



---

# Sozialbedingungen im Bus- und Fernbusverkehr in Europa

ZUSAMMENFASSUNG



## Sozialbedingungen im Bus- und Fernbusverkehr in Europa

### Zusammenfassung

Dieses Dokument wurde im Rahmen des Projekts „Sozialbedingungen im Bus- und Fernbusverkehr in Europa“ von wmp consult verfasst. Das Projekt wurde mit Mitteln der Europäischen Union unter der Haushaltslinie “04 03 01 05 – Informations- und Bildungsmaßnahmen zugunsten von Arbeitnehmerorganisationen“ unterstützt. Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen und Ansichten sind diejenigen der Verfasser. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der in diesem Bericht enthaltenen Informationen.

#### Im Auftrag der Projektpartner

European Transport Workers' Federation (ETF)  
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11  
1000 Brussels, Belgium  
Tel.: +32 2 2854660  
[etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)  
[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)  
Facebook: @ETFROADSECTION  
Twitter: @ETF\_Europe



#### Herausgegeben von

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH  
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin  
Tel.: +49 30 3087526  
[info@eva-akademie.de](mailto:info@eva-akademie.de)  
[www.eva-akademie.de](http://www.eva-akademie.de)



#### Verfasser

wmp consult – Wilke Maack GmbH  
Katrin Vitols, Eckhard Voss  
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg  
Tel: +49 40 43278743  
[info@wilke-maack.de](mailto:info@wilke-maack.de)  
[www.wilke-maack.de](http://www.wilke-maack.de)



**Februar 2022**



Mit finanzieller Unterstützung  
der Europäischen Union

# ZUSAMMENFASSUNG

In dieser wissenschaftlichen Studie werden die wirtschaftlichen Entwicklungen im Personenkraftverkehr mit Bussen und Fernbussen, die Folgen der COVID-19-Pandemie sowie die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Sozialbedingungen von Bus- und Fernbusfahrer:innen in diesem Sektor analysiert. Darüber hinaus wurde in der Studie untersucht, in welchem Ausmaß nationale und EU-Regelungen, insbesondere der Sozialdialog und Tarifverträge, in ausgewählten Mitgliedstaaten die Sozial- und Arbeitsbedingungen der Busfahrer:innen in dem Sektor gestalten und verbessern. Im Rahmen der Studie wurden insbesondere die Inhalte von Tarifverträgen untersucht, welche die Probleme angehen, abschwächen und lösen können, die in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Busfahrer:innen festgestellt wurden. Was die Arten des Bus- und Fernbusverkehrs betrifft, so konzentriert sich die Studie auf den Überland-Linienvorkehr, auf Sonderformen des Linienvorkehrs und auf den Gelegenheitsverkehr. Der städtische Personennahverkehr ist nicht Gegenstand dieser Studie.

Die Studie war Teil des EU-finanzierten und von der ETF durchgeführten Projekts „Sozialbedingungen im Bus- und Fernbusverkehr in Europa“. Außerdem wurde im Rahmen dieses Projekts eine Toolbox mit Beispielen für bewährte Praktiken entwickelt, mit denen die durch die negativen Entwicklungen entstandenen Herausforderungen angegangen und die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Bus- und Fernbusfahrer:innen verbessert werden. Die Studie basiert auf Forschung, die in elf EU-Mitgliedstaaten (Österreich, Belgien, Tschechien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Schweden, den Niederlanden, in Spanien und in der Slowakei) durchgeführt wurde. Die Methodik der Studie umfasste eine umfangreiche Literaturlauswertung, Interviews mit Gewerkschaftsvertreter:innen in den untersuchten Ländern sowie Diskussionen in drei länderübergreifenden Workshops, die im Jahr 2021 durchgeführt wurden. Diese Zusammenfassung verschafft einen Überblick über die wesentlichen Ergebnisse der Studie.

Der Bus- und Fernbussektor ist ein wichtiger Pfeiler des nationalen und internationalen Personenverkehrs in Europa. Außerdem spielt der Sektor aufgrund seiner wirtschaftlichen Bedeutung und seiner Bedeutung für den Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle für die EU-Mitgliedstaaten, da er arbeitsintensiv ist.

## **Die Covid-19-Pandemie und die Marktentwicklungen haben gravierende Auswirkungen auf den Bus- und Fernbussektor sowie die Arbeitsbedingungen der Fahrer:innen**

Der Sektor wurde schwer von der Covid-19-Pandemie getroffen, so dass weite Bereiche zu einem Stillstand kamen, mit den entsprechenden Folgen für die Beschäftigten im Sektor. Der Bus- und Fernbussektor erlitt aufgrund der Reisebeschränkungen und des veränderten Kundenverhaltens besonders dramatische Geschäftseinbußen. Vor allem während der Höhepunkte der Pandemie war das Geschäft weitgehend eingebrochen. In dem schwer getroffenen Geschäftsbereich Gelegenheitsverkehr wären viele Betreiber in die Insolvenz geraten, wenn es keine umfassenden staatlichen Unterstützungsprogramme gegeben hätte. In allen untersuchten Ländern wurden die Unternehmen während der COVID-19-Krise durch Finanzhilfen und Notfallmaßnahmen unterstützt. Dennoch ist das Beschäftigungsvolumen der Busfahrer:innen zurückgegangen. Unternehmen, die kein gemischtes Geschäftsmodell hatten und nicht in andere Geschäftsbereiche ausweichen konnten, waren besonders betroffen. Die Fahrer:innen der betroffenen Bus- und Fernbusunternehmen befanden sich in Kurzarbeit oder arbeiteten gar nicht. Insbesondere die geringfügige Beschäftigung ging zurück. Überdies verließen viele Fahrer:innen den Sektor und wechselten in andere Branchen, wie etwa die Logistik oder das Speditionsgewerbe.

Zuschüsse für Kurzarbeitergeld spielten in allen untersuchten Ländern eine wichtige Rolle und verhinderten Massenentlassungen. Die Zuschüsse für Kurzarbeitergeld gingen mit großen Einkommensverlusten für Busfahrer:innen einher, da sie nur einen Teil der Lohnzahlung kompensieren. Darüber hinaus waren die Busfahrer:innen aufgrund der Ansteckungsgefahr hohen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt, da sie häufig einen engen und mitunter ungeschützten Kontakt zu den Fahrgästen hatten. Außerdem waren Bus- und Fernbusfahrer:innen während der Lockdowns stark von der Schließung von Toiletten und Restaurants betroffen, weil sie während der Pausen keinen Zugang zu dieser Infrastruktur hatten.

## **Belastende und unattraktive Sozial- und Arbeitsbedingungen führen zu einem Mangel an Fahrer:innen**

Die Liberalisierung des Personenverkehrsmarktes und die Zunahme des Wettbewerbs hatten äußerst negative Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Bus- und Fernbusfahrer:innen. Die Personalkosten machen einen erheblichen Anteil an den Transportkosten aus, und die Wettbewerbsbedingungen, in Verbindung mit hohen Gewinnerzielungsabsichten, führten dazu, dass versucht wurde, die personellen Ressourcen zu optimieren und die Betriebskosten, insbesondere die Lohnkosten, zu minimieren. Die „Optimierung“ der personellen Ressourcen führte aus der Sicht der Geschäftsleitung zu einer atypischen Beschäftigung, zu personeller Unterbesetzung mit den entsprechenden Folgen hinsichtlich der Arbeitsbelastung und Arbeitsintensität für die übrigen Beschäftigten und hatte negative Auswirkungen auf die Vergütung der Busfahrer:innen. Überdies ging die Verlagerung zur Untervergabe Hand in Hand mit unsicheren Berufsaussichten, befristeten oder unsicheren Arbeitsverträgen sowie unvorhersehbaren Einkommen für Bus- und Fernbusfahrer:innen.

Das niedrige Einkommen von Bus- und Fernbusfahrer:innen erzeugt Druck und führt dazu, dass die Beschäftigten lange Arbeitszeiten und Überstunden in Kauf nehmen, um ein ausreichendes Einkommen zu erzielen. Zudem unterliegt das Arbeitsentgelt der Busfahrer:innen oft großen Schwankungen, und zwar sowohl wöchentlichen als auch saisonalen. Zulagen, z. B. für lange Auslandsfahrten, sind für einige der Beschäftigten wichtige unerlässliche Einkommensquellen. Manche Busfahrer:innen haben Arbeitsverträge über (unfreiwillige) Teilzeitarbeit (BE, NL), Null-Stunden-Verträge (NL, in der Vergangenheit), werden nach Stunden bezahlt (DK) oder arbeiten in geteilten Schichten, so dass die Arbeitgeber nur diejenige Arbeitszeit vergüten müssen, die tatsächlich erforderlich ist. In einigen Ländern (CZ, NL, IT) wird auf Fahrer:innen zurückgegriffen, die sich offiziell im Ruhestand befinden und ihre niedrigen Rentenzahlungen kompensieren wollen. Für die Arbeitgeber hat die Beschäftigung von pensionierten Fahrer:innen den Vorteil, dass nicht alle Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen.

Im Bus- und Fernbussektor ist es im Allgemeinen nicht ungewöhnlich, mit einem möglichst knappen Personalbestand zu arbeiten. Vor dem Ausbruch der Pandemie wurden Überstunden und die verkürzte Ruhezeit von neun Stunden zur Norm und ein typisches Element des Dienstplans der Beschäftigten, da die Personenverkehrsbetreiber Kosteneinsparungen und Gewinnmaximierung anstrebten. Es deutet jedoch auch auf den massiven Mangel an Busfahrer:innen in dem Sektor hin. Außerdem berücksichtigen die Arbeitgeber nicht alle von Bus- und Fernbusfahrer:innen erledigten Arbeitsaufgaben als Arbeitszeit, so dass die Beschäftigten für weniger Arbeit vergütet werden, als sie tatsächlich leisten. Die Zeit, die die Busfahrer:innen benötigen, um zum Standort der Fahrzeuge und wieder zurück zu gelangen, liegt meist innerhalb der Ruhezeiten.

Darüber hinaus steigt der Zeitdruck. Die Fahrpläne im Personenkraftverkehr sind oft sehr eng und berücksichtigen keine Verspätungen, etwa durch Verkehrsstaus oder besondere Bedürfnisse der Fahrgäste. Aufgrund der übermäßigen Arbeitsbelastung leiden Bus- und Fernbusfahrer:innen unter einem hohen arbeitsbedingten Stress.

Ein weiteres Problem ist die kurzfristige Ankündigung (oder Absage) von Schichten sowie unregelmäßige Arbeitszeiten. Die kurzfristige Ankündigung von Schichten beruht zumeist darauf, dass die Bus- und Fernbusbetreiber so flexibel wie möglich sein wollen, um Mehrkosten zu vermeiden, wenn die Beschäftigten an arbeitsfreien Tagen gerufen werden, und wegen des Drucks, eilige Fahrten von den Kunden anzunehmen. Im Bus- und Fernbussektor ist es durchaus üblich, dass die Busfahrer:innen erst am Nachmittag des Vortages über ihren nächsten Einsatz informiert werden.

Dies ermöglicht den Busfahrer:innen keinerlei Planung und hat negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance der Bus- und Fernbusfahrer:innen, die wegen der langen Arbeitszeit ohnehin schon aus dem Gleichgewicht geraten ist. Überdies ist die Work-Life-Balance durch lange Arbeitsphasen ohne freie Tage gefährdet, insbesondere durch internationale Gelegenheitsfahrten, die unter die 12-Tage-Regelung fallen.

Die Infrastruktur in Europa ist zudem durch einen generellen Mangel an Parkplätzen für große Fahrzeuge und adäquate Orte für Pausen und Ruhezeiten gekennzeichnet. Ferner entsprechen einige Unterkünfte, die von den Arbeitgebern bezahlt werden, nicht den durchschnittlichen Standards und müssen beispielsweise von mehreren Busfahrer:innen geteilt werden.

## **Schaffung einer Mindestbasis für Sozial- und Arbeitsbedingungen: Europäische und nationale Gesetzgebung**

In den gezielten Interviews und in den Workshops haben Gewerkschaftsvertreter:innen darauf hingewiesen, dass der Prozess der Liberalisierung nicht mit einem Prozess der sozialen Harmonisierung einherging. Die Sozialbedingungen im Straßentransport werden in erheblichem Maße durch die Vorschriften auf EU-Ebene bestimmt. Die EU-Gesetzgebung verfolgt das Ziel, durch die Festlegung von Mindestarbeitsstandards (z. B. die Richtlinie 2002/15/EG über Lenk- und Ruhezeiten, die Verordnungen (EG) Nr. 561/2006 und (EU) Nr. 2020/1054 über Ruhezeiten und Pausen, die Durchführungsrichtlinie 2006/22/EG usw.) einen angemessenen Sozialschutz für Busfahrer:innen im Transportsektor sicherzustellen. Diese Gesetzgebung sieht ein Mindestmaß vor, das durch die nationale Gesetzgebung in den Mitgliedstaaten verbessert und überschritten werden kann. In den von uns untersuchten Ländern wurden die EU-Bestimmungen jedoch auf einer Eins-zu-eins-Basis umgesetzt. Die nationalen Bestimmungen sehen häufig Mindeststandards in Bezug auf die Sozialbedingungen vor, etwa bezüglich gesetzlicher Mindestlöhne und anderer Aspekte, wie z. B. Arbeitsverträge, Mindesturlaubsanspruch, Regelungen über die Arbeitszeit und Überstunden, Ausbildung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Überdies spielen Teile des Sozialversicherungssystems eine entscheidende Rolle hinsichtlich der Sozialbedingungen von Bus- und Fernbusfahrer:innen. Die soziale Absicherung hinsichtlich Arbeitslosigkeit, Krankheit und Ruhestand unterscheidet sich von Land zu Land deutlich. Während einige Sozialversicherungssysteme in unseren Länderfallstudien umfangreiche Sozialleistungen vorsehen, garantieren andere nur ein Mindestmaß an sozialer Absicherung.

## **Schließen von Gesetzeslücken und Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen**

Die Studie zeigt, wie unterschiedliche Formen von Rechtsvorschriften negative Folgen der Marktentwicklung verhindern und abschwächen können. Überdies hat die Studie eindeutig bewiesen, dass neben der europäischen und nationalen Sozialgesetzgebung und den Sozialversicherungssystemen Tarifverträge und andere Ergebnisse des Sozialdialogs eine weitere wichtige Ebene der sozialen Regulierung in dem Sektor darstellen. Die in den elf Mitgliedstaaten durchgeführte Studie zeigt, dass der Sozialdialog Verbesserungen hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in den Ländern zur Folge hatte. In einigen Ländern bieten die Sozialversicherungssysteme lediglich ein Mindestmaß, das die Sozialpartner durch Verhandlungen verbessern können. Im Rahmen der Sozialfonds und der Tarifverträge wurden die Rentenzahlungen (BE, DK, zum Teil ES, FR), die Entgeltfortzahlung, das Krankengeld (DK, zum Teil SK, zum Teil ES, SE) sowie das Kurzarbeitergeld (IT) erhöht. Tarifverhandlungen und Tarifverträge ergänzen nicht nur die bestehenden Rechtsvorschriften, sondern schließen auch Lücken und bieten speziellere Bestimmungen, die für angemessene Arbeitsbedingungen und eine gerechte Vergütung notwendig sind.

Tarifverträge spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, indem sie kritische Aspekte in Bezug auf die Sozialbedingungen regeln. In vielen Ländern schafft die nationale Gesetzgebung meist eine Basis, von der nationale oder Branchentarifverträge zum Vorteil der Beschäftigten abweichen können. Branchentarifverträge, die für das ganze Land gelten, spielen in vielen der untersuchten Länder eine große Rolle im Bus- und Fernbussektor. In zwei Ländern (DE, ES) sind zudem Tarifverhandlungen auf regionaler Ebene von Bedeutung.

Ausweitungen von Tarifverträgen und ein breiter Geltungsbereich schaffen eine Mindestbasis in Bezug auf Löhne und andere Arbeitsbedingungen sowie Rahmenbedingungen für Unternehmen, die in ähnlichen Märkten tätig sind, wodurch Sozialdumping verhindert wird. In mehreren der untersuchten Länder sind die Tarifverträge für allgemeinverbindlich für den gesamten Bus- und Fernbussektor erklärt worden (BE, CZ, FR, NL, früher SK) oder haben einen sehr weiten Geltungsbereich (AT, DK, IT, ES, SE). In den meisten Ländern können Tarifverträge auf Unternehmensebene nur dann von den Bestimmungen der Branchentarifverträge abweichen, wenn die Gewerkschaften zugestimmt haben und/oder wenn sie die Sozialbedingungen der Beschäftigten im Vergleich zu den Bestimmungen des Branchentarifvertrags generell verbessern. In der Slowakei stellen Unternehmenstarifverträge gegenwärtig die einzigen Tarifvereinbarungen im Bus- und Fernbussektor dar.

Tarifverträge regeln zahlreiche Aspekte der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und verbessern die in den Arbeitsgesetzen festgelegten Mindeststandards, oder sie regeln Aspekte, die nicht in den Arbeitsgesetzen behandelt werden. Die kontinuierliche Neuaushandlung von Tarifverträgen ermöglicht es auch, schnell auf neue ökonomische Entwicklungen zu reagieren. Darüber hinaus schaffen Tarifverträge ein transparentes Rahmenwerk, auf das sich die Beschäftigten leicht beziehen und ihre Rechte einfordern können. Tarifverträge enthalten eine Zusammenstellung von Aspekten, welche auf die bezüglich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Bus- und Fernbusfahrer:innen festgestellten Herausforderungen abzielen. Die Länderfallstudien haben gezeigt, dass die Tarifverträge in vielen Ländern sehr ähnliche Aspekte regeln. Ähnliche regulatorische Aspekte sind beispielsweise Bestimmungen über die wöchentliche Arbeitszeit, Zuschläge für Überstunden, die Definition von Nachtarbeit und die entsprechenden Zuschläge, Zuschläge für Arbeit an Wochenenden und/oder gesetzlichen Feiertagen, Regelungen für Fahrten, die länger als eine bestimmte Anzahl von Stunden dauern, und/oder Auslandsfahrten sowie Ausbildung. Während die regulatorischen Aspekte sehr ähnlich sind, ist der Regelungsgehalt jedoch nicht der gleiche.

Was das Arbeitsentgelt betrifft, so variieren die Lohnniveaus zwischen den Ländern sehr stark, d. h. die Entgeltgruppen oder Einteilungen der Lohngruppen unterscheiden sich erheblich. Oft hängen die Gruppen und Einteilungen von der Qualifikation und/oder dem Dienstalter der Bus- und Fernbusfahrer:innen ab. Mehrere Tarifverträge enthalten Bestimmungen über Dienstalterszulagen (AT, BE, FR, NL, zum Teil ES, SE). In Bezug auf die Dienstalterszulagen wird unterschieden zwischen den Dienstjahren in ein und demselben Betrieb (AT) und den Jahren der Berufserfahrung (BE, FR, NL, zum Teil ES, SE). Letzteres ist für die Beschäftigten besonders vorteilhaft, da der Anspruch bestehen bleibt, wenn der/die Arbeitnehmer:in den Arbeitgeber wechselt. In einigen untersuchten Ländern ist ein 13. Monatsgehalt (Weihnachtsgeld) in den Tarifverträgen verankert. Obwohl die Beträge zwischen den einzelnen Ländern stark schwanken, sehen alle Tarifverträge Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit sowie Arbeit an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen vor.

Zudem sehen viele Tarifverträge Sonderregelungen für lange Fahrten und eine Abwesenheit 24 Stunden oder mehr vor. Einige Tarifverträge sehen die Zahlung eines festen Tagessatzes vor, während in anderen eine Kombination von Erstattungen festgelegt ist, z. B. für Reisekosten oder in Form von Verpflegungszuschlägen.

Eine Reihe von CLAs (CZ, zum Teil DE, DK, NL, zum Teil ES) erweitern den in der nationalen Gesetzgebung festgelegten Anspruch auf Urlaubsgeld. Einige CLAs garantieren zudem zusätzliche freie Tage bei besonderen Anlässen. Dazu zählen etwa Tage zur Betreuung kranker Kinder, Hochzeiten und Begräbnisse von Verwandten. Es ist festzustellen, dass solche Regelungen über zusätzliche freie Tage die Work-Life-Balance der Busfahrer:innen verbessern können.

Bestimmungen, die in allen untersuchten Tarifverträgen durchaus üblich sind, betreffen die regelmäßige Weiterbildung bezüglich des Befähigungsnachweises (Schlüsselzahl 95) gemäß der Richtlinie 2003/59/EG. Laut den Tarifverträgen gehen die Weiterbildungskosten im Rahmen des Befähigungsnachweises zu Lasten des Arbeitgebers, und die für die Weiterbildung aufgewandte Zeit zählt als Arbeitszeit und ist daher zu vergüten.

Einige Bus- und Fernbusdienste sind sehr saisonal (d. h. sie sind abhängig von touristischen Hauptsaisons, Schulferien usw.). Mit Bezug auf die Flexibilisierung der Beschäftigung sehen einige Tarifverträge besondere Regelungen für Saisonarbeitskräfte vor und andere die Möglichkeit von Arbeitszeitkonten.

Andere Tarifverträge garantieren Mindestarbeitszeiten oder umfassen besondere Bestimmungen über befristete Arbeitsverträge. In diesem Zusammenhang können die Bestimmungen über befristete Arbeitsverträge von den nationalen gesetzlichen Vorschriften abweichen.

Neben Tarifverträgen schaffen gemeinsame Gremien und weitere Aktivitäten der Sozialpartner, etwa im Rahmen von Sozialfonds, eine zusätzliche stabile Basis für die Zusammenarbeit und die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Bus- und Fernbusfahrer:innen. Sozialfonds sind in Belgien, Dänemark, Frankreich und Italien gemeinsam von den Sozialpartnern gegründet worden. Die Fondsaktivitäten werden meist von den Arbeitgebern und den Beschäftigten – oder nur von den Arbeitgebern – finanziert und konzentrieren sich auf die Verbesserung der Bedingungen im Sektor. Dies umfasst u. a. Angebote zur Aus- und Weiterbildung und die entsprechende Finanzierung sowie spezielle Sozialleistungen hinsichtlich der Erhöhung der sozialen Sicherheit.

## Herausforderungen für Tarifverhandlungen

Die Studie zeigt, dass Tarifverträge die Sozialbedingungen der Busfahrer:innen absichern, indem sie Probleme angehen und beseitigen, welche sich aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklungen bezüglich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen für die Busfahrer:innen ergeben haben. Dies sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass immer noch etliche Herausforderungen bestehen. Diese sind auf die negativen Folgen der Wirtschaftsentwicklungen und -bedingungen zurückzuführen, aber auch auf Faktoren, die die Stärke der Gewerkschaften betreffen. Überdies ist festzuhalten, dass diese Herausforderungen von sehr vielen Gewerkschaftsvertreter:innen in allen untersuchten Ländern erwähnt worden sind und dass sie daher als ein Problem anzusehen sind, das in vielen Teilen Europa existiert.

## Das Problem der Niedriglöhne

Gewerkschaftsvertreter:innen zufolge besteht eine Herausforderung bezüglich der Arbeitsbedingungen darin, dass es nicht gelungen ist, trotz zahlreicher Branchentarifverträge, das Problem der Niedriglöhne in dem Sektor zu lösen. Viele Busfahrer:innen haben nach wie vor ein geringes Einkommen und müssen lange Arbeitszeiten und Mehrarbeit in Kauf nehmen, um die Niedriglöhne zu kompensieren, und sie sind gezwungen lange internationale Fahrten zu übernehmen.

## Eine schlechte Work-Life-Balance

Ein weiteres Problem bezüglich der Arbeitsbedingungen besteht darin, dass die meisten Tarifverträge nicht in der Lage waren, die schlechte Work-Life-Balance der Busfahrer:innen zu verbessern. Das Work-Life-Ungleichgewicht wird durch die lange Arbeitszeit verursacht, aber auch durch den hohen Druck, da die Fahrer:innen ständig für ihre Arbeitgeber verfügbar sein müssen. Mit diesem Problem verbunden ist auch die verbreitete Tatsache, dass die Schichten (zu) kurzfristig angekündigt werden und dass eine generelle Unsicherheit darüber besteht, wie viele Stunden genau gearbeitet werden müssen und zu welchen Arbeitszeiten. Zu beachten ist, dass die Einsatzplanung und die Dienstpläne überwiegend auf Unternehmensebene geregelt werden und nicht Teil des sektoralen Tarifvertrags sind. Nur der sektorale Tarifvertrag für Bus- und Fernbusfahrer:innen in Dänemark und in den Niederlanden sieht eine Ankündigungsfrist für Dienstpläne vor. Darüber hinaus gibt es in vielen Ländern große Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsstunden, insbesondere bei Bus- und Fernbusfahrer:innen, deren Arbeitsvertrag keine feste Anzahl von Arbeitsstunden vorsieht.

## Der Mangel an Busfahrer:innen

Ferner haben die Länderfallstudien gezeigt, dass in allen untersuchten Ländern ein steigender Mangel an Busfahrer:innen besteht, was auch als „Fahrernotstand“ bezeichnet wird. Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass Angebot und Nachfrage regional und saisonal schwanken, vor allem im Gelegenheitsbusverkehr. Ferner ist der demografische Wandel im Bus- und Fernbussektor deutlich erkennbar: Ein hoher Anteil von Bus- und Fernbusfahrer:innen ist älter als 50 Jahre und es gibt sogar Busfahrer:innen, die noch im Rentenalter arbeiten. Außerdem gibt es nur sehr wenige junge Busfahrer:innen. Versuche, neue Fahrer:innen zu rekrutieren, sind bislang weitgehend gescheitert. Aufgrund des Nachfragerückgangs infolge der Covid-19-Pandemie und der Einnahmeausfälle ist der Sektor einer erneuten Beschäftigungsfluktuation ausgesetzt. Die Gewerkschaftsvertreter:innen gehen davon aus, dass Busfahrer:innen, die den Sektor gewechselt haben, nicht so schnell in den Bus- und Fernbussektor zurückkehren, da die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor im Vergleich zu vielen anderen Sektoren als unattraktiv gelten.

Generell besteht in dem Sektor zudem ein Mangel an weiblichen Beschäftigten. Die Gründe für den geringen Anteil an Frauen im Transportsektor betreffen den Angaben zufolge die schlechten Arbeitsbedingungen (darunter die Work-Life-Balance), mangelnde Sicherheit (Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt) sowie die Geschlechterstereotypisierung und Ungleichbehandlung. Überdies sehen Gewerkschaftsvertreter:innen einen engen Zusammenhang zwischen dem generellen Problem des Mangels an Fahrer:innen und den schlechten Arbeitsbedingungen. Schlechte Arbeitsbedingungen – insbesondere Niedriglöhne und die unzulängliche Work-Life-Balance – führen dazu, dass es schwierig ist, neue Arbeitskräfte zu gewinnen, und sind für die Beschäftigten im Sektor ein Grund, in eine andere Branche zu wechseln. Der Mangel an Bewerber:innen hat letztlich auch negative Folgen für die Beschäftigten des Sektors, da er zu Mehrarbeit, unvorhergesehenen notwendigen Vertretungen sowie verkürzten Pausen und Ruhezeiten führt. Der Mangel an Busfahrer:innen ist bislang nicht Gegenstand von Tarifverträgen. In einigen Ländern hatten Initiativen im Rahmen des Sozialdialogs oder politische Maßnahmen, die darauf abzielten, die Zahl der Bewerber:innen zu erhöhen (wie etwa die Senkung des Alters der Busfahrer:innen oder die Verkürzung der Ausbildungszeit) bisher keinen Erfolg. Diese Initiativen werden von Gewerkschaftsvertreter:innen zum Teil als „kosmetische Änderungen“ angesehen, weil sie das tatsächliche Problem der schlechten Arbeitsbedingungen im Sektor nicht lösen.

## Fehlende Infrastruktur

Darüber hinaus gibt es auch Herausforderungen für Tarifverhandlungen, die außerhalb des Umfangs von Tarifverträgen liegen und deren Thematisierung im Rahmen der Verträge im Allgemeinen schwierig ist. Dazu zählt die fehlende Infrastruktur (sanitäre Einrichtungen, Restaurants, Unterkunft) für Bus- und Fernbusfahrer:innen. Nur in drei Ländern (IT, NL und SE) wird in den CLAs auf besondere infrastrukturelle Anforderungen hingewiesen.

## Unzureichende Anwendung und Durchsetzung der Regelungen

Eine weitere Herausforderung für Tarifverhandlungen in dem Sektor betrifft das Sozialdumping aufgrund unlauterer Geschäftspraktiken sowie die Umgehung oder Verletzung von Regelungen. Gewerkschaftsvertreter:innen sehen das Hauptproblem in der mangelnden Anwendung und Durchsetzung der gesetzlichen Vorschriften in den Mitgliedstaaten. Die Durchführungsrichtlinie 2006/22/EG sieht ein Mindestmaß an Straßenkontrollen vor, die jährlich von den Mitgliedstaaten durchzuführen sind, sowie die Übermittlung von Informationen über die Kontrollen und die laut den nationalen Berichten festgestellten Verstöße. Die Verstöße, die 2017-2018 bei Straßenkontrollen festgestellt wurden, betreffen vorwiegend folgende Kategorien: Verstöße gegen die Ruhezeiten (27%), die Lenkzeiten (18%), die Aufzeichnungsgeräte (17%), Aufzeichnung der Lenkzeiten (16%) und die Pausen (15%).

Im Rahmen der Interviews und in Sitzungen berichteten Gewerkschaftsvertreter:innen, dass die illegale Entsendung von Beschäftigten durch ausländische Leiharbeitsagenturen sowie die Umgehung der Kabotageverordnung vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie in einigen Ländern ein Problem waren, aber seitdem keine Rolle mehr spielen, da die Nachfrage nach dem Bus- und Fernbusverkehr im Allgemeinen gering ist. Ein grundlegendes Problem hingegen wird in der geringen Anzahl von Kontrollen und den milden Sanktionen bei manchen Verstößen gesehen. Die Gewerkschaftsvertreter:innen berichten zudem, dass in mehreren Ländern ein erheblicher Personalmangel in den Kontrollbehörden herrscht.

Weitere Herausforderungen betreffen die mangelhafte Umsetzung der Vereinbarungen von Tarifverträgen und das Problem, dass die Arbeitgeber nicht gedrängt werden, die Bestimmungen der Verträge einzuhalten. Damit verbunden ist das generelle Problem des Gleichgewichts der Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Manche Busfahrer:innen sind nicht bereit, sich über schlechte Arbeitsbedingungen zu beschweren, aus Angst, von ihrem Arbeitgeber bestraft zu werden, beispielsweise indem sie von lukrativen Fahrten, wie etwa internationalen Fahrten, ausgeschlossen werden.

## Stärke der Gewerkschaften und Mitgliedschaft

In einigen Ländern liegt eine Herausforderung auch darin, dass unter den Bus- und Fernbusfahrer:innen ein Mangel an Gewerkschaftsmitgliedern besteht. Zwar gibt es kaum sektorspezifische Daten, doch es ist davon auszugehen, dass sich die Gewerkschaftsdichte zwischen den Ländern stark unterscheidet. Länder, in denen die Sozialleistungen mit der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft verknüpft sind, fahren meist gut damit (die Gewerkschaftsdichte in DK beträgt z. B. 71-73%). Bus- und Fernbusfahrer:innen arbeiten üblicherweise allein, so dass es schwierig ist, sie zu organisieren. Würde die Gewerkschaftsdichte im Sektor sinken, könnte sich dies negativ auf die Ergebnisse von Gewerkschaftsaktionen (wie etwa Streiks), die Repräsentativität und somit auf die Voraussetzung auswirken, dass Tarifverträge allgemeinverbindlich sind.

Außerdem ist die Position von Gewerkschaften im Tarifverhandlungssystem nicht immer gesichert. Gewerkschaftsvertreter:innen berichteten von desinteressierten Arbeitgeberverbänden in Tarifverhandlungsprozessen, die überhaupt keine Verhandlungen abschließen wollen oder den Abschluss unnötig hinauszögern.

## Gute Zukunftsaussichten aufgrund des Mangels an Busfahrer:innen?

Der Mangel an Busfahrer:innen stellt in allen untersuchten Ländern ein großes Problem für den Sektor dar. Laut den Länderfallstudien gibt es einen hohen Anteil an älteren Busfahrer:innen, Fahrer:innen im Rentenalter und sehr wenigen jungen Busfahrer:innen. Überdies gibt es kaum weibliche Beschäftigte, was bedeutet, dass im Bus- und Fernbussektor eine große Personengruppe auf dem Arbeitsmarkt nicht genutzt wird. Hinzu kommt, dass die Covid-19-Pandemie eine Welle der Beschäftigungsfluktuation in dem Sektor ausgelöst hat, wodurch sich der bestehende Mangel an Busfahrer:innen noch verschärft hat.

Der Grund für den Mangel an Busfahrer:innen, den Arbeitgeberverbände häufig anführen, ist die geringe Attraktivität des Berufs. Gewerkschaftsvertreter:innen haben in den gezielten Interviews und in Workshops jedoch darauf hingewiesen, dass der Mangel an Busfahrer:innen nicht in erster Linie eine Folge der „Attraktivität des Berufs“ ist, sondern vielmehr auf die schlechten Sozial- und Arbeitsbedingungen im Sektor zurückzuführen ist. Was die Arbeitsbedingungen betrifft, liegen die Gründe für den Arbeitskräftemangel vor allem in den niedrigen Löhnen, der langen Arbeitszeit und der Dienstplanung. Es liegt daher auf der Hand, dass der Mangel an Fahrer:innen durch bessere Arbeitsbedingungen bekämpft werden könnte. Zudem haben Gewerkschaftsvertreter:innen betont, dass diese Themen in Tarifverhandlungen angesprochen und dass im Rahmen des Sozialdialogs und der Tarifverträge Lösungen gefunden werden könnten. Eine Möglichkeit zur Verbesserung wären beispielsweise höhere Löhne, was auch die Notwendigkeit langer Arbeitszeiten verringern würde und positive Auswirkungen auf die Work-Life-Balance hätte. Um eine gute Work-Life-Balance zu gewährleisten, sollten „unsoziale Arbeitszeiten“ bei der Dienstplanung vermieden werden (d. h. Arbeit spät in der Nacht, am frühen Morgen, an Wochenenden oder Feiertagen). Was die kurzfristige Ankündigung von Schichten betrifft, könnte eine bessere Einsatzplanung, bei der die Fahrer:innen früher über Arbeits- und Nichtarbeitszeiten informiert werden, das Problem lösen. Der durch die enge Zeitplanung verursachte Zeitdruck könnte gesenkt werden, wenn die Fahrpläne realistischer wären. Mit Bezug auf den arbeitsbedingten Stress, der durch die Beförderung von Personen hervorgerufen wird, berichteten die Befragten über erfolgreiche Schulungsprogramme zur Verbesserung des Umgangs und der Resilienz bei psychischer Belastung. Diese Aspekte gelten auch für die Erhöhung des Anteils von Frauen im Sektor: Zu den Faktoren, die zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses im Sektor beitragen, zählen die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Ausbildung, Rekrutierung und Lohngleichheit. Generell gilt die Schaffung von Bedingungen für eine gute Work-Life-Balance als entscheidender Faktor, um den Beruf attraktiver zu machen.

Es ist nicht davon auszugehen, dass sich das Problem des Mangels an Fahrer:innen in der Zukunft von selbst löst, sondern es wird weiterbestehen oder sich in die Länge ziehen. Der Rückgang des Bedarfs an Bus- und Fernbusfahrer:innen infolge der COVID-19-Pandemie hat das Problem des Mangels an Busfahrer:innen nur aufgeschoben.

Der demografische Wandel unter den Beschäftigten des Sektors wird sich im Laufe der Zeit noch verstärken. Außerdem werden Busfahrer:innen, die während der Pandemie die Branche gewechselt haben, wohl nicht in den Bus- und Fernbussektor zurückkehren. Viele Busfahrer:innen sind in den öffentlichen Personennahverkehr abgewandert, wo die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen besser sind, so dass für sie kaum Anreize bestehen, wieder im Bus- und Fernbussektor zu arbeiten.

Eine Schlüsselfrage wird sein, wie der Mangel an Fahrer:innen genutzt werden kann, die Sozialbedingungen im Bus- und Fernbussektor zu verbessern. Der Mangel an Busfahrer:innen und die Notwendigkeit, die Attraktivität des Sektors durch bessere Sozial- und Arbeitsbedingungen zu erhöhen, sollten neue Ansatzpunkte liefern und Möglichkeiten für die Gewerkschaftsarbeit bieten, um die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten durchzusetzen. Ansatzpunkte könnten sicherlich eine gerechte Entlohnung und die Sicherstellung einer besseren Work-Life-Balance sein ebenso wie Anstrengungen hinsichtlich der Stärkung des Geschlechtergleichgewichts. Selbstverständlich spielen auch die kontinuierliche Berücksichtigung der Aus- und Fortbildung sowie Investitionen in die Personalbeschaffung eine Rolle. Bislang gibt es jedoch nur wenige Initiativen auf Seiten der Arbeitgeber, die darauf abzielen, diese Probleme anzugehen. Das Problem des Mangels an Fahrer:innen scheint von den Arbeitgebern noch nicht allzu ernst genommen zu werden, da sie bislang keine Notwendigkeit sehen, ihr Verhalten zu ändern. Dennoch darf die Lösung des Problems nicht mehr lange aufgeschoben werden, wenn der Sektor ein wichtiger Pfeiler des Personenverkehrs bleiben soll.



## FÜR WEITERE INFORMATIONEN:

Ekin Öztürk, ETF Politikbeauftragte für den Straßenverkehr  
[road@etf-europe.org](mailto:road@etf-europe.org)

European Transport Workers' Federation  
Galerie Agora  
Rue du Marché aux Herbes 105, Bolte 11  
1000 Brussels – BELGIUM

[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)  
**Facebook:** @ETFROADSECTION  
**Twitter:** @ETF\_Europe

Die ETF vertritt über 5 Millionen Transportbeschäftigte aus Verkehrsgewerkschaften aus 38 europäischen Ländern.