



SOZIALBEDINGUNGEN IM BUS- UND FERNBUSVERKEHR IN EUROPA

Toolbox der von Gewerkschaften initiierten bewährten Praktiken für Bus- und Fernbusfahrer:innen

Sozialbedingungen im Bus- und Fernbusverkehr in Europa Toolbox bewährter Praktiken

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
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
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
www.wilke-maack.de



Februar 2022

INHALT

ÜBER DIE TOOLBOX	s. 04
1. Abschwächung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie	s. 06
2. Unterstützung und Beratung für Busfahrer:innen	s. 07
3. Harmonisierung und Verbesserung der Sozial- und Arbeitsbedingungen der Fahrer:innen im gesamten Bus- und Fernbussektor	s. 08
4. Erhöhung der Attraktivität eines beruflichen Werdegangs im Bus- und Fernbussektor	s. 09
5. Gleichstellung und Unterstützung weiblicher Beschäftigter	s. 10
6. Verbesserung der Work-Life-Balance und der Arbeitszeitplanung	s. 11
7. Demografischer Wandel und Unterstützung für ältere Busfahrer:innen	s. 12
8. Leistungen und Zuschläge bei hoher Arbeitsbelastung	s. 13
9. Bilaterale Sozialfonds im Bus- und Fernbussektor: Verbesserung der sozialen Sicherheit und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit	s. 14
10. Bessere Unterkunft und sanitäre Infrastrukturen	s. 15

ÜBER DIE TOOLBOX

Diese Toolbox ist im Rahmen des ETF-Projekts „Sozialbedingungen im Bus- und Fernbusverkehr in Europa“ entwickelt worden und enthält Beispiele für gute Praxis, die während der Feldforschung (Interviews mit Gewerkschaftsvertreter:innen in 11 Ländern) und der partizipativen Workshops gesammelt wurden, welche im Rahmen des ETF-Projekts durchgeführt wurden.

Die Toolbox enthält insgesamt etwa 50 verschiedene Tools, die:

- bewährte Praktiken im Bus- und Fernbussektor veranschaulichen und beschreiben, da diese die Sozial- und Arbeitsbedingungen in dem Sektor verbessern und die negativen Folgen der Marktentwicklungen und von Krisensituationen, wie etwa die COVID-19-Krise, abschwächen;
- eine Vielzahl von Quellen bewährter Praktiken umfassen, darunter Rechtsvorschriften, gesetzgeberische Maßnahmen, Bestimmungen von Tarifverträgen, andere Ergebnisse des Sozialdialogs, Aktivitäten, Kampagnen und Initiativen der Gewerkschaften im Bus- und Fernbussektor sowie sonstige Praktiken auf sektoraler Ebene, welche die Sozial- und Arbeitsbedingungen von Bus- und Fernbusfahrer:innen verbessern;
- sektorale Gewerkschaften in Europa inspirieren können, eigene Maßnahmen und Praktiken zu entwickeln.

Wir haben die identifizierten Tools und Beispiele für bewährte Praktiken nach 10 Themenbereichen zusammengefasst:

- 1. Abschwächung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie**
- 2. Unterstützung und Beratung für Busfahrer:innen**
- 3. Harmonisierung und Verbesserung der Sozial- und Arbeitsbedingungen der Fahrer:innen im gesamten Bus- und Fernbussektor**
- 4. Erhöhung der Attraktivität eines beruflichen Werdegangs im Bus- und Fernbussektor**
- 5. Gleichstellung und Unterstützung weiblicher Beschäftigter**
- 6. Verbesserung der Work-Life-Balance und der Arbeitszeitplanung**
- 7. Demografischer Wandel und Unterstützung älterer Busfahrer:innen**
- 8. Leistungen und Zuschläge bei hoher Arbeitsbelastung**
- 9. Bilaterale Fonds als ein Tool zur Verbesserung der sozialen Sicherheit und Beschäftigungsfähigkeit**
- 10. Bessere Unterkunft und sanitäre Infrastrukturen**

1. Abschwächung der Folgen der COVID-19-Pandemie

Herausforderungen und Bedürfnisse

Ein gemeinsames Merkmal der öffentlichen Reaktion auf die COVID-19-Krise seit Anfang 2020 war die Fokussierung auf Maßnahmen, mit denen eher die Unternehmen unterstützt und die gravierenden Auswirkungen auf die Busfahrer:innen kaum berücksichtigt wurden. Während in allen im Rahmen unserer Studie untersuchten Ländern wirtschaftliche Unterstützungsmaßnahmen ergriffen wurden, um den Umsatzrückgang zu kompensieren, und/oder Steuererleichterungen und andere unternehmensorientierte Maßnahmen gewährt wurden, bestand die einzige Maßnahme zur Unterstützung der Beschäftigten in dem öffentlichen Kurzarbeitssystem, das in den meisten EU-Mitgliedstaaten existiert und mit dem Entlassungen vermieden werden sollten. In allen untersuchten Ländern mag Kurzarbeit zur Arbeitsplatzsicherheit beigetragen haben, sie konnte jedoch nicht die erheblichen Einnahmeausfälle ausgleichen, die die Fahrer:innen während der Pandemie erlitten. Obwohl die Nettoersatzrate des Kurzarbeitergeldes zwischen 80 und 90% betrug, wie in Österreich, verringerte sich das Einkommen der Busfahrer:innen um durchschnittlich 400 Euro netto pro Monat. Demzufolge verließen viele Busfahrer:innen den Sektor, was den Mangel an Fahrer:innen von verschärfte. Wie die nachfolgenden Beispiele zeigen, waren es daher allein die Gewerkschaften, die durch Tarifverhandlungen oder dreiseitige Verträge zusätzliche Lösungen und Maßnahmen schaffen konnten, mit denen die Busfahrer:innen während der Krise weitere finanzielle und andere Unterstützung erhielten:

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

In **Dänemark** gelang es den Gewerkschaften, gemeinsam mit den Arbeitgebern und der Regierung neue Formen der Unterstützung für die Busfahrer:innen und anderen Arbeitskräfte auszuhandeln, wie etwa einen vorübergehenden Lohnausgleich und **Systeme zur Arbeitsteilung**.

In **Italien** konnte das Einkommen der Busfahrer:innen dank bilateraler Fonds, wie dem **Bilateralen Solidaritätsfonds** und dem Lohngarantiefonds (**Cassa Integrazione**), die zu den wichtigsten historischen Errungenschaften der Gewerkschaften zählen, und durch Vereinbarungen mit den Arbeitgebern und der italienischen Regierung zu etwa 80% ersetzt werden.

In **Spanien** gelang es den Gewerkschaften, gemeinsam mit der Regierung und Arbeitgeberverbänden spezielle **Kurz- und Zeitarbeitssysteme** auszuhandeln, die zumindest die Nöte der Busfahrer:innen und Unternehmen in den am stärksten betroffenen Teilssektoren, wie etwa dem Touristentransport, berücksichtigten. Für weitere Informationen siehe das Kapitel über Spanien im Abschlussbericht der Studie.

In **Schweden** vereinbarten die Gewerkschaften im Bus- und Fernbussektor flexible Lösungen auf Unternehmensebene, die es den Busfahrer:innen ermöglichten, **vom Gelegenheitsverkehr in Segmente zu wechseln, die weniger von der Krise betroffen waren**, wie z. B. der Schulbusverkehr oder der öffentliche Linienverkehr.

Es wurden jedoch nicht nur finanzielle Unterstützungsmaßnahmen von den Gewerkschaften ausgehandelt: In der **Tschechischen Republik** entwickelten die Gewerkschaften ein grundlegendes **Hygiene- und Sicherheitskonzept für Fahrer:innen** im Bus- und Fernbussektor, um die unzureichenden Maßnahmen der Regierung auszugleichen. Darauf basierend leistete die Regierung zusätzliche Unterstützung, indem sie Masken in ausreichender Anzahl zur Verfügung stellte und das bargeldlose Bezahlen von Tickets ermöglichte.

2. Unterstützung und Beratung für Busfahrer:innen

Herausforderungen und Bedürfnisse

Bus- und Fernbusfahrer:innen arbeiten sehr isoliert. Zudem sind Fernbusfahrer:innen längere Zeit abwesend von zu Hause und haben keinen direkten Kontakt zu ihren Kolleg:innen. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, die Kommunikation mit Kolleg:innen, den Zugang zu wichtigen Informationen oder den Informationsaustausch mit anderen auf andere Weise zu organisieren.

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

In **Österreich** hat die Gewerkschaft vda ein **umfassendes Handbuch** für Busfahrer:innen initiiert, das Informationen über gesetzliche und soziale Regelungen enthält, wie etwa Regelungen bezüglich der Arbeitszeit, der Lenk- und Ruhezeiten sowie andere wichtige Informationen.

Das Handbuch ist verfügbar unter: https://www.wko.at/branchen/t/transport-verkehr/autobus-luftfahrt-schiff-fahrtunternehmen/Handbuch_Lenk_Ruhezeiten_Sozialvorschriften_Bus-Endversion-1.pdf

Um praktischen Rat zu bieten, aber auch eine Plattform für den Austausch von Informationen, Neuigkeiten und Ratschlägen hat die Gewerkschaft BTB ABVV in **Belgien** eine **Facebook-Gruppe** gegründet, die sich mit mehr als 3.000 Followern als sehr beliebt erwiesen hat. Die Plattform bietet der Gewerkschaft zudem die Möglichkeit, die Beschäftigten mit Informationen und Neuigkeiten zu versorgen, die den zusätzlichen Wert veranschaulichen, den eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und Tarifverhandlungen bieten, und sie kann direkten Kontakt zu den Fahrer:innen halten.

In den **Niederlanden** veröffentlicht der bilaterale sektorale Fonds für den privaten Bus- und Fernbussektor, **FSO**, zweimal im Jahr **eine Zeitung für den Sektor**. Für die Gewerkschaften stehen zwei Seiten dieser Zeitung zur Verfügung, die sie häufig nutzen, um Inhalte des Tarifvertrags zu erläutern. Auf diese Weise sind die Busfahrer:innen über ihre Rechte informiert. Die Zeitung wird in Papierform an alle Unternehmen im Sektor versandt, so dass sich die Fahrer:innen ein Exemplar nehmen können. Überdies ist die Zeitung in digitaler Form, auf Facebook usw. verfügbar. Für weitere Details zum FSO siehe Kapitel 9 dieser Toolbox.

Im Rahmen des **Projekts „Faire Mobilität“** unterstützen die Gewerkschaften in **Deutschland**, darunter der DGB und die Gewerkschaft ver.di im Transportsektor, Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa sowie anderen Drittländern im Kampf für ihre Rechte und bei der Durchsetzung fairer Löhne und Arbeitsbedingungen.

Weitere Informationen (auf Deutsch, Englisch, Polnisch, Rumänisch, Ungarisch, Kroatisch): <http://www.faire-mobilitaet.de>

3. Harmonisierung und Verbesserung der Sozial- und Arbeitsbedingungen für Fahrer:innen im gesamten Bus- und Fernbussektor

Herausforderungen und Bedürfnisse

Die Liberalisierung des Personenverkehrsmarktes und die Zunahme des grenzüberschreitenden Verkehrs haben zu einem Anstieg des nationalen und internationalen Wettbewerbs geführt. Da der Anteil der Personalkosten hoch ist, sind neue Modelle zur Kostensenkung entstanden, und vor allem im Fernbusverkehr kommt es vermehrt zu Sozialdumping. Darüber hinaus sind in vielen europäischen Ländern völlig neue Geschäftsmodelle entstanden, bei denen die Unternehmen keine eigene Busflotte haben, sondern mit selbständigen Fahrer:innen als Subunternehmer zusammenarbeiten.

Vor diesem Hintergrund der verstärkten Diversifizierung und Fragmentierung bestehen wesentliche Herausforderungen darin, Mindeststandards bezüglich der Sozial- und Arbeitsbedingungen im gesamten Bus- und Fernbussektor sicherzustellen sowie Regelungen und Bestimmungen festzulegen, mit der problematische Beschäftigungspraktiken bekämpft werden, wie etwa Scheinselbständigkeit, Busfahrer:innen, die über Plattformen eingestellt werden, und andere Formen äußerst flexibler und unsicherer Arbeitsverhältnisse.

Tarifverhandlungen seitens der Sozialpartners und andere Aktivitäten spielen daher eine wichtige Rolle, wie die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

In **Schweden** gibt es **einen einzigen Tarifvertrag für den gesamten Bus- und Fernbussektor**. Dieser Tarifvertrag für den gewerblichen Sektor hat fünf verschiedene Tarifverträge ersetzt, die früher mit größeren Unternehmen vereinbart worden waren. Dadurch konnten die Unterschiede in den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen beseitigt werden. Weitere Details siehe das Kapitel über Schweden im Abschlussbericht der Studie.

In **Italien** gelang es den Gewerkschaften, mit **FlixBus** zu vereinbaren, dass alle Busfahrer:innen in Italien (>25 % des Gesamtmarktes, 2016) sowie alle Busfahrer:innen in bestehenden und künftigen Partnerunternehmen von FlixBus unter den Anwendungsbereich des Nationalen Tarifvertrags (CCNL Autoferrotranvieri – Internavigatori) fallen. FlixBus als dominierender Akteur auf dem italienischen Markt arbeitet nur (oder vorzugsweise nur) mit anderen Busunternehmen zusammen, die den Vertrag einhalten. Durch die Anwendung des Tarifvertrags haben FlixBus und seine Geschäftspartner folgende Verpflichtungen: Gewährleistung des Beschäftigungsschutzes hinsichtlich der regulatorischen Bedingungen und der Sicherheitsbedingungen für Busfahrer:innen; Einhaltung der Tarifvereinbarungen mit den Gewerkschaften; Einführung von Systemen zur Überwachung und Überprüfung der korrekten Umsetzung des Beschäftigungsschutzes und der Arbeitsschutzbestimmungen. FlixBus, die Gewerkschaften und die Unterzeichnerparteien haben jährliche Treffen vereinbart, um Themen zu analysieren, die der Tarifvertrag abdeckt.

In **mehreren Ländern** waren die Gewerkschaften im Bus- und Fernbussektors in der Lage, in Tarifverträge Klauseln aufzunehmen, die bestimmte Regelungen über Saisonarbeit, Teilzeitarbeit sowie flexible oder Null-Stunden-Verträge beschränken oder vorsehen, um **die Auswirkungen äußerst flexibler vertraglicher Vereinbarungen** für die Busfahrer:innen abzuschwächen. Weitere Details finden Sie in den Länderberichten, die im Rahmen des ETF-Projekts verfasst wurden.

In **Dänemark** gibt es gesetzliche Bestimmungen **zur Bekämpfung illegaler Kabotage**. Seit Januar 2021 gelten in Dänemark neue Bestimmungen über die Durchführung von Kabotage im Straßengüterverkehr, im Busverkehr und im kombinierten Verkehr auf der Straße. Bus- und Fernbusunternehmen, die Kabotageleistungen in Dänemark anbieten, müssen den Fahrer:innen einen festen Stundensatz auf der Basis der nationalen Tarifverträge für den Transportsektor zahlen, das entspricht dem dänischen Mindestlohn. Kabotage ist zudem auf 7 aufeinanderfolgende Tage pro Monat begrenzt. Außerdem wurden die Überwachungsmechanismen verbessert: Die Unternehmen müssen alle (ausländischen) Fahrer:innen registrieren und nähere Informationen übermitteln, z. B. zu den Arbeitsbedingungen, den Fahrer:innen und Strecken sowie der Arbeitszeiterfassung. Unternehmen, die gegen die Bestimmungen verstoßen, müssen mit hohen Geldstrafen rechnen.

4. Erhöhung der Attraktivität eines beruflichen Werdegangs im Bus- und Fernbussektor

Herausforderungen und Bedürfnisse

Belastende Arbeitsbedingungen, wie etwa die Abwesenheit von zu Hause, unsoziale Arbeitszeiten, Änderungen des Dienstplans, mangelnde soziale Kontakte sowie die Arbeit unter extremen Wetterbedingungen und bei hohen Temperaturen führen dazu, dass der Beruf der Busfahrer:in, insbesondere im Gelegenheits- und Fernverkehr, unattraktiv ist. Infolgedessen leidet der Sektor unter einem Mangel an Busfahrer:innen und hat erhebliche Probleme hinsichtlich der Personalbeschaffung. Diese Situation hat sich während der COVID-19-Krise weiter verschärft, da viele Fahrer:innen den Sektor gewechselt haben.

Was die Erhöhung der Attraktivität des Sektors betrifft, so liegt die Hauptaufgabe mit Sicherheit auf Seiten der Arbeitgeber, weil sie es sind, die eine bessere Vergütung und Work-Life-Balance bieten sowie andere unterstützende Maßnahmen ergreifen müssen, dennoch haben die Gewerkschaften im Rahmen der Tarifverhandlungen Regelungen ausgehandelt, die sowohl für das bestehende Personal als auch für neue Arbeitnehmer:innen Verbesserungen vorsehen.

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

In mehreren Ländern, wie etwa in **Dänemark, Schweden** und im **Vereinigten Königreich**, haben die Gewerkschaften erfolgreich Regelungen vereinbaren können, die eine Erstattung und/oder Deckung der Kosten für den **Erwerb des Führerscheins** oder die regelmäßige **Weiterbildung** sowie ärztliche Untersuchungen gewährleisten. Für weitere Informationen siehe die entsprechenden Kapitel im Abschlussbericht der Studie.

In **Italien** und in **Frankreich** sind die Gewerkschaften durch spezielle Schulungszentren direkt in die **Ausbildung der Busfahrer:innen** einbezogen.

Die Gewerkschaften in **Schweden** haben Bestimmungen über das **Recht auf Ausbildung** und **lebenslanges Lernen** ausgehandelt, die in die Tarifverträge für den gesamten Sektor aufgenommen worden sind.

Um den Beruf für jüngere Menschen attraktiver zu machen, haben die Gewerkschaften in den **Niederlanden** Bestimmungen ausgehandelt, die **zusätzlichen Urlaub für junge Busfahrer:innen vorsehen: Fahrer:innen**, die 20 Jahre oder jünger sind, haben Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag (24 Tage), da die Art der Arbeit (Unregelmäßigkeit, Nachtarbeit und schwere Arbeit) es laut Tarifvertrag erfordert, dass jüngere und ältere Beschäftigte zusätzliche freie Tage haben.

Um den gravierenden Mangel an Busfahrer:innen zu bekämpfen, hat die Gewerkschaft Unite im **Vereinigten Königreich** die Kampagne „**Busfahrer:innen rekrutieren Busfahrer:innen**“ gestartet, mit der Bus- und Fernbusfahrer:innen ermutigt werden sollten, aktiv Freunde und Bekannte für den Beruf zu werben.

5. Gleichstellung und Unterstützung weiblicher Beschäftigter

Herausforderungen und Bedürfnisse

Weibliche Beschäftigte sind aus mehreren Gründen im Bus- und Fernbussektor unterrepräsentiert. Diesbezüglich sind nicht nur die allgemeinen Rahmenbedingungen von Bedeutung, sondern auch die ungleiche Behandlung in Bezug auf die Vergütung und die Lohnniveaus, diskriminierende Praktiken sowie fehlende Infrastruktur, wie etwa sanitäre Einrichtungen oder Toiletten für Frauen. Sowohl die Gewerkschaften auf nationaler als auch auf internationaler Ebene sind aktiv in Projekte und Maßnahmen zur Unterstützung weiblicher Beschäftigter in dem Sektor einbezogen, wie die nachfolgenden Beispiele für bewährte Praktiken veranschaulichen.

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

In **Spanien** sind die Gewerkschaften, darunter die FESMC UGT, aktiv in Projekte und Maßnahmen zur Unterstützung weiblicher Beschäftigter einbezogen, indem sie gemäß den nationalen gesetzlichen Bestimmungen über die Geschlechtergleichstellung **Gleichstellungspläne aushandeln**. Ziel ist es, die Bedingungen für weibliche Beschäftigte im spanischen Transportsektor zu verbessern, gleiche Bedingungen zu schaffen sowie die Zahl der weiblichen Beschäftigten von 15 auf mindestens 30% zu verdoppeln. Die Maßnahmen auf Unternehmensebene konzentrieren sich auf die Beseitigung diskriminierender Behandlung bei der Einstellung, Beförderung und Vergütung weiblicher Beschäftigter.

Für weitere Informationen, wenden Sie sich bitte an FESMC UGT (<https://www.fesmcutg.org>)

Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) hat eine eigene Politik zur Förderung weiblicher Beschäftigter im Bus- und Fernbussektor entwickelt. Diesbezüglich hat die ITF bewährte Praktiken eingeführt, die auf Beiträgen der Gewerkschaften aus allen Kontinenten basieren.

Weitere Informationen unter: <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/women-bus-workers-driving-equality>

6. Verbesserung der Work-Life-Balance und der Arbeitszeitplanung

Herausforderungen und Bedürfnisse

Bus- und Fernbusfahrer:innen haben im Allgemeinen wenig Spielraum für Entscheidungen, etwa bei der Organisation der Dienstpläne oder der Einflussnahme auf die Fahrpläne. Ein weiteres Problem ist die kurzfristige Ankündigung von Schichten. 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. Darüber hinaus wird die Work-Life-Balance von Bus- und Fernbusfahrer:innen durch saisonale Arbeit negativ beeinflusst.

Den Gewerkschaften kommt eine Schlüsselrolle zu, um diese Herausforderungen im Rahmen von tarifvertraglichen Bestimmungen auf sektoraler Ebene und auf Unternehmensebene anzugehen.

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

In **Dänemark** und **Spanien** beispielsweise ist es den Gewerkschaften im Bus- und Fernbussektor gelungen, Vereinbarungen über **bezahlten Urlaub** in bestimmten Situationen und freie Tage für Busfahrer:innen zur Betreuung eines kranken Kindes auszuhandeln.

In **Dänemark** sieht der Tarifvertrag bezahlte freie Tage für die **Betreuung eines kranken Kindes** vor (nach mindestens 9 Monaten ununterbrochener Beschäftigung in demselben Unternehmen, für Kinder unter 14 Jahren maximal zwei Tage pro Jahr wobei für den zweiten Tag die Einzahlungen auf dem Sondersparkonto in Anspruch genommen werden) oder im Falle eines Krankenhausaufenthaltes des Kindes (volles Arbeitsentgelt für eine Woche, einmal innerhalb von 12 Monaten).

In **Spanien** sieht der sektorale Tarifvertrag zusätzliche freie Tage bei bestimmten Anlässen vor, z. B. Hochzeit, Geburt oder Adoption eines Kindes, Betreuungspflichten, Tod eines Familienangehörigen, Umzug oder für notwendige ärztliche Untersuchungen von Familienangehörigen. Überdies haben die Busfahrer:innen Anspruch auf freie Tage zwecks Verlängerung des Personalausweises, des Führerscheins oder für ärztliche Untersuchungen im Rahmen der Sozialversicherung.

In mehreren Ländern (z. B. **Deutschland** und **Schweden**) konnten die Gewerkschaften Vereinbarungen über **zusätzlichen Urlaub** und eine **garantierte Anzahl freier Wochenenden** aushandeln. Der Tarifvertrag für den Bus- und Fernbussektor in Nordrhein-Westfalen sieht z. B. vor, dass mindestens zwei wöchentliche Ruhezeiten und neun wöchentliche Ruhezeiten pro Quartal außerhalb der Saison (November bis April) am Wohnsitz des/der Beschäftigten verbracht werden müssen und dass mindestens zwölf Sonntage im Jahr arbeitsfrei sein müssen.

Um das Problem der **kurzfristigen Ankündigung der Dienstpläne** anzugehen, hat die Gewerkschaft 3F in **Dänemark** im Rahmen des Tarifvertrags ausgehandelt, dass die Tage für die wöchentliche Ruhezeit im Voraus festgelegt werden müssen, und zwar spätestens bis zum Ende des Arbeitstages, der zwei Tage vor der Ruhezeit liegt, d. h. wenn der freie Tag beispielsweise ein Donnerstag ist, so müssen die Busfahrer:innen spätestens am Dienstag bei Dienstschluss informiert werden, wobei jedoch lokale Abweichungen von dieser Vereinbarung möglich sind.

Die Gewerkschaft Unite im **Vereinigten Königreich** hat eine Vereinbarung über flexible Arbeitszeit ausgehandelt. Die Regelung gilt für Fahrer:innen im öffentlichen Verkehr, die bei First in Bradford beschäftigt sind. Diese Vereinbarung versteht sich zusätzlich zu den bestehenden Tarifverträgen und definiert und regelt die flexible Arbeitszeit. Mit der Vereinbarung soll dem Unternehmen eine größere Flexibilität ermöglicht werden, zugleich sollen das bestehende Personal oder ehemalige Beschäftigte in die Lage versetzt werden, flexibel zu arbeiten, wenn die Lebensumstände es erfordern (z. B. familiäre Verpflichtungen, bevorstehende Rente). Außerdem sieht die Vereinbarung eine schrittweise Verbesserung in Bezug auf alle anderen Bereiche vor, insbesondere hinsichtlich der Reduzierung von geteilten Schichten, ebenso wie alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für zukünftiges neues Personal.

7. Demografischer Wandel und Unterstützung für ältere Busfahrer:innen

Herausforderungen und Bedürfnisse

Der demografischer Wandel ist eine enorme Herausforderung im Bus- und Fernbussektor: Das Durchschnittsalter der Fahrer:innen ist heute schon hoch, und aufgrund des Mangels an Arbeitskräften und der Probleme bei der Personalbeschaffung stehen die Busfahrer:innen zudem unter dem hohen Druck, so lange wie möglich Vollzeit zu arbeiten, auch wenn dies der Gesundheit schaden kann. Vor diesem Hintergrund haben die Gewerkschaften Vereinbarungen ausgehandelt, mit denen die Situation für ältere Busfahrer:innen verbessert werden soll, d. h. eine bessere Work-Life-Balance, bessere Arbeitszeiten sowie ein schrittweiser Übergang in den Ruhestand.

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

In **Frankreich** haben die Gewerkschaften für den Bus- und Fernbussektor ein System zur Beurlaubung vor Erreichen des Rentenalters ausgehandelt, das durch Beiträge der Arbeitgeber und der Beschäftigten sowie zusätzliche Mittel des Staates finanziert wird. Nach diesem System können Arbeitnehmer:innen, die mindestens 57 Jahre alt sind und länger als 30 Jahre einen Bus oder Fernbus in dem Sektor gefahren haben, eine Beurlaubung beantragen, wobei sie bis zum Erreichen des Rentenalters zwischen 70 und 80% ihres letzten Bruttoentgelts erhalten. Diese Maßnahme wird von der Zwei-Parteien-Organisation AGECEFA-Voyageurs verwaltet, die 1998 im Rahmen eines sektoralen Tarifvertrags gegründet wurde.

In mehreren Ländern (z. B. **Belgien** und **Schweden**) haben die Gewerkschaften eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung ausgehandelt, d. h. eine zweite Säule neben dem allgemeinen staatlichen Rentensystem.

In **Dänemark** sieht der Tarifvertrag für den Bus- und Fernbussektor zusätzliche Urlaubstage für ältere Beschäftigte vor. Die **Beschäftigten** können wählen, an einem besonderen System für ältere Beschäftigte teilzunehmen, wobei sie sich mindestens fünf Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters entscheiden müssen. Dieses System ermöglicht es, für bis zu 32 freie Tage Urlaub zu nehmen (im Vergleich 25 Tagen gemäß dem dänischen Urlaubsgesetz). Die Urlaubstage werden mittels des **Sondersparkontos** vergütet, auf das der Arbeitgeber Beiträge einzahlt (2% des Arbeitsentgelts).

8. Leistungen und Zuschläge bei hoher Arbeitsbelastung

Herausforderungen und Bedürfnisse

Busfahrer:innen müssen unter belastenden physischen und psychosozialen Arbeitsbedingungen arbeiten. Darüber hinaus wird die Arbeit häufig durch ungeplante Änderungen unterbrochen oder beeinträchtigt. Was die Infrastruktur betrifft, so müssen die Bus- und Fernbusfahrer:innen oft an teuren Rastplätzen für sanitäre Einrichtungen oder Mahlzeiten bezahlen.

Da es alles andere als üblich ist, dass der Arbeitgeber diese Kosten übernimmt oder Zuschüsse für anstrengende Arbeit und ungeplante Arbeitsaufgaben zahlt, sind Tarifverhandlungen ein entscheidendes Mittel für Verbesserungen.

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

In **Belgien** haben die Gewerkschaften ausgehandelt, dass die Busfahrer:innen Anspruch auf eine **kostenfreie Mahlzeit und andere Leistungen** haben, wenn in bestimmten Restaurants mindestens 20 Fahrgäste Essen bestellen).

Laut dem Tarifvertrag in der **Slowakei** müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten während der Arbeitsschicht Verpflegung bereitstellen, einschließlich eines geeigneten Getränks. Wenn die Schicht länger als 11 Stunden dauert, muss der Arbeitgeber für eine **zusätzliche Mahlzeit** sorgen. Bei Dienstreisen der Beschäftigten hat der Arbeitgeber 55-75% der Verpflegungskosten (je nach Reisedauer) zu tragen.

In der **Slowakei** sind Zuschüsse für Arbeit **bei hohen Temperaturen** vorgesehen: Die Busfahrer:innen haben Anspruch auf einen Zuschlag von 0,166 € für jede Stunde, in der sie bei Lufttemperaturen von 26°C oder mehr fahren müssen.

Belgien – Die Gewerkschaften haben Zuschläge für **unvorhergesehenen Dienst** vereinbart

In **Dänemark** erhalten Busfahrer:innen, die nach 3 Monaten Beschäftigung keine **Arbeitskleidung** haben, eine Entschädigung von DKK 12,00 je Arbeitstag. Wenn keine lokale Vereinbarung über den Ersatz der Arbeitsuniform nach einem Punktesystem getroffen wurde, wird die Uniform alle 15 Monate gewechselt.

Verlängerung des Führerscheins und andere Kosten in Verbindung mit der Arbeit: Verschiedene arbeitsbezogene Kosten müssen gemäß den Tarifverträgen vom Arbeitgeber übernommen werden, darunter in **Belgien und Dänemark** (Verlängerung des Führerscheins, des Personalausweises, Visa) sowie **Schweden** (digitaler Fahrtenschreiber).

9. Bilaterale Sozialfonds im Bus- und Fernbussektor: Verbesserung der sozialen Sicherheit und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Herausforderungen und Bedürfnisse

Sozialfonds, die von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in mehreren Ländern im Bus- und Fernbussektor eingerichtet wurden, spielen eine wichtige Rolle hinsichtlich der Unterstützung der Beschäftigten durch zusätzliche Leistungen in Bezug auf die soziale Sicherheit, die Gesundheitsversorgung, die Beschäftigungsfähigkeit sowie durch weitere Maßnahmen und Leistungen, z. B. Unterstützung im Falle des Verlusts des Führerscheins aus medizinischen Gründen.

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

Der **Sozialfonds Bus und Fernbus in Belgien** sieht eine Reihe von Vorteilen für die Fahrer:innen in dem Sektor vor, wie etwa soziale Leistungen, Gesundheitsversorgung, Unterstützung bei Unfällen oder im Todesfall, Abfindungszahlung, wenn der/die Arbeitnehmer:in in Rente geht, Kostenerstattung im Rahmen des Führerscheinerwerbs, einschließlich Arztkosten, Augenuntersuchung, Krankenausversicherung, Zusatzrente, Jahresendprämie, Outplacement-Unterstützung und -Beratung sowie Erstattung eines Teils der Mitgliedsgebühren für Gewerkschaftsmitglieder.

Niederlande: Der **FSO (Bildungs- und Entwicklungsfonds für den privaten Busverkehr)** ist ein Sozialfonds, der darauf abzielt, Maßnahmen zu fördern und zu subventionieren, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen. Dazu zählen ein System zur Arbeitsplatzbewertung sowie die Förderung von Schulungs- und anderen Maßnahmen im Hinblick auf die Einhaltung des Tarifvertrags. Der FSO wird durch jährliche Beiträge der Arbeitgeber und der Beschäftigten finanziert.

Im **italienischen Personentransportsektor gibt es vier bilaterale Fonds**. Alle diese Fonds sind von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden eingerichtet worden und werden durch Beiträge seitens der Arbeitgeber und der Beschäftigten finanziert. Weitere Einzelheiten siehe das Kapitel über Italien im Studienbericht.

Dänemark: Die Sozialpartner haben einen „**Entwicklungs- und Kooperationsfonds für das Transport- und Lagerwesen**“ eingerichtet. Der Fonds wird von den Arbeitgebern finanziert, die jährlich für alle Beschäftigten einen Pflichtbeitrag zahlen. Die Aktivitäten des Fonds zielen darauf ab, die Qualifikationen und Kompetenzen der Berufskraftfahrer:innen zu verbessern, die Fort- und Weiterbildung ungelernter Arbeitnehmer:innen auszubauen und die Anstrengungen erhöhen, mehr Beschäftigte zu gewinnen, z. B. durch Praktika. Die Fortbildungskosten für die Beschäftigten können den Arbeitgebern aus dem Fonds erstattet werden.

Frankreich: Die Beschäftigten im Bus- und Fernbusverkehr sind durch das allgemeine nationale Krankenversicherungssystem abgedeckt. Darüber hinaus haben die Sozialpartner mit einem im Jahr 1980 geschlossenen sektoralen Tarifvertrag die Vorsorgeeinrichtung **IPRIAC (Institution de Prévoyance d'Inaptitude a la Conduite)** gegründet, mit der Fahrer:innen, denen der **Führerschein aus medizinischen Gründen entzogen worden ist**, entschädigt werden. Je nach Dienstalter haben Fahrer:innen, die nicht mehr geeignet sind, ein Fahrzeug zu führen, Anspruch auf eine Zusatzrente zwischen 1/12 und 35% ihres Bruttoverdienstes.

In **Belgien** und **Schweden** haben die Gewerkschaften im Rahmen der Tarifverträge eine zusätzliche Kranken- und Krankenhausversicherung vereinbart. Für weitere Details siehe die entsprechenden Kapitel im Abschlussbericht der Studie.

In **Belgien** sieht der sektorale Sozialfonds zudem Unterstützung für Busfahrer:innen **bei traumatischen Ereignissen oder Unfällen vor**. Für weitere Details siehe das entsprechende Kapitel im Abschlussbericht der Studie.

Im **Vereinigten Königreich** hat die Gewerkschaft UNITE einen Fonds namens **Driver Care** eingerichtet, mit dem Busfahrer:innen unterstützt werden, die aufgrund des Verlusts ihres gewerblichen Führerscheins infolge von Krankheit oder Verletzungen ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können. Für einen kleinen wöchentlichen Beitrag können die Fahrer:innen im Falle des Verlusts des Führerscheins finanzielle Leistungen bis zum Alter von 60 Jahren erhalten (danach können die Mitglieder im Rahmen eines Zusatzsystems von dem Fonds profitieren). Für weitere Informationen siehe: <http://www.unitedrivercare.org.uk/>

10. Bessere Unterkunft und sanitäre Infrastrukturen

Herausforderungen und Bedürfnisse

Der Mangel und der oft eingeschränkte oder teure Zugang zu Infrastruktur, wie etwa sanitären Einrichtungen, Restaurants oder Unterkunft ist oft eine Herausforderung und ein Problem für Bus- und Fernbusfahrer:innen, insbesondere auf langen Fahrten, die Übernachtungen erfordern.

Gewerkschaften in mehreren Ländern waren in der Lage, Mindestanforderungen, Zuschüsse und Bestimmungen auszuhandeln, die sicherstellen, dass die Busfahrer:innen in derselben Qualität verpflegt und untergebracht werden wie die Fahrgäste.

BEWÄHRTE PRAKTIKEN UND TOOLS

Infrastruktur und sanitäre Einrichtungen: Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) hat mehrere Informationsbroschüren über sanitäre Einrichtungen und Toiletten im Transportsektor veröffentlicht, einschließlich einer Übersicht über die gesetzlichen Anforderungen, Vereinbarungen und Richtlinien. Außerdem stellt die ITF eine Arbeitgeber-Checkliste zur Verfügung, die 39 Anforderungen an angemessene sanitäre Einrichtungen für Transportarbeiter:innen enthält, darunter die Themen „Bau und Gestaltung“, „Management“ und „allgemeine Bemerkungen“. Diese Liste kann Gewerkschaften, Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen eine Orientierung bieten, was die Arbeitgeber sicherstellen sollten.

Weitere Informationen finden Sie auf der ITF-Webseite: <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/itf-sanitation-charter>

Niederlanden: An Umstiegsorten muss der Arbeitgeber gewährleisten, dass die Unterkunft folgende Anforderungen erfüllt: Gut belüftete Bereiche, Anforderungen an Kantinen, eigener Bereich mit der Möglichkeit, zu essen und zu trinken, Raum mit guten sanitären Einrichtungen, die mindestens täglich gereinigt werden.

In **Schweden** war die Gewerkschaft Kommunal in der Lage, bestimmte Regelungen über Übernachtungen in den Tarifvertrag für den Bus- und Fernbusverkehr aufzunehmen, darunter Mindestanforderungen an das Zimmer sowie **das Recht der Busfahrer:innen, in einem eigenen Zimmer zu übernachten.**

Mindestanforderungen an die Unterkunft sind außerdem von den Gewerkschaften in Dänemark, Österreich und den Niederlanden ausgehandelt worden: **Dänemark:** Bei Fahrten, die eine Übernachtung erfordern, sowie im Falle der Entsendung haben die Fahrer:innen Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen, es sei denn, der Arbeitgeber stellt diese zur Verfügung. Soweit möglich, sind die Fahrer:innen in einem eigenen Zimmer unterzubringen. Bei Übernachtungen auf Schiffen und in Zügen ist der Arbeitgeber von dieser Verpflichtung befreit. Während der Entsendung sind die Busfahrer:innen in einem eigenen Zimmer unterzubringen, der einem angemessenen Standard entspricht, so dass sie sich ausruhen und duschen können. **Österreich:** Gemäß dem Branchentarifvertrag muss die Unterbringung der Busfahrer:innen derselben Qualität entsprechen wie die der Reisegruppe, die Kosten sind entsprechend zu übernehmen. Überdies haben die Busfahrer:innen Anspruch auf ein eigenes Zimmer mit Dusche (soweit möglich). **Niederlande:** Die Unterkunft wird separat vergütet. Gemäß dem Tarifvertrag haben die Busfahrer:innen Anspruch auf ein Einzelzimmer mit Toilette und Bad im Zimmer. Überdies bestehen Anforderungen an die Qualität bezüglich der Umstiegsorte, wo die Fahrer:innen z. B. Pausen nehmen.



FOR WEITERE INFORMATIONEN

Ekin Öztürk, ETF Politikbeauftragte für den Straßenverkehr
road@etf-europe.org

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

www.etf-europe.org

Facebook: @ETFROADSECTION

Twitter: @ETF_Europe

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