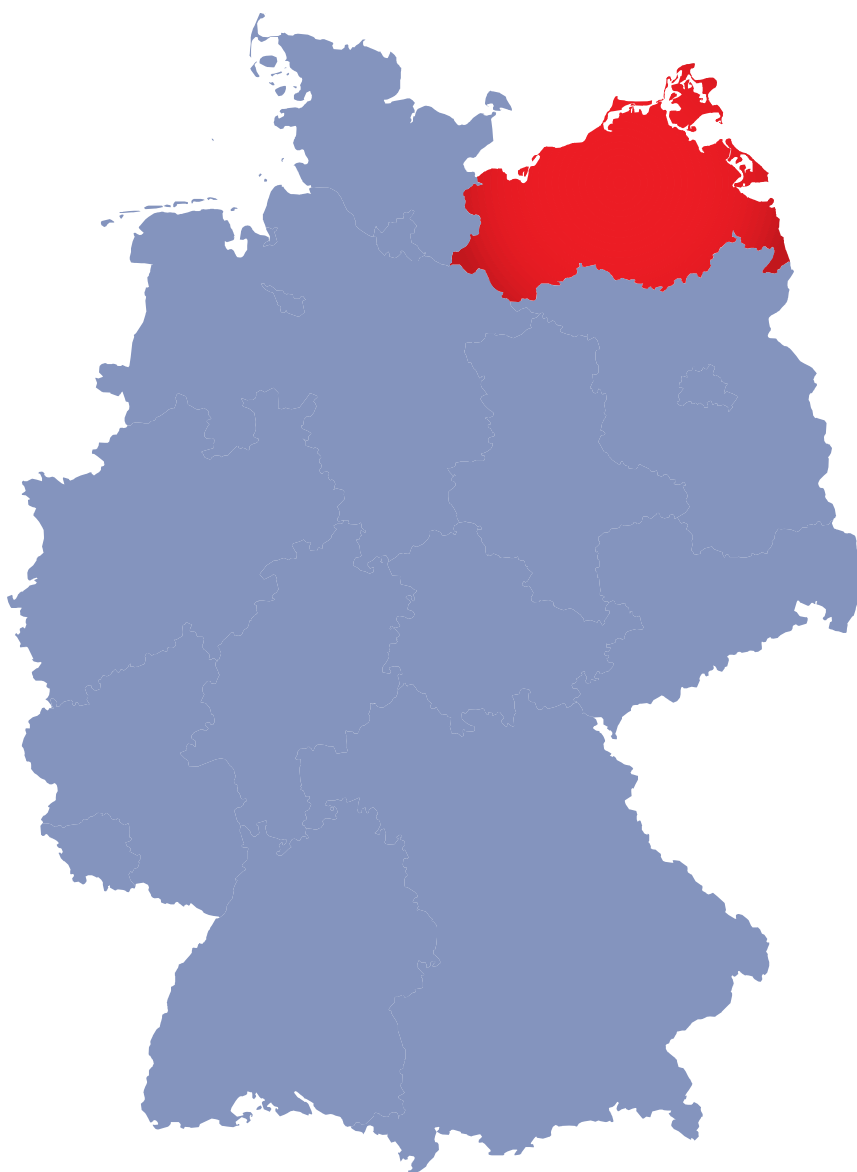




## ***EVG-Anforderungen an die Verkehrspolitik des Landes Mecklenburg-Vorpommern***





# ***EVG-Anforderungen an die Verkehrspolitik des Landes Mecklenburg-Vorpommern***

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft fordert von der Politik ein klares Bekenntnis zu Bus und Bahn als wichtige, vor allem aber ökologische Verkehrsträger und Rückgrat eines künftigen klimaneutralen Verkehrssystems.

In die Zuständigkeit der Länder fällt vor allem der ÖPNV/SPNV, aber auch bei der Förderung des Schienengüterverkehrs und dem Thema Fachkräftegewinnung sollten die Länder aktiv sein.

Zu folgenden konkreten Themen haben wir Forderungen an das Land Mecklenburg-Vorpommern:

- 1. Tariftreue- und Vergabegesetz**
- 2. Forderungen an die Aufgabenträger hinsichtlich Ausschreibungen**
- 3. Personenbeförderungsgesetz / Bus**
- 4. ÖPNV als Pflichtaufgabe der Kommunen**
- 5. Ausbau des SPNV; Verwendung der Regionalisierungsmittel**
- 6. Fachkräftesicherung / Fachkräfteoffensive der Länder**
- 7. Förderung und Unterstützung für den Schienengüterverkehr**
- 8. Ausbau des Schienenpersonenfernverkehrs und Elektrifizierung**



## 1. Tariftreue- und Vergabegesetz

Die EVG setzt sich für einen starken ÖPNV/SPNV ein. Nicht nur in der Corona-Krise hat er seine Systemrelevanz unter Beweis gestellt. Er muss auch künftig Teil einer guten öffentlichen Daseinsvorsorge sein. Dafür müssen ÖPNV und SPNV aber auch attraktiv für Fahrgäste und für Beschäftigte sein.

Auf Landesebene fordert die EVG daher vor allem einen fairen Ausschreibungswettbewerb, der nicht auf dem Rücken der Beschäftigten und Fahrgäste ausgetragen wird. Die Länder können für faire Vergabebedingungen sorgen: Personalübergang nach den bestehenden Arbeits- und Sozialbedingungen (Tariftreueregelungen), Ausbildungsquoten, Sicherheit. Dies sollte möglichst umfassend in einem Landesvergabe- und Tariftreuegesetz nach dem Vorbild von Rheinland-Pfalz verankert werden. Das sind die konkreten Forderungen der EVG:

Die EVG setzt sich dafür ein, dass hinsichtlich des Personalübergangs bei Ausschreibungen die „Soll“-Regelung des § 131 GWB berücksichtigt wird. Im GWB selbst sollte sie in eine „Muss“-Regelung geändert werden. Auf Ebene der Bundesländer kann dies insbesondere durch Tariftreue- bzw. Vergabegesetze geregelt werden.

Rheinland-Pfalz hat hier Maßstäbe gesetzt. Im Landestariftreuegesetz (LTTG) ist der Personalübergang bei Betreiberwechsel als „Muss-Vorschrift“ enthalten – und zwar sowohl für den SPNV als auch für den ÖPNV. In § 1 Abs. 4 LTTG Rheinland-Pfalz heißt es:

*„Aufgabenträger haben (...) Auftragnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 dazu zu verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten.“*

Nach dem Vorbild von Rheinland-Pfalz sollte auch Mecklenburg-Vorpommern eine Muss-Bestimmung für den Personalübergang bei Betreiberwechseln in sein Tariftreue- und Vergabegesetz aufnehmen.



## 2. Forderungen an die Aufgabenträger hinsichtlich Ausschreibungen

### Personalübergang bei Ausschreibungen

Wir fordern, dass künftig in jedem Vergabeverfahren vorgeschrieben wird, dass im Falle eines Betreiberwechsels der neue Betreiber jeder\*jedem Beschäftigten in dem betreffenden Verkehrsdienst ein Übernahmeangebot machen muss.

Wenn ein Netz auf mehrere Betreiber aufgeteilt wird, muss sichergestellt sein, dass jede\*r Beschäftigte mindestens von einem der neuen Betreiber ein Angebot zur Übernahme erhält.

Für die übergehenden Beschäftigten müssen beim neuen Betreiber mindestens die gleichen Arbeitsbedingungen gelten wie beim bisherigen Betreiber, insbesondere hinsichtlich Entgelt, Zulagen, Urlaubsanspruch, Wochenarbeitszeit, betrieblicher Altersvorsorge und weiterer Leistungsansprüche. Betriebsbedingte Kündigungen müssen für die Dauer des Verkehrsvertrages ausgeschlossen werden.

Auszubildende und Dual Studierende sind in die Vorschriften zum Beschäftigtenübergang einzubeziehen. Ein Betreiberwechsel darf nicht dazu führen, dass Ausbildungen abgebrochen, unterbrochen oder verlängert werden müssen. Die soziale Absicherung des Beschäftigtenübergangs muss auch für Nachwuchskräfte greifen.

Diese Vorgabe muss für alle Tätigkeitsgruppen gelten, also im Bereich Lokfahrdienst, Zugbegleitdienst, Instandhaltung, Vertrieb/Kundenservice, Disposition, Reinigung etc.

Das Ziel ist, dass es für jede\*n, die\*der heute eine Ausbildung oder Arbeit im ÖPNV/SPNV aufnimmt, eine sichere, lebenslange Berufsperspektive gibt und sie\*er nicht (mehr) damit rechnen muss, alle paar Jahre Angst vor Arbeitslosigkeit, Einkommenseinbußen oder Umzug haben zu müssen.

### Tariftreue

Wir fordern, dass Verkehrsverträge nur an solche Unternehmen vergeben werden dürfen, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten mindestens das Entgelt zu zahlen und die Bedingungen zu gewähren, die in einem einschlägigen, repräsentativen und mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehen sind. Änderungen dieses Tarifvertrages müssen nachvollzogen werden. Eine solche Regelung muss ohne Ausnahmen auch bei länderübergreifenden Verkehrsdiensten gelten.

Sofern ein Betreiber einen Verkehrsdienst von einem anderen Betreiber übernimmt, bei dem ein höheres



Entgelt bezahlt wird oder in anderer Hinsicht günstigere Regelungen für die Beschäftigten gelten als in dem repräsentativen Tarifvertrag, so ist der neue Betreiber darauf zu verpflichten, zusätzlich mindestens die Bedingungen zu gewähren, die beim bisherigen Betreiber zum Zeitpunkt des Betreiberwechsels gelten.

Die Vorgabe verpflichtet auch die nicht tarifgebundenen Unternehmen und stärkt so die Tarifautonomie. Unrealistische Angebote, die zum Beispiel in Unkenntnis des deutschen Arbeitsrechtes abgegeben werden, werden so verhindert.

### Sub-Unternehmen und Leiharbeit

Der Einsatz von Sub-Unternehmen sollte weitgehend beschränkt, Leiharbeit in sicherheitsrelevanten Bereichen weitgehend ausgeschlossen werden. Wir haben nichts gegen Kooperation und gegenseitige Aushilfe zwischen „echten“ Verkehrsunternehmen, zum Beispiel vor/nach Fahrplanwechsel, wenn der Einsatz von fremdem Personal nicht durch unterschiedliche Lohn-/Arbeitsbedingungen begründet ist. Wir haben aber etwas dagegen, wenn Leiharbeit und Werkverträge eingesetzt werden, um Kosten zu Lasten der Beschäftigten zu senken.

### Vorgabe ausreichender Personalreserven

Die Aufgabenträger sollen bei den Ausschreibungsbedingungen auf ausreichende Personalausstattung achten und gewisse Personalreserven vorschreiben. Dadurch wird der Verkehr zuverlässiger, zum Beispiel bei erhöhtem Verkehrsaufkommen, erhöhtem Krankenstand oder unerwarteten Ereignissen. Einige Aufgabenträger sind nach schlechten Erfahrungen in der Vergangenheit dazu übergegangen, das Personalkonzept der Bieter auf Plausibilität zu prüfen.

### Ausbildungsquote

Die Aufgabenträger sollten eine Ausbildungsquote in den Vergabebedingungen vorschreiben. Um die Funktionsfähigkeit zu sichern, müssen regelmäßig und ausreichend Nachwuchskräfte ausgebildet werden. Im Ausschreibungswettbewerb dürfen nicht diejenigen Unternehmen begünstigt werden, die die Ausbildung anderen überlassen, um selbst Kosten zu sparen. Wichtig ist, dass sich die Ausbildungsquote nicht auf Funktionsausbildungen beschränkt, sondern die echte Berufsausbildung, z.B. zur\*zum Eisenbahner\*in im Betriebsdienst (EiB) vorschreibt.



## Möglichst lange Laufzeit neuer Verkehrsverträge

Das europäische Vergaberecht ermöglicht im Allgemeinen Vertragslaufzeiten von 15 Jahren (bei spezifischem Investitionsbedarf auch bis zu 22,5 Jahren). Diese Fristen sollten durch die Aufgabenträger im Regelfall auch ausgenutzt werden. Denn jeder Betreiberwechsel bedeutet Existenzunsicherheit für die Beschäftigten.

## Notvergaben in der Regel an den bisherigen Betreiber

Wenn Notvergaben notwendig werden und kein wichtiger Grund auf Seiten des bisherigen Betreibers dafür die Ursache ist, sollte im Regelfall der bisherige Betreiber wieder beauftragt werden. Dadurch werden unnötige Unsicherheit für die Beschäftigten und Übergangsprobleme beim Betreiberwechsel vermieden.

In jedem Fall müssen auch bei Notvergaben Beschäftigtenübergang und Tariftreuevorgaben festgelegt werden.

## Sicherheit und Zuverlässigkeit im Betrieb

Wir erwarten, dass bei Ausschreibungen nicht nur Fahr-, sondern auch Sicherheitspersonal vorgeschrieben wird. Dazu gehört insbesondere auch die Doppel-Besetzung der Züge mit Zugbegleitpersonal zusätzlich zur\* zum Triebfahrzeugführer\*in. Das Zugbegleitpersonal muss auch betrieblich ausgebildet werden.

Ziel muss es sein, die Sicherheit für Beschäftigte und Fahrgäste in Zügen, Bussen und Verkehrsstationen zu erhöhen. Deshalb fordern wir eine bundesweite Datenbank, in der alle Übergriffe, die im Bus- und Bahnbereich gemeldet werden, festzuhalten sind. So lassen sich schnell Problemlinien erkennen, auf denen möglicherweise zusätzliches Personal, insbesondere aus dem Bereich Sicherheit, eingesetzt werden sollte.

Wir fordern zudem klare Reaktionen in Strafverfahren, wenn Beschäftigte, die Dienst an der Gesellschaft leisten, angegriffen werden. Jeder verbale oder körperliche Übergriff ist eine Straftat und muss als solche verurteilt werden. Ein wichtiges Zeichen gegenüber Betroffenen und Täter\*innen ist es, physische und psychische Übergriffe zu ahnden. Dafür könnte die Einrichtung von Sonderdezernaten ein geeignetes Instrument sein. Diese müssten sich ausschließlich mit der Strafverfolgung von Übergriffen auf Beschäftigte des öffentlichen und privatisierten Sektors befassen. Bei der Düsseldorf Staatsanwaltschaft gibt es bereits ein solches Sonderdezernat - das sollte bundesweit zur gängigen Praxis werden. Dies fordern wir



gemeinsam mit den DGB-Bezirken, da dies Länderzuständigkeit ist.

### Kontrolle der Vorgaben

Die geforderten Vorgaben der Aufgabenträger, zum Beispiel zur Tariftreue, zu Verbot/Einschränkung von Sub-Unternehmen/Leiharbeit, zum Besetzungsgrad, zur Ausbildung etc., müssen auch kontrolliert werden. Verstöße müssen sanktioniert werden. Ohne Kontrolle können die Vorgaben unterlaufen werden. Ehrliche Bieter werden benachteiligt. Das Vergaberecht (GWB) bietet entsprechende Möglichkeiten, bis hin zur Kündigung des Vertrages und zum Ausschluss des Bieters von künftigen Verfahren.

Bei Vergabeverfahren: Ausreichende und frühzeitige Information der Beschäftigten/Dialog mit EVG und Betriebsräten

Alt- und Neu-Betreiber müssen verpflichtet werden, die Beschäftigten frühzeitig und umfassend über die Abläufe und die Rechte der Beschäftigten zu informieren. Die EVG und der Betriebsrat des Alt-Betreibers sollten regelmäßig schon in der Definitionsphase des Vergabeverfahrens vom Aufgabenträger konsultiert werden, damit die Fachkenntnis und die Interessen der Beschäftigten und ggf. auch die Besonderheiten des betroffenen Liniennetzes berücksichtigt werden können (zum Beispiel auch Perspektiven einzelner Werke oder Dienststellen). Zwischen der VMV als landesweitem Aufgabenträger und dem EVG-Landesverband sollten regelmäßige Gespräche zur Vergabepolitik stattfinden. Die EVG sollte ggf. auch in Gremien (z.B. Beirat oder Aufsichtsrat) einbezogen werden.



## Freifahrtregelungen für Eisenbahner\*innen

Wir fordern, dass das Land den Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) des SPNV künftig vorgibt, dass Eisenbahner\*innen auf dem Weg von und zur Arbeit sowie bei Gastfahrten kostenlos mitfahren können. Zumindest sollten die Vorgaben bei SPNV-Vergaben zulassen, dass die EVU untereinander Freifahrtregelungen für die Eisenbahner\*innen vereinbaren können, die auch die kostenlose Beförderung von Beschäftigten anderer EVU einschließen. Auch weitergehende tarifliche Regelungen sollen nicht ausgeschlossen werden.

In der Vergangenheit waren Freifahrtregelungen ein selbstverständlicher Bestandteil der Vergütung von Eisenbahner\*innen und trugen zur Attraktivität der Eisenbahn als Arbeitgeber bei. Seit der Bahnreform ist ein Flickenteppich unterschiedlicher Regelungen entstanden. Meistens werden Freifahrten nur noch für Mitarbeiter\*innen des eigenen Unternehmens gewährt. Die Aufgabenträger des SPNV untersagen z.T. sogar ausdrücklich Freifahrtregelungen für Mitarbeiter\*innen anderer Eisenbahnunternehmen. Wenn auf einer Strecke Züge verschiedener Betreiber unterwegs sind, können manche Züge frei genutzt werden, andere nicht. In anderen Bundesländern, z. B. Baden-Württemberg, gibt es inzwischen EVU-übergreifende Regelungen. EVU-übergreifende Freifahrtregelungen wären ein einfaches Mittel, um die Arbeit bei der Eisenbahn attraktiver zu machen, das weder für die EVU noch für die Aufgabenträger mit größerem Aufwand verbunden wäre. Unseres Erachtens sollten konkrete Schritte besprochen werden, um zeitnah eine flächendeckende Regelung für Mecklenburg-Vorpommern zu erreichen.



### 3. Personenbeförderungsgesetz / Bus

Wir fordern eine Klarstellung im Personenbeförderungsgesetz (PBefG), dass vom Aufgabenträger vorgegebene soziale, qualitative und ökologische Standards auch von eigenwirtschaftlichen Antragstellern im ÖPNV eingehalten werden müssen. Kommunen brauchen Rechtssicherheit, Fahrgäste brauchen Qualität und Verlässlichkeit, und Beschäftigte brauchen die Sicherheit, dass auf ihrem Rücken kein unfairer Wettbewerb mit Sozialdumping ausgetragen wird. Vor über drei Jahren hat der Bundesrat einen Vorschlag für eine solche Klarstellung zum Personenbeförderungsgesetz beschlossen (Bundesrat-Drucksache 741/16 vom 10.02.2017). Die Regierungsparteien haben im aktuellen Koalitionsvertrag festgelegt, dies umzusetzen. Dennoch ist bis heute nichts passiert, und in den kürzlich vereinbarten Eckpunkten zur PBefG-Reform ist diese Klarstellung nicht enthalten.

Solange keine Änderung des PBefG zur Klarstellung erfolgt, ist es notwendig, dass die Sozialvorschriften auch in die Nahverkehrspläne aufgenommen werden, da diese durch die Aufgabenträger zu beachten sind und nur so die Beschäftigten im Busverkehr bei eigenwirtschaftlichen Anträgen geschützt werden können. Ggf. können die jeweiligen Landesnahverkehrsgesetze festlegen, dass Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten verpflichtender Bestandteil der Nahverkehrspläne sind.

Wir fordern, dass bei Auftragnehmerwechseln im ÖPNV die neuen Betreiber verpflichtet werden, allen betroffenen Beschäftigten ein verbindliches Übernahmeangebot zu gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu machen. Bis 2030 braucht der gesamte ÖPNV 100.000 neue Beschäftigte in verschiedenen Berufen, nur um den Status-quo zu halten. Wie sollen die Unternehmen Personal gewinnen, wenn sich Bewerber\*innen und Auszubildende regelmäßig etwa alle acht Jahre vor Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen oder sogar um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen?

Diese Forderungen zur PBefG-Reform wurden auch mit EVG-Schreiben vom 18.06.2020 an alle Landesverkehrsminister gesendet.



#### 4. ÖPNV als Pflichtaufgabe der Kommunen

Der ÖPNV muss zur Pflichtaufgabe der Kommunen/Länder werden. Der Ausbau des Bus- und Straßenbahnverkehrs (=ÖPNV) ist wesentlicher Bestandteil des klimapolitisch notwendigen Umbaus des Verkehrssystems und notwendig für die Mobilität der Bürger\*innen und der Regionen, auch abseits der Großstädte. Solange der ÖPNV als freiwillige Leistung der Kommunen angesehen wird, ist immer wieder zu befürchten, dass diese das Angebot in Zeiten knapper Kassen reduzieren oder sogar durch die Kommunalaufsichtsbehörden dazu gezwungen werden, wenn die Kommunen stark verschuldet sind. Durch die Definition als Pflichtaufgabe wären zukünftig Leistungen des öffentlichen Nahverkehrs unabhängig von der Zahlungsfähigkeit der Kommunen zu erbringen. Dies unterstreicht allerdings auch die Notwendigkeit einer entsprechenden Beteiligung des Landes bei der Finanzierung.

Der Ausbau des Bus- und Straßenbahnverkehrs (=ÖPNV) ist wesentlicher Bestandteil des klimapolitisch notwendigen Umbaus des Verkehrssystems und notwendig für die Mobilität der Bürger\*innen und der Regionen, auch abseits der Großstädte. Dabei dürfen ein größeres Angebot und mehr Leistung im öffentlichen Nahverkehr nicht zu Lasten von Löhnen und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gehen. Vielmehr muss der Nahverkehr so gestaltet werden, dass attraktive und tarifgebundene Arbeitsplätze gesichert werden und neu entstehen.



## 5. Ausbau des SPNV; Verwendung der Regionalisierungsmittel

Der SPNV muss in Mecklenburg-Vorpommern als Rückgrat des Öffentlichen Verkehrs weiter ausgebaut werden. In Mecklenburg-Vorpommern dürfen keine weiteren Strecken im SPNV stillgelegt werden. Für die Mobilität der Bevölkerung und die Klimawende im Verkehr wird jede einzelne Linie im SPNV des Landes dringend gebraucht. Daher sollten auch die Regionalisierungsmittel möglichst vollständig für den SPNV verwendet werden.

Das Nahverkehrsnetz in und um Rostock muss massiv ausgebaut werden. Die Stadt wächst, die Pendlerzahlen wachsen, aber die ÖPNV- und SPNV-Erschließung wächst nicht mit. Seitdem die S-Bahn-Strecke zum Überseehafen stillgelegt wurde, fehlt eine adäquate Anbindung des Hafengebietes mit Tausenden von Arbeitsplätzen (allein ca. 10.000 Schichtarbeitsplätze), Wohnungen und den dort abfahrenden Fähren. DB Netz plant ohnehin, demnächst Umbau- und Sanierungsmaßnahmen auf der Strecke nach Rostock Seehafen durchzuführen. Es könnte viel Geld für die S-Bahn-Anbindung gespart werden, wenn entsprechende Ausbaumaßnahmen dabei schon mit durchgeführt bzw. eingeplant und vorbereitet würden.

Das S-Bahn-Netz sollte von drei auf acht Linien erweitert werden, so dass auf allen von Rostock ausgehenden Linienästen schnelle Züge in dichtem Takt fahren. Selbstverständlich sollten alle Linienäste elektrifiziert werden (nach Graal-Müritz, Bad Doberan, Sanitz und Teterow). Die Bedienung im S-Bahn-Standard sollte nicht mehr lange auf sich warten lassen. Deshalb sollte schon bald ein hochwertiger Vorlaufbetrieb mit beschleunigungsstarken, möglichst batterieelektrischen (Hybrid-)Triebwagen aufgebaut werden.

Wir begrüßen es, dass auch in Mecklenburg-Vorpommern einzelne kürzere Streckenabschnitte für den SPNV reaktiviert worden sind und der Wiederaufbau der Darßbahn vorgesehen ist. Insgesamt ist das Schienennetz des Landes in den letzten Jahrzehnten stark ausgedünnt worden, und zwar in einem Ausmaß, dass volkswirtschaftlich und ökologisch nicht gerechtfertigt ist. Die EVG unterstützt die Empfehlung des Verbandes Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) und der Allianz pro Schiene, Streckenabschnitte in Mecklenburg-Vorpommern für den SPNV zu reaktivieren. Dazu gehören neben der Darßbahn die Strecken

- Ducherow-Swinemünde
- Wittstock-Mirow
- Güstrow-Meyenburg
- Parchim-Waren und
- Hagenow Stadt-Ratzeburg

Landesweit sollten integrierte, d.h. gut aufeinander abgestimmte, vertaktete Nahverkehrsangebote von



Bus und Bahn geschaffen werden. Dabei ist es wichtig, alle größeren Orte miteinander zu verbinden, auch über Kreis- und Gebietsgrenzen hinweg und nicht nur mit den jeweils planungshierarchisch zugeordneten Zentren.

Die EVG fordert, die Nutzung des ÖPNV für die Reisenden zu vereinfachen und billiger zu machen. „365-Euro-Tickets“ können für viele Städte und Regionen ein gutes Instrument sein. Auf jeden Fall sollten regional und landesweit gültige verbilligte und einfach zu nutzende Netzkarten eingeführt werden. Wir warnen davor, einseitig auf Digitalisierung zu setzen, um die Fahrkartensysteme zu vereinfachen. Wenn nicht auch die zu Grunde liegenden Tarifsysteme und -bestimmungen vereinfacht werden, können digitale Vertriebssysteme vor allem auch neue Zugangshürden schaffen. Gelegenheitsfahrer\*innen werden nur dann als Stammkunden für den ÖPNV gewonnen, wenn der Zugang auch beim Kauf von Einzel- und Tageskarten einfach ist. Deshalb sollten auch personenbedienter Verkauf und Beratung wieder eine stärkere Rolle spielen.



## 6. Fachkräftesicherung / Fachkräfteoffensive der Länder

Der Eisenbahnbetrieb verlangt hohe Professionalität und großes Engagement der Beschäftigten, damit Reisende und Güter sicher und zuverlässig befördert werden. Wichtig ist, dass der größte Teil des Personals im Betrieb, bei der Instandhaltung und bei der Kundenbetreuung gut ausgebildet ist und über eine profunde Kenntnis des Systems Eisenbahn verfügt. Der Einsatz von angelernten Kräften oder Beschäftigten mit Funktions-, aber ohne volle Berufsausbildung kann nur eine Not- oder Übergangslösung sein.

Allerdings sind die Arbeitsplätze und die Beschäftigungsbedingungen bei Bahn und Bus seit Jahren von zunehmender Unsicherheit geprägt, da bei der Gestaltung des Wettbewerbs nach der Bahnreform nicht ausreichend auf die Interessen der Beschäftigten Rücksicht genommen wurde. Nicht nur für Eisenbahner\*innen, von denen selbstverständlich hohe Einsatzbereitschaft, Schichtdienst, lange Abwesenheiten von zu Hause, Nacht- und Wochenendarbeit erwartet werden, ist es eine Zumutung, alle paar Jahre von Jobverlust, Umzug oder Einkommenseinbußen bedroht zu werden. Wir fordern daher:

### Stärkung der dualen Berufsausbildung

Durch Corona zeigt sich eine dramatische Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt. Eine Vielzahl der Betriebe hat angekündigt, die Ausbildungszahlen zu senken. Daher sollte offensiv für die Ausbildung im Verkehrssektor geworben werden.

### Ausbildungsquoten in Vergabeverfahren

Da bei den Vergabeverfahren im SPNV jahrelang vor allem die Kostensenkung im Vordergrund stand, haben viele Bieter darauf verzichtet, selbst auszubilden, und konnten so billiger kalkulieren. Der Personalbedarf wurde z.B. durch Abwerbung von anderen Unternehmen gedeckt. Das funktioniert heute nicht mehr, und häufig scheitern Betreiberwechsel an fehlendem oder nicht ausgebildetem Personal. Mindestanforderungen (z.B. Quoten) für die Berufsausbildung während und vor der Laufzeit des Verkehrsvertrages halten wir für einen erfolgsversprechenden Ansatz.



## Tariftreue & faire SPNV-Vergabeverfahren

Sicherheit des Arbeitsplatzes, angemessene Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen sind entscheidend, um Beschäftigte für den SPNV gewinnen und halten zu können. Tariftreue, Anspruch auf Übernahme für alle bisher Beschäftigten im Falle eines Betreiberwechsels und Schutz vor Einkommenseinbußen müssen künftig der Standard bei SPNV-Vergaben sein.

## Regionale Maßnahmen / Aktivitäten der Länder

Nach dem Vorbild Bayerns sollten landesweite „Runde Tische Fachkräfte-Offensive“ zu Aufmerksamkeit und einem positiven Bild für die Eisenbahnbranche als Beschäftigungsbereich beitragen, z.B. durch einen landesweiten Eisenbahntag mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen der Eisenbahnunternehmen (Jobmessen, Tage der offenen Tür, etc.), oder einen gemeinsamen Internetauftritt.

Die SPNV-Aufgabenträger, Betriebsräte und Gewerkschaften sollten daran beteiligt werden. Die Landesregierung kann solche Initiativen koordinieren sowie politisch und materiell unterstützen. Besonders positiv wäre es, wenn damit auch Arbeitskräfte für die Ausbildung im Bereich der Eisenbahn-Infrastruktur, des Personenfernverkehrs oder des Schienengüterverkehrs gewonnen werden könnten.



## **7. Förderung und Unterstützung für den Schienengüterverkehr**

Damit der Schienengüterverkehr flächendeckend zur Alternative zum Lkw werden kann, muss der Einzelwagenverkehr gefördert werden. Es darf unter keinen Umständen einen Rückbau von Gleisanlagen und Zugangsstellen geben. Vielmehr müssen Gleisanschlüsse für Gewerbegebiete/Güterverkehrszentren zum verbindlichen Standard in der Flächen- und Verkehrsplanung werden. Auch sollte es Landesförderungen von Güterverkehrsstellen geben. Daneben wünschen wir uns die grundsätzliche politische Unterstützung der Länder für die Förderung des Schienengüterverkehrs auf nationaler und europäischer Ebene.

Wichtig sind auch neue Konzepte, um z.B. die Distanzen für den Vor-/Nachlauf bzw. Anliefer- und Zustellverkehr zu verringern, damit der Schienengüterverkehr mit Elektro-Lkw für die Fein-Erschließung kombiniert werden kann. Pilotprojekte in den Ländern wären sinnvoll. Städte wie Rostock, Stralsund, Schwerin oder Saßnitz (Mukran) würden sich für solche Pilotstandorte anbieten.

Die EVG lehnt den Einsatz von sog. „Riesen-LKW“, also überlangen Lkw, grundsätzlich ab. Überlange Lkw führen zur Verlagerung von Transporten von der Schiene auf die Straße, sind nicht klimaneutral zu betreiben und gefährden die Verkehrssicherheit. Das Bundesverkehrsministerium fördert seit Jahren die Zulassung von immer mehr Streckenabschnitten für die „Riesen-LKW“, um am Ende eine faktisch nahezu flächendeckende Zulassung zu erreichen, womöglich auch grenzüberschreitend in die Nachbarstaaten. Die Bundesländer entscheiden darüber, ob einzelne Straßenabschnitte oder -netze für den Einsatz überlanger Lkw geöffnet werden. Wir wollen, dass das Land Mecklenburg-Vorpommern keine weiteren Strecken für „Riesen-LKW“ ausweist und bisherige Genehmigungen für deren Einsätze widerruft.

Die Warenströme zwischen Ostasien bzw. Russland und Mitteleuropa nehmen zu. Da die Ziel- und Quellgebiete dieser Transporte in Asien mit zunehmendem Anteil nicht mehr in Küstennähe liegen sowie China und Russland ihre Eisenbahn-Infrastruktur ausbauen, wird die Eisenbahn wichtige Teile dieses Transportmengenwachstums übernehmen. Nicht alle Ladegüter können in Container verladen werden. Kapazitätsreserven fehlen. Daher sollte der Fährhafen Saßnitz-Mukran erhalten und ausgebaut werden. Die Möglichkeit des Eisenbahn-Trajektverkehrs mit russischer Breitspur Richtung Baltikum, Russland und Finnland sollte unbedingt erhalten bleiben. Ggf. sollte die ökonomische Lebensfähigkeit des Hafens Mukran durch Diversifizierung (einschließlich Containerumschlag) gestärkt werden. Die Zulaufstrecken müssen ausgebaut werden (insbes. zweites Gleis Rostock-Stralsund).

Wir begrüßen die Planungen den „Ostkorridor“ auszubauen. Die Mecklenburg-Vorpommern berührenden Maßnahmen, insbesondere Elektrifizierung und Doppelspur Lübeck – Bad Kleinen sowie die



Verbindungskurve bei Bad Kleinen, sind sinnvoll und dringend, um mehr Güterverkehr auf die Schiene bekommen zu können und den Schienenpersonenverkehr in dieser Relation attraktiver zu machen.

## 8. Ausbau des Schienenpersonenfernverkehrs und Elektrifizierung

Wir begrüßen es, dass fast alle deutschen Großstädte im künftigen Deutschlandtakt wieder regelmäßig im Fernverkehr bedient werden sollen, und zwar im Takt und nicht nur mit einzelnen Zügen. Allerdings sieht das aktuelle Zielfahrplankonzept des Deutschlandtaktes vor, dass die vier Fernverkehrslinien, die Orte in Mecklenburg-Vorpommern bedienen, nur im Zwei-Studentakt fahren. Schwerin ist nicht als Taktknoten des Fernverkehrs vorgesehen. Hier sehen wir Nachbesserungsbedarf, ggf. auch durch eine bessere Integration von Nah- und Fernverkehrszügen zum flexibel nutzbaren Studentakt auf den jeweiligen Linien.

In der aktuellen Koalitionsvereinbarung des Bundes steht das Ziel, bis 2025 70 % des bundeseigenen Eisenbahnnetzes zu elektrifizieren. Verbände und Unternehmen des Eisenbahnsektor fordern, bis 2030 einen Elektrifizierungsgrad von 75 % zu erreichen.

In Mecklenburg-Vorpommern sollten, wie oben beschrieben, auf jeden Fall die Strecke Bad Kleinen-Lübeck sowie die heute noch nicht mit Oberleitung versehenen Streckenäste des zu erweiternden Rostocker S-Bahn-Netzes schnellstmöglich elektrifiziert werden. Soweit die übrigen, noch mit Dieseltriebfahrzeugen betriebenen Strecken nicht kurz- bis mittelfristig mit Fahrdraht überspannt werden können, sollten sie auf Batteriebetrieb mit entsprechender Ladeinfrastruktur umgestellt werden. Es sollten auf keinen Fall mehr Neufahrzeuge mit Dieselbetrieb mehr angeschafft werden.