehr & Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-vereinbarung, Gerichtsurteile, Betriebs-vereinbarung	Bundesgesetz über die Arbeitszeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZG), Verordnung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZGV), Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag Normalspurbahnen Regionaler Personenverkehr, Gesamtarbeitsvertrag SBB AG 2015, Gesamtarbeitsvertrag SBB Cargo AG 2015,

	Unternehmen	Aktivität	Befragte	Quelle(n)	Einzelheiten
					Gesamtarbeitsvertrag SBB Cargo International, Gesamtarbeitsvertrag TILO, Gesamtarbeitsvertrag THURBO
CZ	Ceske Drahy	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Tarifvertrag zwischen der Eisenbahn-gewerkschaft und den Tschechischen Bahnen	Gesetz Nr. 262/2006 Arbeitsgesetz, Government decree No. 589/2006, Tarifvertrag der Tschechischen Bahnen
DE	DB Fernverkehr	Personenverkehr	CER	Gesetz, Unternehmens-vereinbarung	Arbeitszeitgesetz Betriebsverfassungsgesetz BasisTV FGr 4-TV FGr 5-TV BuRa-ZugTV Agv MoVe LfTV ZubTV UmsatzTV Fernverkehr BBG AZV EAZV EFPV (mit Ausnahme der EFPV gelten alle Vereinbarungen auch auf grenzüberschreitenden Strecken)
DE	DB Fernverkehr	Personenverkehr	EVG / ETF	Gesetz, Unternehmens-vereinbarung	Eisenbahnpersonalverordnung, Tarifverträge, Arbeitszeitgesetz
DE	DB Cargo	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Betriebs-vereinbarung	Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Bundesbeamtengesetz (BBG), Arbeitszeitverordnung (AZV), Eisenbahnarbeitszeitverordnung (EAZV), Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Eisenbahnfahrpersonalverordnung (EFPV-Richtlinie 2005/47/EG)
DE	Captrain	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung	Arbeitszeitgesetz (11.11.2016), Tarifvertrag (10.07.2014)
DE	TX Logistik	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung	ArbZg
DE	ITL Eisenbahngesellschaft mbH	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Verwaltungs-entscheidung	ArbZg (Arbeitszeitgesetz), Railway Drivers Regulation (24.08.2009)
DK	DSB		CER	Unternehmens-vereinbarung	Appointment 570.1 between Delivery and LPA working time rules and vacation for locomotive staff
DK	DB Cargo		ETF	Branchen-tarifvertrag	DI railway a agreement (1. April 2017)
DK	HectorRail		ETF	Branche-ntarifvertrag	DI railway a agreement (1. April 2017)
ES	Renfe Viajeros	Personenverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Tarifvertrag auf Unternehmens-ebene	LEY 38/2015 DE SECTOR FERROVIARIO, REAL DECRETO 2387/2004 REGLAMENTO DEL SECTOR FERROVIARIO, REAL DECRETO 810/2007 REGLAMENTO SEGURIDAD EN LA CIRCULACIÓN RFIF, REAL DECRETO 664/2015 REGLAMENTO DE CIRCULACIÓN FERROVIARIA,

	Unternehmen	Aktivität	Befragte	Quelle(n)	Einzelheiten
					CONVENIO COLECTIVO GRUPO RENFE
ES	Renfe Mercaoncias	Güterverkehr	ETF	Keine Angabe	Keine Angabe
FR / UK / BE	Eurostar	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-vereinbarung	loi ou décret (2016), convention collective sectorielle (2016), accord d'enterprise (2016), ORR rules, TCLA, Arrêté royaux, SNCB Rules
FR	SNCF	Güterverkehr & Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag Unternehmens-vereinbarung	Accord collectif sur l'organisation du temps de travail (Unternehmensvereinbarung 14.06.2016) Accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire (Branchentarifvertrag 31.05.2016) Décret n°2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur de transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L2161-2 du code des transports (decree) Décret n°2017-393 du 24 Mars 2017 relatif au régime de la durée du travail du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (decree interoperability)
FR	SNCF	Güterverkehr & Personenverkehr	CFDT/FGTE Syndicat / ETF	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag Unternehmens-vereinbarung	Accord collectif sur l'organisation du temps de travail (Unternehmensvereinbarung-14.06.2016) Accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire (Branchentarifvertrag 31.05.2016) Décret n°2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur de transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L2161-2 du code des transports (decree) Décret n°2017-393 du 24 Mars 2017 relatif au régime de la durée du travail du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (decree interoperability)
FR	SNCF	Güterverkehr & Personenverkehr	CGT / ETF	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-vereinbarung	Accord collectif sur l'organisation du temps de travail (14.6.2016) Accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire (Branchentarifvertrag 31.05.2016) Décret n°2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur de transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L2161-2 du code des transports (decree) Décret n°2017-393 du 24 Mars 2017 relatif

	Unternehmen	Aktivität	Befragte	Quelle(n)	Einzelheiten
					au régime de la durée du travail du personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière (decree interoperability)
FR	THI Factory	Personenverkehr	CFDT/FGTE Syndicat / ETF	Unternehmens-vereinbarung	Régime de travail (21.10.2016)
HR	CD Cargo, a.s.(Güterverkehr)	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Betriebs- oder Standort-vereinbarung	Keine Angabe
HR	HZ Putnicki prijevoz	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung, andere	Labour Act (2014), Regulations on the working time of executive workers in railway traffic (2008),
HU	GYSEV Zrt.	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, andere, lokaler Tarifvertrag	Act I of 2012 on the Labor Code; According to the CLXXXIII. law Tarifvertrag von GYSEV Zrt
HU	MAV-Start	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Verwaltungs-entscheidungen, Unternehmens-, Betriebs- oder Standort-vereinbarung	Act I of the Labor Code 2012 (Law I. of 2012 - Labor Code) MÁV-START Zrt. Tarifvertrag von MÁV-START lokale Anhänge von MÁV-START MÁV-START Zrt. the instructions issued by the CEO of MÁV-START Zrt. (regulations issued by the CEO)
HU	MAV-Start	Personenverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung	Railways Act (2005), Labour Act (2012)
IT	Trenitalia	Güterverkehr & Personenverkehr	UIL / ETF	Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-/ (Konzern)-vereinbarung	CCNL Mobilitá/ AF 2016 (Dezember 2016)
IT	Trenitalia	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-, Betriebs- oder Standort-vereinbarung	D.Lgs. 08/04/2003 n. 66 (implementing Richtlinie 2003/88/CE) In place since 29/04/2003 CCNL Mobilità/Area Contrattuale Attività Ferroviarie 16/12/2016 In place since 01/01/2017 Contratto Aziendale Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane 16/12/2016
IT	Mercitalia	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-, Betriebs- oder Standort-vereinbarung	D. lgs. n. 66/2003 (attuazione della direttiva 88/2003/CE); Ccnl Mobilità/Area Contrattuale Attività Ferroviarie 16.12.2016; Contratto Aziendale di Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane 16.12.2017
IT	TX LOGICTIK AG	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung, Konzern-bestimmungen	Legislative Decree No. 66 (2003), Corporate regulations (2011), Zusatztarrifvertrag zur Arbeitseit (2016), Zusatztarifvetrag zum Einsatz multifunktional tätiger Techniker (2016)

	Unternehmen	Aktivität	Befragte	Quelle(n)	Einzelheiten
IT	Captrain Italy	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmen-vereinbarung	CCNL Contratto Collettivo Nazionale di lavoro logistica, trasporto merci e spedizione (1.8.2013)
LU	CFL Cargo	Güterverkehr	CER	Gesetz/Erlass	Convention collective de travail…(2017), Code du travail (2011), Statut du Personnel des Chemins de fer…
LU	CFL Cargo	Güterverkehr	ETF	Gesetz/Erlass	Convention collective de travail…(2017), Code du travail (2011), Statut du Personnel des Chemins de fer…
LU	CFL	Personenverkehr	CER	Gesetz/Erlass	Statut de Personnel des Chemins de fer (2007), Code du travail (2011)
LU	CFL	Personenverkehr	ETF	Gesetz/Erlass	Statut de Personnel des Chemins de fer (2007), Code du travail (2011)
NL	NS	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag	Arbeidstijdenwet (BWBR000767), Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO) 2015-2017
NL	DB Cargo Nederland	Güterverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Tarifvertrag	CLA DB Cargo Nederland N.V.
NO	LKAB Malmtrafikk	Güterverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung	Overenskomst mellom LKAB Malmtrafikk AS og Norsk Lokomotivmannsforbund
NO	NSB	Personenverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung	Overenskomst mellom NSB AS og Norsk Lokomotivmannsforbund
NO	CargoNet	Güterverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung	Overenskomst mellom CargoNet AS og Norsk Lokomotivmannsforbund
NO	Green Cargo Togdrift AS	Güterverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung	Overenskomst mellom Green Cargo Togdrift AS og Norsk Lokomotivmannsforbund
NO	Norsk Jernbaneforbund (NJF)	Personenverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Tarifvertrag zwischen Gewerkschaft und Unternehmen	Tarifvertrag zwischen NJF und NSB
PL	PKP Cargo SA	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Staff regulations of PKP Cargo Establishments	Labour Code, Tarifvertrag, Staff Regulations of PKP Cargo Establishments

	Unternehmen	Aktivität	Befragte	Quelle(n)	Einzelheiten
PT	CP	Personenverkehr		Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung, grüner Erlass	labour code (approved by law n. 7/2009, published in DER n. 30 1st series), allgemeine Unternehmensvereinbarung, published in BTE n. 29, 1st series, Unternehmensvereinbarung - SMAQ, published in BTE n. 35, 1st series, green decree (approved by decree n. 381/72, published in Government Diary n. 235/1972)
SE	SJAB	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-vereinbarung	law 2008:478, Arbeitszeitgesetz 1982:673, Branchentarifvertrag für den Eisenbahnverkehr, ALMEGA, Unternehmensvereinbarung bei SJAB, Spara SJ
SE	Green Cargo	Güterverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-vereinbarung	Tarifvertrag
SE	Hector Rail	Güterverkehr & Personenverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-vereinbarung	Keine Angabe
SE	Norrlandstag AB	Personenverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Branchentarif-vertrag, Unternehmens-vereinbarung	Keine Angabe
SE	SJ	Personenverkehr	ETF	Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-vereinbarung	Keine Angabe
SE	Tågåkeriet i Bergslagen AB	Güterverkehr	ETF	Gesetz/ Verordnung, Branchen-tarifvertrag, Unternehmens-vereinbarung	Keine Angabe
SI	Slovenske zeleznice	Güterverkehr	CER	Branchen-tarifvertrag	Tarifvertrag für den Eisenbahnverkehr
SI		Güterverkehr & Personenverkehr	ETF	Branchen-tarifvertrag	Tarifvertrag für den Eisenbahnverkehr
SK	ZSSK Cargo	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung	labour code (No 311/2001 Coll.), Act. No 514/2009, Act No. 462/2007, ZSSK Cargo regulations on working hours regulation
SK	ZSSK	Personenverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens- und Betriebs-vereinbarung	Arbeitszeitgesetzgebung, Tarifvertrag, internal (company) working and rest time regulation, roster order

	Unternehmen	Aktivität	Befragte	Quelle(n)	Einzelheiten
UK	DB Cargo	Güterverkehr	ASLEF / ETF	Unternehmens-vereinbarung / unternehmens-interne Regelung	DB Cargo Staff Handbook
UK	DB Cargo	Güterverkehr	CER	Gesetz/ Verordnung, Unternehmens-vereinbarung	Europäische Arbeitszeitrichtlinie, Office of Road and Rail Guide to Fatigue Management, DB Cargo UK Safety Management System

Quelle: Erhebung von ETF/CER

TEIL 3
RICHTLINIE 2005/47/EG DES RATES UND CER-ETF ABKOMMEN

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 ,

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[1] 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[2] 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[3] 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 Eisenbahnpersonal, das seine Arbeitszeit in Zügen verbringt, zulässig sind.

(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.

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

(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.

(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[4] 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 beigefügt.

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.

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.

4 ABl. C 321 vom 31.12.2003, S. 1.

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 beenden 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 [4].
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.

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.

4 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 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

RZEPIN (Polen)

TUPLICE (Polen)

ZEBRZYDOWICE (Polen)

DOMODOSSOLA (Italien)

TOBIAS GOLLA

EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION

Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)

Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105, Boite 11
1000 Brüssel, Belgien
Tel: +32 2 285 46 60 - Fax: +32 2 280 08 17
www.etf-europe.org