

FAIR TRANSPORT EUROPE

DIE ZUKUNFT DES EUROPÄISCHEN
VERKEHRSSSEKTORS AUS
BESCHÄFTIGTENPERSPEKTIVE





JEAN-CLAUDE JUNCKER

PRÄSIDENT DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION:

„Die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zählt seit jeher zu den wichtigsten Säulen des Binnenmarkts; für sie werde ich nachdrücklich eintreten, zugleich aber auch den nationalen Behörden das Recht zugestehen, gegen Missbrauch und Leistungsbetrug vorzugehen.“

„Zugleich werde ich dafür Sorge tragen, dass die Entsenderichtlinie streng umgesetzt wird, und ich werde eine gezielte Überprüfung dieser Richtlinie auf den Weg bringen, um sicherzustellen, dass Sozialdumping in der Europäischen Union keinen Platz hat. In unserer Union sollte gleiche Arbeit am gleichen Ort gleich vergütet werden.“

Quelle: Ein neuer Start für Europa: Meine Agenda für Jobs Wachstum, Fairness und demokratischen Wandel

**FAIR
TRANSPORT
YES!**

SCHLUSS MIT SOZIALDUMPING – HIN ZU FAIREN ARBEITSBEDINGUNGEN!

Die Initiative Fair Transport Europe der europäischen Verkehrsgewerkschaften schlägt neun allgemeine Lösungen vor, die einen erheblichen Beitrag zur Bekämpfung des Sozialdumpings und zur Gewährleistung fairer Löhne, fairer Arbeitsbedingungen und fairer Sozialrechte für Arbeiterinnen und Arbeiter im Verkehrsmarkt in Europa haben werden. Außerdem zeigt sie konkrete Maßnahmen in den einzelnen Sektoren auf.

ES MUSS EINE DEFINITION FÜR SOZIALDUMPING ALLGEMEIN ANERKANNT WERDEN

und eine aufwärts strebende Harmonisierung der Sozialgesetzgebung im Verkehrssektor erfolgen, die den fairen Wettbewerb absichert, anstatt ihn auf dem Rücken der Beschäftigten zu führen.

DIE ARBEITNEHMER-ENTSENDERICHTLINIE 96/71/EG MUSS ÜBERARBEITET WERDEN

mit dem Ziel, den Herausforderungen des Verkehrssektors gerecht zu werden und die mit der Richtlinie verfolgten Ziele auch dort zu erreichen.

WIR BRAUCHEN EU-MASSNAHMEN

als Garantie für eine einheitliche Durchsetzung der Beschäftigungs- und Sozialgesetzgebung im Verkehr in allen Mitgliedstaaten.

ES MÜSSEN EU-MASSNAHMEN VERABSCHIEDET WERDEN,

um die Überwachung und Durchsetzung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für alle Verkehrsträger mit Blick auf bessere Arbeits- und Betriebssicherheit zu gewährleisten. Hier haben wir ein Regelungsdefizit.

DIE EXISTIERENDEN RECHTSVORSCHRIFTEN MÜSSEN ÜBERARBEITET WERDEN

damit die Ausschreibung von Dienstleistungen bei sämtlichen Verkehrsträgern nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und zu Entlassungen führt.

ES MÜSSEN WEITERGEHENDE GESETZE VERABSCHIEDET WERDEN

gegen den Missbrauch von Selbstständigkeit, Werksverträgen und Leiharbeit. Eine Europäische Sozialversicherungskarte sollte eingeführt werden, u.a. für den Kampf gegen Schwarzarbeit.

EINE KLAUSEL DES SOZIALEN FORTSCHRITTS IM PROTOKOLL DER EUROPÄISCHEN VERTRÄGE

zur Verknüpfung der Sozial- und Arbeitnehmerrechte mit den Grundsätzen der Freizügigkeit ist überfällig.

GEWERKSCHAFTEN MÜSSEN ANERKANNT WERDEN

und ihre Fähigkeit, Tarifverträge auszuhandeln, muss auf Ebene der EU und innerhalb aller Mitgliedsstaaten verwirklicht werden.



CHRISTINE BEHLE

Mitglied im ver.di-Bundesvorstand,
Leiterin des Fachbereichs 11 Verkehr



ALEXANDER KIRCHNER

Vorsitzender der Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft (EVG)

WIR BEWEGEN EUROPA - ABER NICHT FÜR 1,87 EURO DIE STUNDE!

Der Verkehrsmarkt ist zentraler Bestandteil der europäischen Volkswirtschaft - er sorgt für Wachstum und schafft Arbeitsplätze. Der Verkehrssektor erzeugt nahezu fünf Prozent des europäischen BIP und zählt mehr als elf Millionen Direktbeschäftigte - fünf Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU. Der Verkehr ist auch zentrale Voraussetzung für die Integration Europas: Der freie Austausch von Waren und die Freizügigkeit der europäischen Bürgerinnen und Bürger ist ohne Verkehrsdienstleistungen und Verkehrsinfrastruktur nicht denkbar.

Allerdings erfolgen diese Dienstleistungen unter zum Teil prekären Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. Wenn der Verkehr seine zentrale Rolle für die Integration Europas beibehalten soll, darf dies nicht auf Kosten fairer Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der unterschiedlichen Sektoren oder der Qualität von Verkehrsdienstleistungen und nicht zuletzt der Sicherheit von Passagieren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Waren erreicht werden.

Im Zuge der Öffnung der Waren- und Dienstleistungsmärkte und des Liberalisierungsprozesses der vergangenen 20 Jahre wird der Arbeitsmarkt zu einer Drehscheibe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Nationalitäten, Beschäftigungsbedingungen und Lohnniveaus. Daher braucht der Waren- und Dienstleistungsverkehr im europäischen Binnenmarkt nicht nur Umwelt- und Sicherheitsvorschriften sondern auch gemeinsame Sozialnormen. Diese sind eine Notwendigkeit für gerechte Arbeitsbedingungen und Sozialrechte auf dem europäischen Arbeitsmarkt und tragen damit zur Sicherheit auf den europäischen Verkehrswegen und zur Akzeptanz der europäischen Integration bei.

Bisher ging der Liberalisierungsprozess jedoch nicht mit einer parallelen sozialen Harmonisierung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einher. Ganz im Gegenteil: bei Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ist ein allgemeiner und deutlicher Abwärtstrend festzustellen, von dem alle Verkehrsträger betroffen sind. Diese Tatsache sowie zum Teil schwache nationale Durchsetzungsmechanismen für aktuelle EU-Rechtsvorschriften schaffen gesetzliche Schlupflöcher, die weit verbreitete Praktiken wie unlauteren Wettbewerb, Lohn- und Sozialdumping ermöglichen. Das wiederum führt zu den sich weiter verbreitenden Phänomenen von Scheinselbstständigkeit, unrechtmäßiger Entsendung, Ausbreitung von Leiharbeit und ähnlichen Praktiken, mit dem Ziel, nationale Sozialnormen zu unterlaufen.

Aber die Praktiken des Sozialdumpings stellen nicht nur für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Problem dar. Gesetzestreue Unternehmen werden von der Sozialdumping praktizierenden Konkurrenz ausgebootet, und nationale Sozialversicherungs- und Steuersysteme ernsthaft untergraben und umgangen. Gleichzeitig wird dadurch die Sicherheit des Verkehrssektors gefährdet, wenn Ausbildungsstandards als Kostenfaktor gesehen und auf ein Minimum zurückgefahren werden.

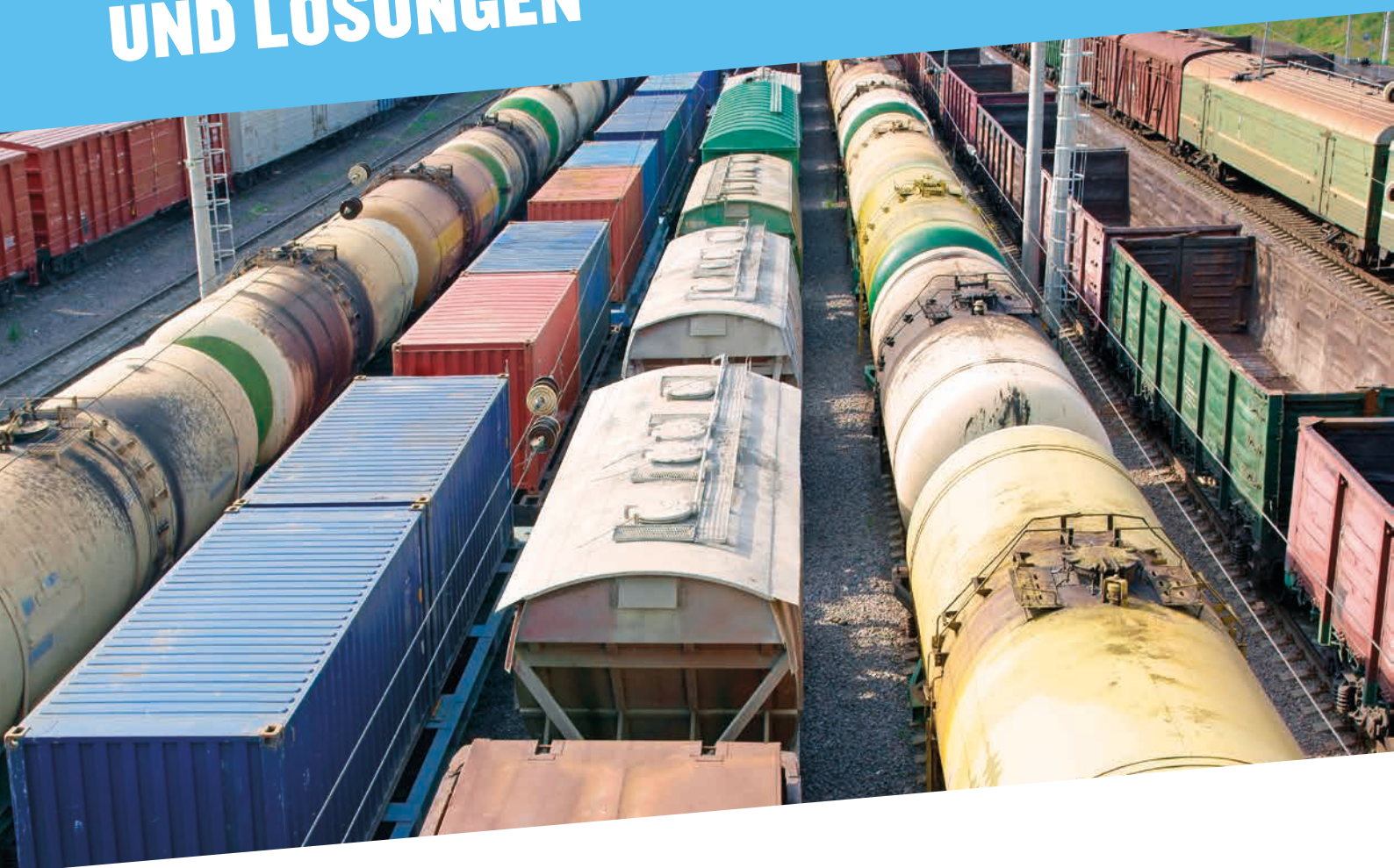
Die Herausforderungen sind groß, aber nicht unüberwindbar. In unserer Vision von Fair Transport Europe schließen ein konkurrenzfähiger europäischer Verkehrsmarkt und qualitativ hochwertige Transportdienste inklusive fairer Arbeitsbedingungen einander nicht aus. Ganz im Gegenteil: unsere Vision von Fair Transport Europe bietet konkrete Lösungen für die Vollendung eines harmonisierten europäischen Verkehrsmarktes und zur Vermeidung einer sozialen Abwärtsspirale bis zum kleinsten gemeinsamen Nenner.



JETZT UNTERSCHREIBEN!
Auf der Liste oder im Internet

**FAIR
TRANSPORT
YES!**

SEKTORALE HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN



EISENBAHN

PROBLEM

Auf der Schiene findet ein sich immer weiter verschärfender Wettbewerb auf Basis des günstigsten Preises statt. Von öffentlichen Ausschreibungen im Schienenpersonen-Nahverkehr (SPNV) bis zum Schienengüterverkehr – die Preise werden zunehmend durch Druck auf die Arbeitskosten wie Löhne und Sozialleistungen, aber auch durch Druck auf Sicherheit und Ausbildungsstandards sowie durch Missachtung bestehender Fahr-, Arbeits- und Ruhezeitvorschriften erreicht. Durch Auslagerung, Missbrauch von Zeit- und Leiharbeit sowie durch (Schein-)Selbstständigkeit werden geltende Lohnstandards gedrückt, prekäre bis menschenunwürdige Arbeitsverhältnisse entstehen.

LÖSUNG

1. Der Wettbewerb auf der Schiene sollte auf Basis der nachhaltigsten Geschäftsmodelle geführt werden. Solange die Auftraggeber jedoch einseitig das günstigste Angebot wählen, kommt es unaufhaltsam zu einer Absenkung von Lohn- und Sozialstandards.
2. Geltende Gesetze und weitere bestehende Regelungen müssen besser kontrolliert werden. Verstöße gegen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften sind nicht nur wettbewerbsschädlich sondern gefährden auch die Sicherheit von Menschen sowie des Systems Schiene.
3. Der Eisenbahnsektor ist ein von hohen Sicherheitsregeln durchdrungener Wirtschaftsbereich. Diese Standards gewährleisten neben der Sicherheit auch die hohe Qualität des Angebots und können nur durch gute Ausbildungen sichergestellt bleiben, in die alle Unternehmen im Sektor investieren müssen.



STRASSENPERSONENVERKEHR

PROBLEM

Der Ausschreibungswettbewerb im ÖPNV erhöht zunehmend den Druck auf die Beschäftigten, da bis zu 70 Prozent der Gesamtkosten durch Personalkosten entstehen.

Die Unternehmen reagieren darauf mit Auslagerungen, Absenkung von Qualifikationen und mit dem Zurückführen von gesellschaftlich sinnvollen Zusatzleistungen wie der Integration von benachteiligten Menschen, Einstellung von Auszubildenden oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

LÖSUNG

1. Arbeitsplatzsicherheit bei Betreiberwechsel. Personalübernahme mit Sicherung der Sozialstandards bei Betreiberwechsel im öffentlichen Personennahverkehr.

2. Kein Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten. Subunternehmerhaftung bei der Untervergabe von Aufträgen. Lohn- und Sozialstandards dürfen nicht unterlaufen werden.

3. Direktvergabe schützen. Kommunen müssen weiterhin selbst entscheiden können, ob sie Verantwortung und Durchführung des öffentlichen Nahverkehrs in öffentlicher Hand behalten wollen.

STRASSENTRANSPORT

PROBLEM

Der Straßenverkehr leidet an einem eklatanten Kontrolldefizit der bestehenden Vorschriften und dem gezielten Ausnutzen bestehender Lücken durch Briefkastenfirmen und durch mangelnde Anmeldepflichten. Dadurch werden Berufskraftfahrerinnen und -kraftfahrer aus EU-Mitgliedstaaten mit niedrigeren Lohn-, Arbeits- und Sozialnormen eingestellt und dann auf andere europäische Länder verteilt, von wo aus sie gemäß der Entlohnung und der Bedingungen ihres Herkunftslandes arbeiten, was illegal ist, beträchtliche Verzerrungen auf dem EU-Arbeitsmarkt verursacht und den lautereren Wettbewerb in dem Sektor sowie die Sicherheit auf den europäischen Straßen bedroht.

LÖSUNG

1. Bessere Kontrollmöglichkeiten der Lenk- und Ruhezeitvorschriften durch die digitale Fahrerkarte für alle, inkl. der Dokumentation der Geodaten der Fahrerinnen und Fahrer.

2. Durchsetzung der Entsenderichtlinien (Richtlinie 96/71/EG und Richtlinie 2014/67/EU) sowie der Regelungen zur Kabotage (Verordnung 1072/2009/EG) durch verbindliche Voranmeldungen und einheitliche Einführung des elektronischen Frachtbriefs CMR.

3. Abschaffung von Briefkastenfirmen, indem die Auflagen für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers erhöht werden (Verordnung 1071/2009/EG). EU-weite Einführung eines Sozialgarantie-Fonds als obligatorische Voraussetzung für die Aufnahme des Berufs als Kraftverkehrsunternehmer und den Nachweis der „tatsächlichen Niederlassung“ durch Nachweis einer ausreichenden Anzahl von Parkflächen für die regelmäßige Nutzung durch die Unternehmensfahrzeuge.



ZIVILE LUFTFAHRT

PROBLEM

Während einige Kosten (wie Kraftstoff oder die Anschaffungskosten der Flugzeuge) bis zu einem bestimmten Punkt feststehen, meinen die Fluggesellschaften, dass die Lohnkosten in einer endlosen Abwärtsspirale gekürzt werden können. Aufgrund des gestiegenen Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, Null-Stunden-Verträge oder sogar (Schein-) Selbstständigkeit ist prekäre Beschäftigung in der Luftfahrt auf dem Vormarsch. Neben dem unlauteren Wettbewerb auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU sind wir auch mit der Verbreitung neuer Geschäftsmodelle (vor allem durch Billigflaggen) und dem Druck nicht-europäischer Fluggesellschaften, die Arbeitnehmerrechte nicht respektieren, konfrontiert.

LÖSUNG

1. Regeln zur Durchsetzung der nationalen Sozialnormen und eine Überarbeitung der Arbeitszeitvorschriften für das fliegende Personal. Ersteres durch eine Verbesserung der Verordnungen 1008/2008/EG über gemeinsame Regeln für Flugverkehrsdienste und der Verordnung 987/2009 über die Koordination der sozialen Sicherheit.
2. Verbesserung der Verordnung 868/2004/EG über den Schutz vor Schädigung der Luftfahrtunternehmen der Gemeinschaft durch Subventionierung und unlautere Preisbildungspraktiken bei der Erbringung von Flugverkehrsdiensten von Ländern, die nicht Mitglied der Europäischen Gemeinschaft sind.
3. Einführung von einheitlichen Ausbildungs- und Qualifizierungsstandards für die Unternehmen der zivilen Luftfahrt, um die Sicherheit und Qualität zu garantieren. Dies umfasst die Verordnung 805/2011/EU zur Festlegung detaillierter Vorschriften für Fluglotsenlizenzen.



BINNENSCHIFFFAHRT

PROBLEM

Die Bedeutung der Binnenschifffahrt für einen möglichst umweltfreundlichen Gütertransport wird in Zukunft weiter zunehmen. Nur durch Regelungen auf europäischer Ebene kann es gelingen, dass gleiche europäische Sozialstandards für gleiche europäische Dienstleistungen gelten. So kann verhindert werden, dass durch nationale Alleingänge Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen akzeptiert werden müssen. Die Vorschläge der ETF zur Umsetzung dieser Forderungen (digitaler Fahrtenschreiber, Qualitätssiegel...) können helfen, die Arbeitsbedingungen in der Branche zu verbessern.

Die Anerkennung der unterschiedlichen nationalen Ausbildungen ist eine der Voraussetzungen dafür, die Berufe in der Binnenschifffahrt attraktiver zu machen.

Die Binnenschifffahrt leidet unter einem Facharbeiter- und Kompetenzmangel und ist geprägt durch eine Internationalisierung der Besatzung an Bord. Die nationalen Normen zur Ausbildung von Binnenschiffpersonal weisen in Umfang und Tiefe deutliche Unterschiede auf. Außerdem gelten an Bord teilweise unterschiedliche soziale Normen, was dem Grundsatz von „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zuwider läuft und die Kontrolle der Arbeits- und Ruhezeiten unmöglich macht.



SEEVERKEHR ALLGEMEIN

LÖSUNG

1. Harmonisierung der Berufsqualifikationen für Binnenschiffpersonal. Dies führt zu einer besseren Mobilität der Beschäftigten und sichert den Verkehrsweg Fluss.
2. Die Ausdehnung des Systems der sozialen Sicherheit der Beschäftigten auf Rheinschiffen, in dem letztere mit der sozialen Sicherheit des Landes in dem der Hauptsitz des Betreibers ist, verknüpft sind, auf alle Beschäftigten auf europäischen Binnenschiffen. Auf einem Schiff muss es einheitliche Regelungen geben.
3. Die Entwicklung eines „digitalen Fahrtenschreibers“ oder eines intelligenten Fahrtenschreibers für die Binnenschifffahrt, mit dem nicht nur die Fahrzeit eines Schiffes gemessen wird, sondern auch Arbeits- und Ruhezeiten jedes einzelnen Besatzungsmitglieds an Bord.

PROBLEM

90 Prozent aller Waren werden weltweit von Handelsschiffen transportiert. Trotz dieser positiven Leistung und des Wachstumspotenzials der letzten Jahrzehnte sichert diese Entwicklung keine ausreichenden Arbeitsplätze für Seeleute in der EU. Damit geht europäisches Know-how verloren. Die rückläufige Anzahl von Seeleuten und Offizierinnen und Offizieren führt bereits regional zu einem Mangel an Fachkenntnissen im Seeverkehrskluster. Im globalisierten Wettbewerb brauchen europäische Seeleute die Unterstützung durch staatliche Hilfestellungen, die EU-Unterstützungen an die Einstellung und Beschäftigung qualifizierter in Europa ansässiger Seeleute binden.

LÖSUNG

1. Rückflaggung der ausgeflaggten Schiffstonnage in EU Staatsflaggen und Bindung staatlicher Unterstützung (Tonnagesteuer) an die Beschäftigung europäischer Seeleute.
2. Umsetzung einer Kabotageregelung, mit der abgesichert wird, dass der Schiffsverkehr innerhalb der europäischen Gewässer zu Bedingungen zu erfolgen hat, wo der Verkehr stattfindet.
3. Soziale Sicherheit, sichere Beschäftigungsbedingungen und gesetzliche Rentenansprüche für alle Seeleute an Bord von Schiffen mit EU-Beflaggung.

Ziel der europäischen Bürgerinitiative muss es sein, mit diesen Maßnahmen den weiteren Niedergang der europäischen Schifffahrt zu stoppen.



LOGISTIK

PROBLEM

Der Logistiksektor ist durch drei Tendenzen geprägt: vertikale Fragmentierung, informelle Verhältnisse mit wachsender Arbeitsintensität und Facharbeitermangel. Je weiter man sich unten in der Dienstleistungskette befindet, desto mehr nehmen die prekären Verhältnisse zu, und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am unteren Ende sind am wenigsten durch Tarifverträge, Beschäftigungsgesetze und Arbeitssicherheitsbestimmungen geschützt. Oft wird in der Logistik nach Leistung bezahlt, d.h. man leistet in der Praxis Arbeitstage von 10 bis 15 Stunden, und zwar ungeachtet der Bestimmungen (des Arbeitsgesetzes) hinsichtlich Arbeits- und Ruhezeit, Überstunden und Zulagen. Dies getarnt unter dem Mantel der (Schein-) Selbstständigkeit.

LÖSUNG

1. Eine europäische Definition und Kriterien für die Selbstständigkeit, um der Scheinselbstständigkeit einen Riegel vorzuschieben. Die Kriterien müssen Forderungen nach mehr als einem Kunden beinhalten und die Tatsache berücksichtigen, dass man in der Rangfolge niemandem unterstellt sein kann. Wenn man nicht dafür verantwortlich ist, was man tut, kann man auch nicht als Selbstständige/Selbstständiger betrachtet werden.

2. Mehr Regulierung und Kontrolle bezüglich der Einhaltung der arbeitsrechtlicher Vorschriften und sicherer Praktiken. Der Paketsektor sollte genau wie der Kraftverkehr in den Geltungsbereich der Vorschriften zum digitalen Fahrtenschreiber fallen (Fahrzeuge unter 3,5 t aufnehmen) und Arbeits- sowie Ruhezeiten sollten zwingend aufgezeichnet und kontrolliert werden.

3. Entwicklung eines europäischen Rahmens bzw. einer Verordnung zum Marktzugang für Subunternehmer. In einem Bereich, in dem alle Beschäftigten multiple Fertigkeiten/Kompetenzen besitzen und bescheinigen müssen, sollten auch Unternehmer dazu verpflichtet werden und umfassend belegen, dass sie wissen, wie sie ein Unternehmen gründen, organisieren und leiten, und dass sie alle einzuhaltenden Gesetze und Vorschriften des Sektors, in dem sie aktiv werden wollen, kennen.



HÄFEN

PROBLEM

Die nationale und europäische Hafenwirtschaft befindet sich in einem rasanten Veränderungsprozess, der insbesondere durch den zunehmenden Grad an Automatisierung weitreichende Folgen für die Beschäftigten und den Einfluss der Gewerkschaften mit sich bringt. Neben der fortlaufenden Einführung neuer Technologien und der damit verbundenen Schaffung von Überkapazitäten auf den europäischen Terminals führt die aktuelle Entwicklung in der Seeschifffahrt (Schiffsgrößenentwicklung, sinkende Tonnage und steigende Marktmacht der großen Player wie Maersk) zu einem enormen Kostendruck in den Hafenumschlagsunternehmen und den angeschlossenen maritimen Dienstleistungen. Dadurch hervorgerufene Investitionen in die Infra- sowie Suprastruktur werden ausschließlich durch die Unternehmen der Hafenwirtschaft getragen, die wiederum gezwungen sind, über Kosteneinsparungen ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Als ein Beispiel der neoliberalen Agenda der Europäischen Kommission sind auch die aktuellen Versuche zum Abbau der Hafen-Personalsysteme (oftmals als Arbeitsreserve 'Labour Pool' bezeichnet) zu betrachten. Solche Versuche kommen derzeit insbesondere in Form von Vertragsverletzungsverfahren und darauf



**FAIR
TRANSPORT
YES!**

JETZT UNTERSCHREIBEN!

Auf der Liste oder im Internet
sign.fairtransporteurope.eu

basierenden nationalen Hafenreformen gegenüber den Mitgliedsstaaten (z.B. Spanien und Belgien) zum Ausdruck. Überall dort, wo diese Versuche bis zum Ende durchgeführt wurden, haben sich die Arbeitsbedingungen für die Hafenbeschäftigten verschlechtert, und allgemein kehrt die Gelegenheitsarbeit und der Einsatz von Tagelöhner/innen zurück. Aber auch der Wettbewerb mit nicht EU-Häfen (z.B. Spanien-Marokko) oder die Nichtachtung von elementaren Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten (z.B. in Polen) führen zu einem steigenden Druck für die Beschäftigten in der europäischen Hafenvirtschaft.

LÖSUNG

Jegliche Versuche aufzugeben, eine Marktzugangsgesetzgebung auf EU- Ebene zu formulieren, und insbesondere das Marktzugangskapitel in dem Verordnungsentwurf (2013) 296 endgültig zurückziehen.

Politische Ziele und Investitionspläne formulieren, mit denen die Koordination zwischen den europäischen Häfen sichergestellt wird, um eine unkontrollierte Hafenexpansion zu vermeiden: Dadurch würden Überkapazitäten und deren soziale und ökologische Folgen minimiert.

Abstand zu nehmen von der Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren gegen EU-Mitgliedsstaaten mit Blick auf die Organisation der Hafendarbeit.

EU-Häfen, die im Wettbewerb mit Nicht-EU-Häfen stehen, die Möglichkeit zu geben, Maßnahmen zum Erhalt ihrer Konkurrenzfähigkeit zu treffen und daher Arbeitsplätze zu sichern, wie die Einrichtung besonderer Steuerregelungen und besonderer Wirtschaftsräume.

Sozialklauseln in Investitionspläne und Fonds zur Finanzierung der Hafinfrastrukturen und -anlagen aufzunehmen und eine angemessene Nutzerfinanzierung durch die Reederinnen und Reeder sicherzustellen.

Die europäischen Sozialpartner müssen bei der Einführung neuer Technologien (Automation) verbindlich beteiligt werden; dazu bedarf es eines entsprechenden europäischen Rechtsrahmens.

DEUTSCHE KOORDINATIONSSTELLE DER EBI FAIR TRANSPORT EUROPE:

mobifair – für fairen Wettbewerb
in der Mobilitätswirtschaft e.V.
Gutleutstr. 163-167
60327 Frankfurt
Germany



ETF
Galerie AGORA
Rue du Marché aux Herbes 105,
Boîte 11 B – 1000 Bruxelles
Belgien

etf@etf-europe.org
+32 2 285 46 60



Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft EVG
Reinhardtstr. 23
10117 Berlin
Deutschland

Marion Carstens
marion.carstens@evg-online.org
+49 30 42 43 90 80



ver.di
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Deutschland

Carola Schwirn
carola.schwirn@verdi.de
+49 30 69 56 26 02