



Sozialbedingungen im Bus- und Fernbusverkehr in Europa

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
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



Mit finanzieller Unterstützung
der Europäischen Union

ZUSAMMENFASSUNG

In dieser wissenschaftlichen Studie werden die wirtschaftlichen Entwicklungen im Personentransport 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 Personentransports 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.

INHALT

ZUSAMMENFASSUNG	s. 03
1. Einleitung und Methodik	s. 12
2. Marktentwicklungen, die sich auf die Sozialbedingungen im Bus- und Fernbussektor auswirken	s. 14
3. Aspekte der EU-Vorschriften und der nationalen Vorschriften über Sozialbedingungen	s. 16
4. Sozialbedingungen im Bus- und Fernbussektor	s. 19
5. Länderfallstudien	s. 22
5.1 ÖSTERREICH	s. 22
5.2 BELGIEN	s. 27
5.3 TSCHECHIEN	s. 35
5.4 DEUTSCHLAND	s. 39
5.5 DÄNEMARK	s. 45
5.6 FRANKREICH	s. 50
5.7 ITALIEN	s. 56
5.8 NIEDERLANDE	s. 61
5.9 SLOWAKEI	s. 67
5.10 SPANIEN	s. 72
5.11 SCHWEDEN	s. 77
6. Herausforderungen für Tarifverhandlungen	s. 84
7. Fazit: Tarifverhandlungen machen einen Unterschied	s. 87
QUELLEN	s. 91

1. Einleitung und Methodik

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. Überdies gelten Busse und Fernbusse als nachhaltige Verkehrsmittel, die eine kostengünstige, barrierefreie und saubere Personenbeförderung ermöglichen. Weil Busse und Fernbusse relativ umweltfreundliche Verkehrsmittel sind, wird davon ausgegangen, dass diese Art der Personenbeförderung das Potential hat, die politischen Umweltziele zu erreichen, wie etwa das Ziel des Europäischen Green Deal, bis 2050 klimaneutral zu werden. 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. Ferner gibt es mehrere wirtschaftliche Entwicklungen (Wettbewerb, Marktkonzentration, Untervergabe), die dazu führen, dass die Bus- und Fernbusbetreiber versuchen, Kosten einzusparen, insbesondere Lohnkosten.

Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Studie wurden die wirtschaftlichen Entwicklungen im Personenkraftverkehr mit Bussen und Fernbussen, die Folgen der COVID-19-Pandemie sowie die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Sozialbedingungen der Bus- und Fernbusfahrer:innen in dem 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 Fahrer: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.

Die Studie ist Teil des **EU-finanzierten Projekts „Sozialbedingungen im Bus- und Fernbusverkehr in Europa“**, das von der ETF durchgeführt wurde. Außerdem wurde im Rahmen des Projekts eine ETF-Toolbox entwickelt. Die Toolbox enthält Beispiele für bewährte Praktiken, mit denen die durch die negativen Entwicklungen entstandenen Herausforderungen angegangen und die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Bus- und Fernbusfahrer:innen verbessert werden.¹

Die Studie konzentriert sich auf folgende Arten des Bus- und Fernbusverkehrs:

- Überland-Linienverkehr, der für alle Fahrgäste zugänglich sind,
- Sonderformen des Linienverkehrs, die nur für bestimmte Gruppen von Fahrgästen zugänglich sind (z. B. die Beförderung von Berufstätigen oder Schulkindern),
- Gelegenheitsverkehr, der Dienste umfasst, die auf Initiative des Kunden oder des Betreibers erbracht werden (z. B. Beförderung von Touristen oder Beförderung bei besonderen Veranstaltungen).

Bus- und Fernbusdienste können auf nationaler oder internationaler Ebene sowie grenzüberschreitend angeboten werden. Im Rahmen dieser Studie wird der Bus- und Fernbusverkehr als ein Sektor betrachtet. Dies unterscheidet sich von einigen Definitionen der Fernbusbranche, die sich in erster Linie nur auf den Freizeit- und Tourismusfernverkehr beziehen. **Der städtische Personennahverkehr ist nicht Gegenstand dieser Studie.**

Die Studie basiert auf **Forschung, die in elf EU-Mitgliedstaaten** (Österreich, Belgien, Tschechien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Schweden, den Niederlanden, Spanien und in der Slowakei) durchgeführt wurde. Die Methodik der Studie umfasst Primär- und Sekundärforschung: Es wurden Sekundärliteratur und Dokumente analysiert, die von Gewerkschaften, Forschenden, Institutionen und Organisationen veröffentlicht worden sind. Außerdem wurden in den untersuchten Ländern Interviews mit Gewerkschaftsvertreter:innen geführt. In den Interviews und Workshops präsentierten und erörterten Gewerkschaftsvertreter:innen den Wirtschafts- und Rechtsrahmen des Sektors, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Busfahrer:innen, das System der Arbeitsbeziehungen, die Formen des Sozialdialogs sowie die Prozesse der Tarifverhandlungen und den Inhalt der Tarifverträgen.

Ziel dieser Studie ist es, den Gewerkschaften auf europäischer Ebene zu ermöglichen, die Informationen zu vergleichen und zu bewerten, die in Bezug auf die Sozialbedingungen laut den Tarifverträgen und die Marktentwicklungen im Personenkraftverkehrssektor zusammengetragen worden sind.

2. Marktentwicklungen, die sich auf die Sozialbedingungen im Bus- und Fernbussektor auswirken

Die **Covid-19-Pandemie**, die in Europa im Frühjahr 2020 begann, hatte tiefgreifende Auswirkungen auf die Wirtschaft in allen untersuchten Ländern, insbesondere auf den Tourismus- und den Personenverkehrssektor. Der Bus- und Fernbussektor erlitt aufgrund der Reisebeschränkungen und des veränderten Kundenverhaltens besonders dramatische Geschäftseinbußen (Foley/Hutton/Hirst 2020; Jim Power Economics 2021; Skift Research/McKinsey & Company 2020). In den gezielten Interviews und in Workshops wiesen Gewerkschaftsvertreter:innen zudem auf die hohe Ansteckungsgefahr hin, denen die Busfahrer:innen aufgrund des engen und mitunter ungeschützten Kontakts zu den Fahrgästen ausgesetzt waren. Außerdem waren die Busfahrer:innen während der Lockdowns stark von der Schließung von Toiletten und Restaurants betroffen, weil sie während der Pausen keinen Zugang zu dieser Infrastruktur hatten. 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 durch Finanzhilfen und Notfallmaßnahmen unterstützt, wie etwa Fixkostenzuschüsse, Steuererleichterungen und Kurzarbeitergeld.

Bevor weite Teile des Bus- und Fernbusverkehrs infolge der Pandemie zum Erliegen kamen, war der Personenverkehr mit Bussen und Fernbussen eine **etablierte Beförderungsart** in ganz Europa.² In dem Sektor sind mehrere wirtschaftliche Entwicklungen im Gange. Die größten Veränderungen wurden durch die **Liberalisierung des Marktzugangs** verursacht, die massive Auswirkungen auf die Struktur des Sektors hatten. Die grenzüberschreitende Personenbeförderung wird durch die Verordnung (EG) Nr. 1073/2009 geregelt, die 2011 in Kraft trat. Diese Verordnung sieht gemeinsame Regeln für den Zugang zum internationalen Markt für Bus- und Fernbusbetreiber vor, ohne Unterscheidung aufgrund der Nationalität oder des Ortes der Niederlassung. Die **Verordnung 1073/2009** findet Anwendung auf den Linienverkehr, Sonderformen des Linienverkehrs, den Gelegenheitsverkehr sowie auf Kobotagedienste.³ Die Verordnung hatte eine massive **Internationalisierung** im Bus- und Fernbussektor, eine Umstrukturierung des Marktes und Veränderungen der Preisstruktur zur Folge. Die ersten Jahre nach der Liberalisierung waren durch einen **intensiven Wettbewerb** gekennzeichnet – insbesondere in Bezug auf den Preis, der oft ruinös war, außerdem war ein Rückgang des Durchschnittserlöses pro Personenkilometer zu verzeichnen. Insolvenz oder Übernahme vieler Anbieter hatte eine intensive **Marktkonzentration** in allen Ländern zur Folge, die Gegenstand der Studie waren. Von dem zunehmenden Wettbewerb waren vor allem **kleine und mittlere Unternehmen betroffen**: Während in dem Sektor früher viele kleine und mittlere Unternehmen dominierten, verschwanden diese Unternehmen oder wuchsen, so dass heute große Unternehmen in dem Sektor vorherrschen. Außerdem gibt es einen Trend zu **gemischten Geschäftsmodellen**, die ein breites Spektrum von Bus- und Fernbusdiensten abdecken. Bus- und Fernbusunternehmen, die sich früher vorwiegend auf Fahrten für Touristen spezialisiert hatten, bieten heute auch andere Arten von Bus- und Fernbusdiensten an, wie etwa Sonderformen des Linienverkehrs und Personennahverkehr. Gewerkschaftsvertreter:innen weisen darauf hin, dass der Trend zu gemischten Geschäftsmodellen dazu führt, dass aufgrund der unterschiedlichen Fahrgastgruppen höhere Anforderungen bezüglich der sozialen Kompetenz an die Fahrer:innen gestellt werden (Schulkinder, Touristen, Senioren und/oder Behinderte).

2 Daten über die Anzahl der Unternehmen oder der Beschäftigten im Bus- und Fernbussektor auf EU-Ebene sind nicht verfügbar, da die Daten für den Sektor zusammen mit den Daten über den öffentlichen Verkehr und andere Personenverkehrsarten berichtet werden (siehe z. B. Europäische Kommission/Generaldirektorat für Mobilität und Transport 2021). Auf Länderebene sind diese Daten größtenteils verfügbar und in den Länderfallstudien angegeben.

14 3 Die Verordnung findet keine Anwendung auf den städtischen Nahverkehr mit Bussen.

Die Folgen des starken Wettbewerbs sind vor allem im **Linienfernverkehr** sichtbar, wo der ausländische Wettbewerb massive strukturelle Veränderungen und eine **monopolistische Struktur** hervorgebracht hat (Grimaldi/Augustin/Beria 2017; Guihéry 2019; van de Velde 2009). Das Marktsegment für den Linienfernverkehr ist heute in den Händen einiger weniger großer Unternehmen (siehe das Beispiel in Box 1).

BOX 1: FlixBus – einer der größten internationalen Bus- und Fernbusbetreiber

Einer der größten Anbieter von Bus- und Fernbusdiensten (in Bezug auf die Fahrgastzahlen, das Streckennetz und die Abfahrtsorte) ist das deutsche Unternehmen FlixBus. FlixBus betreibt Inter-city-Busdienste in Europa, den USA und in Brasilien. FlixBus ist ein Tochterunternehmen von FlixBus GmbH, die auch den Bahndienstleister FlixBus (seit 2018) und den Mitfahrdienst FlixBus (seit 2019) betreibt. Die Erlöse von FlixBus beliefen sich im Jahr 2018 schätzungsweise auf 500 Millionen €. Im Jahr 2019 (jüngste verfügbare Daten) hatte FlixBus mehr als 2.500 Destinationen in 37 Ländern per Bus, Fernbus oder Zug verbunden. In Europa betreibt FlixBus eine Plattform für Bus- und Fernbusreisedienste und konzentriert seine Aktivitäten auf das Marketing und den Ticketverkauf, die Streckenplanung sowie andere administrative und organisatorische Aufgaben. FlixBus verfügt nicht über eigene Busse und beschäftigt keine Fahrer:innen, sondern die Fahrten werden von externen, meist kleinen und mittleren regionalen Bus- und Fernbusunternehmen durchgeführt. Im Durchschnitt behält FlixBus 25-30% des Ticketpreises für seine Dienstleistung. 2017 beschäftigten FlixBus und FlixBus zusammen ca. 1.200 Arbeitnehmer:innen direkt, während die 273 unterbeauftragten Bus- und Bahnunternehmen etwa 7.000 Fahrer:innen beschäftigten.

Quellen: Bundesamt für Güterverkehr 2020, S. 13; FlixBus 2022; Fockenbrock/ Kapalschinski 2019; Mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V. 2018; Wembridge 2019

Diese großen Marktakteure wenden auch neue Geschäftspraktiken an, wie etwa die **Untervergabe**. Mit sehr wenigen Ausnahmen agieren die Fernbusanbieter nur als intermediäre Plattformen, die wiederum mit Subunternehmern zusammenarbeiten. Die **Plattformbetreiber** kontrollieren die Plattform und sind für die Verwaltung und die Genehmigungen zuständig, die für den Fernverkehr und den internationalen Verkehr erforderlich sind. Überdies bieten sie Dienstleistungen wie Streckenplanung, Marketing, Preisgestaltung, Qualitätsmanagement und Kundendienst. Die Subunternehmer bedienen den Linienverkehr mit eigenen Fahrzeugen und Fahrer:innen, entweder im Auftrag der Betreibergesellschaften oder in eigener Verantwortung. Das Auslastungsrisiko liegt bei den Subunternehmern, da es einen Festpreis je Kilometer und eine leistungsabhängige Gebühr gibt, die vom Umsatz und von der Fahrzeugnutzung abhängt. Die Untervergabe ermöglicht den Plattformbetreibern, kostengünstig und flexibel zu arbeiten, indem den Subunternehmern Verantwortlichkeiten übertragen werden.

Im **Gelegenheitsverkehr** hat sich die Situation ebenfalls durch den ausländischen Wettbewerb verschärft, insbesondere da Fahrer:innen im grenzüberschreitenden Verkehr Fahrten im Inland durchführen – mitunter in Verletzung der Kabotage-Bestimmungen.

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** einhergeht (siehe auch ver.di 2012). Wo die Geschäftsstrategien in erster Linie auf dem Kostenwettbewerb basieren, beschäftigen viele Betreiber Fahrer:innen zu Niedriglöhnen und umgehen Gesetze und Vereinbarungen, welche die Arbeitszeit, das Arbeitsentgelt und den Sozialschutz regeln. Die Wettbewerbspraktiken im Bus- und Fernbussektor, gekoppelt mit hohen Gewinnerwartungen, führen zu der Gefahr, dass die sozialen Bestimmungen massiv untergraben werden.

3. Aspekte der EU-Vorschriften und der nationalen Vorschriften über Sozialbedingungen

Die Sozialbedingungen im Personenkraftverkehr unterliegen in hohem Maße den Bestimmungen auf EU-Ebene. Die **EU-Gesetzgebung** findet nicht nur auf Bus- und Fernbusfahrer:innen Anwendung, sondern auch auf Lkw-Fahrer:innen. Sie verfolgt das Ziel, einen angemessenen Sozialschutz für Fahrer:innen im Transportsektor sicherzustellen, indem sie Mindestarbeitsstandards festlegt. Die Richtlinien und Vorschriften regeln die Arbeitszeit (Richtlinie 2002/15/EG), Ruhezeiten und Pausen (Verordnung (EG) Nr. 561/2006, Verordnung (EU) Nr. 2020/1054) sowie die Kontrollmechanismen (Richtlinie 2006/22/EG). Bezüglich der Kontrollmechanismen spielen auch die Verordnungen über Fahrtenschreiber (Verordnung (EU) Nr. 165/2014, Verordnung (EU) Nr. 2020/1054) sowie die Durchführungsbestimmungen (Richtlinie 2006/22/EG) eine wichtige Rolle. Die Ausbildungsrichtlinie (2003/59/EG) schreibt vor, dass Berufskraftfahrer:innen eine Grundqualifikation vorweisen und sich in regelmäßigen Abständen einer Weiterbildung unterziehen müssen. Die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern enthält eine Reihe zwingender Beschäftigungsbestimmungen über die Entsendung. Tabelle 1 verschafft einen Überblick über ausgewählte Aspekte dieser Richtlinien und Vorschriften.

TABELLE 1: Überblick über ausgewählte Aspekte der EU-Richtlinien und -Verordnungen

EU-RICHTLINIEN UND -VERORDNUNGEN	REGULATORISCHE ASPEKTE (AUSZUG)
Richtlinie 2002/15/ EG	Die Richtlinie 2002/15/EG regelt die Arbeitszeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie Nachtschichten und Pausen. Laut der Richtlinie umfasst die Arbeitszeit nicht nur die Lenkzeiten, sondern auch andere Tätigkeiten wie das Be- und Entladen (Gepäck), die Reinigung und die technische Wartung.
Verordnung (EG) Nr. 561/2006 und Verordnung (EU) Nr. 2020/1054	Die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 enthält Anforderungen bezüglich der täglichen und wöchentlichen Lenkzeiten sowie der Pausen und Ruhezeiten vor. Die Verordnung sieht eine 12-Tage-Regelung vor, die es den Fahrer:innen erlaubt, ihre reguläre wöchentliche Ruhezeit auf internationalen Fahrten zu verschieben. Die Verordnung sieht zudem vor, dass die Betreiber keine Zahlungen in Abhängigkeit von der zurückgelegten Strecke leisten dürfen, wenn dies geeignet ist, die Sicherheit oder Gesundheit zu gefährden. Überdies enthält die Verordnung Bestimmungen über den Mehrfahrerbetrieb. Die Änderungsverordnung (EU) Nr. 2020/1054 sieht vor, dass die Busfahrer:innen in angemessenen Unterkünften mit adäquaten Schlafeinrichtungen und sanitären Einrichtungen untergebracht werden müssen, wenn sie ihre wöchentliche Ruhezeit nehmen. Überdies enthält die Verordnung Bestimmungen über die Unterbrechung der wöchentlichen Ruhezeit (Abweichung Fährschiffe/Bahn).

EU-RICHTLINIEN UND -VERORDNUNGEN	REGULATORISCHE ASPEKTE (AUSZUG)
Richtlinie 2006/22/ EG	Richtlinie 2006/22/EG, die als Durchführungsrichtlinie für die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 bekannt ist, umfasst eine Reihe von Bestimmungen zur Durchführung der Vorschriften über die Lenkzeiten. Sie legt Mindestbedingungen für Straßenkontrollen und Kontrollen auf dem Gelände von Transportunternehmen fest, die jährlich in den Mitgliedstaaten durchzuführen sind.
Verordnung (EU) Nr. 165/2014 und die Verordnung (EU) Nr. 2020/1054	Die Verordnung (EU) Nr. 165/2014 sieht Anforderungen für den Bau, Einbau, die Verwendung, Prüfung und Kontrolle von Fahrtenschreibern vor, mit denen Busse und Fernbusse ausgerüstet sein müssen, die in den Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 fallen. Die Änderungsverordnung (EU) Nr. 165/2014 führte die Bestimmungen über intelligente Fahrtenschreiber ein. Als eine neue Generation von Bordgeräten zeichnen intelligente Fahrtenschreiber die Lenkzeiten, Pausen und Ruhezeiten mittels Satellitenortung automatisch auf.
Richtlinie (2003/59/ EG)	Die Richtlinie 2003/59/EG schreibt vor, dass Busfahrer:innen einen EU-Befähigungsnachweis benötigen. Der Befähigungsnachweis wird nach Absolvierung einer Grundausbildung im Umfang von 280 Stunden und einer Prüfung erteilt. Außerdem müssen sich alle Busfahrer:innen alle fünf Jahre einer Weiterbildung im Umfang von 35 Stunden unterziehen, um den Nachweis zu behalten (auch Schlüsselzahl 95 genannt). Die Busfahrer:innen müssen mindestens 23 Jahre alt sein (Ausnahmen für jüngere Busfahrer:innen sind möglich, z. B. wenn die Fahrten nicht länger als 50 Kilometer sind, Ausbildungsnachweis usw.). ⁴
Richtlinie 96/71/EG	Die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern sieht vor, dass die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer, die vorübergehend von ihrem Arbeitgeber ins Ausland entsandt werden, dem Land entsprechen müssen, in das sie entsandt werden. Die Bestimmungen umfassen Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten, Mindestlöhne (einschließlich Zuschlägen für Mehrarbeit), bezahlten Mindestjahresurlaub, Gesundheitsschutz, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz sowie Bestimmungen über die Gleichbehandlung.

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Zu beachten ist, dass die EU-Gesetzgebung **Ausnahmen vorsieht, unter denen die Richtlinien und Verordnungen keine Anwendung finden**. Diese Ausnahmen betreffen den Bus- und Fernbuslinienverkehr für Fahrten, die nicht länger als 50 Kilometer sind. Außerdem gelten die Bestimmungen nur für den Straßenpersonenverkehr mit Fahrzeugen, die mehr als neun Personen befördern können (einschließlich Busfahrer:in). In den gezielten Interviews und den Workshops haben Gewerkschaftsvertreter:innen darauf hingewiesen, dass einige Bus- und Fernbusbetreiber Fahrten von mehr als 50 km in kürzere Fahrten aufteilen, die von demselben/derselben Fahrer:in gefahren werden, um so erfolgreich die EU-Vorschriften zu umgehen. Eine solche Manipulation ist natürlich verboten.

Wegen der Niedriglöhne in dem Sektor scheinen manche Busfahrer:innen gezwungen zu sein, mehrere Arbeitsverträge abzuschließen – wobei ein Vertrag Fahrten von unter 50 km und der andere Fahrten von mehr als 50 km abdeckt. Eine Mehrfachbeschäftigung dieser Art ist verboten, da sie u. a. gegen die gesetzlichen Bestimmungen über die Lenk- und Ruhezeiten verstößt.

⁴ Als dieser Bericht verfasst wurde (Winter 2021/2022) war eine Ex-post-Bewertung der Richtlinie 2006/126/EG über den Führerschein im Gange. Die ETF hat mehrere Beiträge in Bezug auf die vorgeschlagenen Änderungen geleistet. Die ETF lehnt eine Senkung des Mindestalters der Fahrer:innen ab. Überdies fordert die ETF, dass für von Drittländern erteilte Führerscheine die gleichen Anforderungen gelten wie in den Mitgliedstaaten, z. B., dass die Fahrer:innen an regelmäßigen Schulungen teilnehmen müssen (ETF 2021a; ETF 2021b).

Die EU-Gesetzgebung schafft ein **Mindestmaß, das durch die nationale Gesetzgebung der Mitgliedstaaten** verbessert und überschritten werden kann. In den untersuchten Ländern wurden die EU-Bestimmungen jedoch auf einer Eins-zu-eins-Basis umgesetzt.

Außerdem legen die nationalen Vorschriften oft Mindeststandards in Bezug auf die Sozialbedingungen fest, z. B. hinsichtlich der **Mindestlöhne** (z. B. BE, DK). Weitere Aspekte, wie etwa Arbeitsverträge, Jahresurlaub, Bestimmungen über Mehrarbeit, Qualifikation sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und vieles mehr, sind ebenfalls in den nationalen arbeitsrechtlichen Vorschriften enthalten, wie die Länderfallstudien zeigen werden.

Überdies spielen Teile des **Sozialversicherungssystems** eine entscheidende Rolle für die Sozialbedingungen der Bus- und Fernbusfahrer:innen. Die soziale Absicherung in Bezug auf Arbeitslosigkeit, Krankheit und Ruhestand unterscheidet sich erheblich von Land zu Land. Die Sozialversicherungssysteme unterscheiden sich hinsichtlich der Leistungsempfänger, der Art und des Umfangs der Leistungen, der Leistungsträger und der Finanzierung. Während einige Sozialversicherungssysteme in unseren Länderfallstudien umfangreiche Sozialleistungen vorsehen, garantieren andere nur ein Mindestmaß an sozialer Sicherheit. Die Länderfallstudien zeigen, dass Sozialversicherungssysteme nur eine Mindestbasis vorsehen, welche 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.

Tarifverträge spielen zudem eine wichtige Rolle für die Gestaltung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, indem sie kritische Themen bezüglich der Sozialbedingungen regeln. Generell können Tarifverträge auf mehreren Ebenen basieren. Die Löhne beispielsweise können auf sektoraler, regionaler oder auf Unternehmensebene ausgehandelt sein, wobei diese Ebenen auf recht komplexe Weise miteinander verknüpft sind. Die Relevanz von Tarifverträgen wird zudem durch Maßnahmen des Staates beschlossen, der z. B. Regeln für Tarifverhandlungen festlegt und befähigt ist, die Vereinbarung auf nicht angeschlossene Parteien auszuweiten. 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.

Was die **Ausweitung von Tarifverträgen** betrifft, so sehen viele Länder vor, dass das Arbeitsministerium oder eine andere staatliche Stelle einen Tarifvertrag auf alle Arbeitgeber und Beschäftigte erweitert, die in einen speziellen Geltungsbereich fallen, der üblicherweise durch den Sektor oder Beruf abgegrenzt ist. Die Ausweitung von Tarifverträgen und ein weiter 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 (Hayter/Visser 2018). In mehreren der untersuchten Länder sind die Tarifverträge im Bus- und Fernbussektor für allgemeinverbindlich für den gesamten Sektor 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. Allerdings ist zu beachten, dass dies nicht in allen untersuchten Ländern der Fall ist (eine Ausnahme bildet Spanien zwischen 2013 und Januar 2022). In Unternehmenstarifverträgen ist z. B. die genaue Struktur der Löhne, Zuschläge und der Arbeitszeit der Fahrer:innen festgelegt. Was die untersuchten Länder betrifft, spielen Unternehmenstarifverträge im Bus- und Fernbussektor jedoch nur eine untergeordnete Rolle. Eine Ausnahme bildet die Slowakei, wo Tarifverträge auf Unternehmensebene gegenwärtig die einzigen kollektiven Vereinbarungen in dem Sektor darstellen.

Im Rahmen des Sozialdialogs haben einige Länder (**sektorale**) **gemeinsame Ausschüsse** gebildet, um sich regelmäßig mit bestimmten Fragen zu befassen, während die Sozialpartner in anderen Ländern bei Bedarf verhandeln.

4. Sozialbedingungen im Bus- und Fernbussektor

Die **Sozial- und Arbeitsbedingungen** der Bus- und Fernbusfahrer:innen gelten generell als anstrengend (Turnbull 2018; Vitols/Voss 2021). Die ETF und die europäischen Gewerkschaften haben schon oft auf die problematische Situation im Bus- und Fernbusverkehrssektor hingewiesen und sich für bessere Sozial- und Arbeitsbedingungen für die Fahrer:innen eingesetzt (ETF 2018, 2019, 2020). Die Liberalisierung des Personenverkehrsmarktes und der zunehmende internationale Wettbewerb 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, vor allem die Lohnkosten, zu minimieren**. Durch diese Entwicklungen sind die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Bus- und Fernbusfahrer:innen sowohl im internationalen als auch im nationalen Personenverkehr stark unter Druck geraten. Überdies hatte die Verlagerung zur **Untervergabe** oft massive Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen: die Arbeitsverhältnisse sind auf die Dauer der Subunternehmerverträge (1-2 Jahre) begrenzt, die Beschäftigungsperspektiven sind unsicher, die Fahrer:innen sind häufig weniger abgesichert, ihr Arbeitsentgelt ist weniger vorhersehbar und die Anforderungen an ihre Arbeitszeit (und Nicht-Arbeitszeit) sind gestiegen (Giese 2018; Turnbull 2018; ver.di 2012). Außerdem sind Busfahrer:innen, die nicht für Subunternehmer arbeiten, schwierigen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgesetzt, wie unsere gezielten Interviews und Workshopergebnisse zeigen. Manche Bus- und Fernbusfahrer:innen erhalten nur den gesetzlichen Mindestlohn oder ein so **niedriges Einkommen**, dass sie lange Arbeitszeiten und Mehrarbeit in Kauf nehmen, um ein ausreichendes Einkommen zu erzielen. Zudem unterliegt das Arbeitsentgelt der Busfahrer:innen oft **großen Schwankungen**, und zwar sowohl wöchentlichen (in Abhängigkeit von den gearbeiteten Stunden) als auch saisonalen (in der Hochsaison wird üblicherweise ein höheres Entgelt gezahlt. Zulagen, z. B. für lange Auslandsfahrten, sind für einige der Beschäftigten wichtige unerlässliche Einkommensquellen. Zudem kann die Entlohnung von den Fahrten abhängen – auf Basis der Kilometer oder der Leistung – obwohl diese Art der Entlohnung verboten ist, da sie sich negativ auf die Gesundheit der Fahrer:innen oder die Verkehrssicherheit auswirken kann.

In einigen der untersuchten Länder haben die Busfahrer:innen Arbeitsverträge über **(unfreiwillige) Teilzeitarbeit** (BE, NL), **Null-Stunden-Verträge** (NL, in der Vergangenheit) oder werden **nach Stunden bezahlt** (DK), so dass die Arbeitgeber nur diejenige Arbeitszeit vergüten müssen, die tatsächlich erforderlich ist. Laut den meisten Länderfallstudien spielt **Scheinselbständigkeit** nur eine untergeordnete Rolle. Außerdem werden in dem Sektor kaum **Leiharbeiter:innen** beschäftigt (außer in SK), wobei Leiharbeit meist durch einen Tarifvertrag abgedeckt ist. In einigen Ländern (NL, IT) wird auf Busfahrer:innen zurückgegriffen, die sich **offiziell im Ruhestand** befinden und ihre niedrigen Rentenzahlungen kompensieren wollen. Für die Arbeitgeber hat die Beschäftigung von pensionierten Busfahrer:innen den Vorteil, dass nicht alle Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen.

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass insbesondere der Teilsektor **Sonderformen des Linienverkehrs**, z. B. mit Kleinbussen für Behinderte, Senioren oder Schulkinder, durch prekäre Bedingungen und Niedriglöhne gekennzeichnet ist. In diesem Teilsektor kommt auch das Problem der geteilten Schichten ins Spiel. **Geteilte Schichten**, bei denen der Arbeitstag in zwei Zeiträume geteilt ist, können Probleme für die Fahrer:innen mit sich bringen, und zwar wegen der Verteilung der Arbeitszeit, der langen Pausen zwischen den Schichten sowie dem Ort, wo der Dienst beginnt und endet. Nur wenige Tarifverträge enthalten diesbezüglich Bestimmungen.

Im Bus- und Fernbussektor ist es im Allgemeinen nicht ungewöhnlich, mit einem möglichst **knappen Personalbestand** zu arbeiten. Vor Ausbruch der Pandemie wurden **Überstunden** und die **verkürzte Ruhezeit von neun Stunden** zur Norm und ein typisches Element des Dienstplans der Beschäftigten.

Dies beruhte meist darauf, dass die Personenverkehrsbetreiber Kosteneinsparungen und Gewinnmaximierung anstrebten, deutet jedoch auch auf den massiven **Mangel an Busfahrer:innen** in dem Sektor hin. Außerdem berücksichtigen die Arbeitgeber nicht alle von den Bus- und Fernbusfahrer:innen erledigten Arbeitsaufgaben als Arbeitszeit, so dass die Beschäftigten für weniger Arbeit vergütet werden, als sie tatsächlich leisten. Ferner haben unsere Länderstudien ergeben, dass nicht alle Tarifverträge Regelungen über die Bereitschaftszeit, über Wartezeiten oder den Bereitschaftsdienst vorsehen. Im Rahmen einer ETF-Studie von 2018 unter 698 Bus- und Fernbusfahrer:innen wurde festgestellt, dass mehrere Aufgaben selten als offizielle Arbeitszeit gelten und daher oft nicht vergütet werden. Dazu zählen: Reinigung der Fahrzeuge, Vorbereitungszeiten (wie etwa das Prüfen der Fahrstrecke), Unterstützung der Fahrgäste bei Problemen oder Erteilen von Auskünften, Ein- und Ausladen von Gepäck (Turnbull 2018). Die Zeit, die die Busfahrer:innen benötigen, um zum Standort der Fahrzeuge und wieder zurück zu gelangen, liegt meist innerhalb der Ruhezeiten. Insgesamt wird die für Pausen und Ruhezeiten verfügbare Zeit durch alle diese Faktoren verkürzt, was die Work-Life-Balance verschlechtert – ein Kriterium, das für viele Fahrer:innen von großer Bedeutung 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.

Überdies steigt der **Zeitdruck**. Die Fahrpläne im Personenkraftverkehr sind oft sehr eng und berücksichtigen keine Verspätungen, etwa durch Verkehrsstaus oder besondere Bedürfnisse der Fahrgäste. 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 Fahrer:innen erst am Nachmittag des Vortages über ihren nächsten Einsatz informiert werden. Dies ermöglicht den Fahrer:innen keinerlei Planung und hat negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance der Busfahrer:innen, die wegen der langen Arbeitszeit ohnehin schon aus dem Gleichgewicht geraten ist. Die kurzfristige Ankündigung der Schichten und unregelmäßige Arbeitszeiten führen zu unregelmäßigen Zeitmustern bezüglich der Wach- und Schlafphasen, die oft im Widerspruch zum natürlichen biologischen Zyklus und Schlafbedürfnis der Busfahrer:innen stehen. Der natürliche biologische Zyklus (der sogenannte zirkadiane Rhythmus) wird durch eine endogene innere Uhr gesteuert und entspricht etwa einem 24-Stunden-Zyklus, mit Höhen und Tiefen des Wachseins während des Zyklus. Unregelmäßige Arbeitszeiten und der häufige Wechsel von Arbeits- und Ruhephasen führen dazu, dass Bus- und Fernbusfahrer:innen gegen die feste Programmierung der inneren Uhr des Menschen arbeiten müssen. Nachtarbeit ist auch deshalb ein Problem, weil der tiefste Punkt des zirkadianen Rhythmus den stärksten Schlafdrang hervorruft und in der Nacht liegt, wobei die Wachsamkeit bereits am späten Abend abzunehmen beginnt.

Busfahrer:innen sind einem hohen arbeitsbedingten Stress ausgesetzt (Ihlström/Kecklund/ Anund 2017; Taylor/Dorn 2006). Die Quellen dieses Stresses liegen in den übermäßigen Arbeitsanforderungen, wie etwa dem hohen Zeitdruck, betreffen aber auch den Umstand, dass sich Fahrgäste an Bord befinden. Dies hat mit den zusätzlichen Aufgaben zu tun, die die Interaktion mit Fahrgästen mit sich bringen, etwa, weil die Busfahrer:innen mit den Fahrgästen kommunizieren oder ihnen helfen müssen, aber auch mit dem höheren Geräuschpegel im Fahrzeug. Außerdem spielen Konflikte mit Fahrgästen eine Rolle, es gibt Anzeichen dafür, dass die Fahrgäste zunehmend anspruchsvoller werden.

Aus den Interviews mit Gewerkschaften geht hervor, dass es aufgrund der weitverbreiteten Nutzung von Straßenkarten auf Smartphones relativ häufig vorkommt, dass die Fahrgäste Diskussionen mit den Busfahrer:innen über die gewählte Fahrstrecke anfangen.

Darüber hinaus kann die Arbeit in einer rauen und unbequemen Umgebung zu arbeitsbedingtem Stress beitragen. Zu den unangenehmen Arbeitsbedingungen zählen Hitze, Kälte und mechanische Schwingungen im Fahrzeug, aber auch externe Faktoren wie schlechtes Wetter, vereiste Straßen, schlechte Sicht, schlechte Straßen und ein hohes Verkehrsaufkommen.

Darüber hinaus spielen **gesundheitsbezogene Arbeitsbedingungen**, wie etwa das lange Sitzen, untypische Arbeitszeiten und Nachtarbeit, Verkehrsrisiken sowie Gewalt und Angriffe von Seiten der Fahrgäste eine Rolle im Bus- und Fernbussektor. Überdies sind Busfahrer:innen mitunter Hitze, Schwingungen und Lärm aufgrund der Bauweise der Fahrzeuge und der Straßenbedingungen ausgesetzt.

Die ständige Notwendigkeit, im Straßenverkehr aufmerksam zu sein, und der Zeitdruck führen zu einer hohen Stressbelastung (Filtner et al. 2019; Vitols/Voss 2021). Darüber hinaus ist die Infrastruktur in Europa durch einen generellen **Mangel an Parkplätzen** für große Fahrzeuge und adäquate Orte für Pausen und Ruhezeiten gekennzeichnet. An Orten, wo die Busfahrer:innen ihre Pausen verbringen, mangelt es häufig an **sanitären Einrichtungen**, Restaurants und Geschäften. Ferner entsprechen einige Unterkünfte, die von den Arbeitgebern bezahlt werden, nicht den durchschnittlichen Standards und müssen beispielsweise von mehreren Busfahrer:innen geteilt werden.

5. Länderfallstudien

5.1 ÖSTERREICH

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

Im Bus- und Fernbussektor in Österreich sind 1.020 Busunternehmen im Gelegenheitsverkehr tätig. Dazu zählt der Ausflugs- und Urlaubsverkehr sowie die Busvermietung. Die Zahl der in Privatbetrieben **beschäftigten Busfahrer:innen** beträgt etwa 11.100. Überdies hängen in Österreich ca. 35.000 Arbeitsplätze direkt von Bustourismus ab. Im Jahr 2020 betrug der Anteil der geringfügig Beschäftigten unter den Bus- und Fernbusfahrer:innen 5% in 2020. Befristete Arbeitsverträge sind selten. Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit und Leiharbeit spielen im österreichischen Bussektor keine Rolle. Der Anteil der Frauen im Bus- und Fernbussektor lag bei etwa 16% (einschließlich geringfügig Beschäftigter). Die Anzahl der Beschäftigten stieg bis 2019 beständig, sank jedoch zwischen 2020 und 2019 infolge der Covid-19-Pandemie. Im Durchschnitt beschäftigt ein Busunternehmen fünf Personen. Mehr als drei Viertel der Unternehmen beschäftigen nur neun Arbeitskräfte oder weniger. Ausländische Wettbewerber spielen im österreichischen Personenkraftverkehr eine Rolle, da ausländische Bus- und Fernbusbetreiber auf den österreichischen Markt drängen, um Fahrten durchzuführen. Diese Betreiber kooperieren zunehmend mit kleinen österreichischen Unternehmen, die bereit sind, sich mit ausländischen Partnern als Subpartner zusammenzuschließen, um Aufträge zu erhalten, die sie wegen ihrer geringen Größe normalerweise nicht bekommen hätten. Wie anderswo in Europa besteht auch in Österreich ein Mangel an Bus- und Fernbusfahrer:innen. Die Gewerkschaft *vida* ist jedoch gegen die Beschäftigung von Fahrer:innen im Rentenalter.

Österreich wurde von der **Covid-19-Pandemie** schwer getroffen, weshalb die Regierung ein breites Spektrum von **wirtschaftlichen Unterstützungsmaßnahmen** einführte. Wenn Unternehmen einen monatlichen Umsatzrückgang von 40 Prozent oder mehr verzeichneten, wurden die Fixkosten durch eine Subvention von bis zu 45% Prozent des Umsatzrückgangs gedeckt. Ferner wurde im Bus- und Fernbussektor in breitem Umfang ein **Kurzarbeitssystem** angewandt. Die Nettoersatzrate belief sich auf 80-90% des Grundlohns. Insgesamt investierte die österreichische Regierung im Bus- und Fernbussektor bis Ende Herbst 2021 ca. 2 Mrd. €. Da die Fahrer:innen üblicherweise jedoch viele Zuschläge zur Grundvergütung erhalten, verloren die Fahrer:innen Gewerkschaft *vida* zufolge während der Pandemie pro Monat etwa 400 €. Infolgedessen wechselten viele Bus- und Fernbusfahrer:innen den Beruf und suchten außerhalb des Sektors eine Beschäftigung. Bis Ende 2021 gab es im Bus- und Fernbussektor in Österreich infolge der Covid-19-Pandemie keine Entlassungen oder Insolvenzen.

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Der Rechtsrahmen bezüglich der Sozial- und Arbeitsbedingungen in Personenkraftverkehr in Österreich umfasst **europäische und nationale Rechtsquellen**. Die europäischen Rechtsvorschriften, die wichtige, für die Unternehmen und Fahrer:innen zwingende Bestimmungen über die Lenkzeiten, Pausen, die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, die Höchstarbeitszeit und den Zweifahrerbetrieb enthalten, sind durch das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) in österreichisches Recht umgesetzt worden. Das **Arbeitszeitgesetz** enthält die Vorschriften über die Arbeitszeit, u. a. die Verordnungen 561/2006 und 165/2014. Das **Arbeitsruhegesetz (ARG)** regelt die wöchentliche Ruhezeit sowie die Feiertagsruhe. Die EU-Gesetze sind eins zu eins in österreichisches Recht umgesetzt worden.

Zudem sind Tarifverträge für die Umsetzung der EU-Bestimmungen und der nationalen Bestimmungen von Bedeutung. So wird im Tarifvertrag für den Personenkraftverkehrssektor ausdrücklich darauf hingewiesen, dass durch den Tarifvertrag die Arbeitszeitrichtlinie 2002/15/EG, die Verordnung 561/2006 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr sowie die EU-Verordnung 165/2014

über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr und die österreichischen Arbeitszeitvorschriften umgesetzt werden. Abweichungen von den Rechtsnormen durch Tarifverträge auf sektoraler oder Unternehmensebene sind jedoch generell möglich.

Laut dem Arbeitszeitgesetz ist der Arbeitstag auf acht Stunden täglich und 40 Stunden pro Woche beschränkt. Die wöchentliche Arbeitszeit kann jedoch bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche verlängert werden, solange eine durchschnittliche 40-Stunden-Woche sichergestellt ist. Mehrarbeit ist auf fünf Stunden pro Woche und 60 Stunden im Jahr begrenzt und wird durch einen Zuschlag von 50% pro Stunde zusätzlich zum normalen Lohn vergütet.

Was den **Jahresurlaub** betrifft, so haben die Beschäftigten Anspruch auf 30 Arbeitstage (einschließlich Samstag; 25 Tage ohne Samstag). Dieser Anspruch erhöht sich nach 25 Dienstjahren Beschäftigung in demselben Unternehmen auf 36 Arbeitstage (einschließlich Samstag). Da weite Bereiche der Wirtschaftssektoren durch Tarifverträge abgedeckt sind, hat Österreich **keine gesetzlichen Mindestlöhne eingeführt**.

Was die Sozialversicherung betrifft, so sind fast alle Beschäftigten und die meisten Selbständigen pflichtversichert. Der Beitragssatz zur Sozialversicherung beträgt in Österreich 39,35%, davon zahlen die Arbeitnehmer:innen 18,12% und die Arbeitgeber 21,23% (Österreichische Gesundheitskasse 2021). Der Beitragssatz zur Rentenversicherung beträgt 22,8% (Arbeitnehmer:innen: 10,25%, Arbeitgeber: 12,55%). Das gesetzliche Rentenalter beträgt 65 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen, welches schrittweise erhöht wird, so dass dem Renteneintrittsalter der Männer entspricht. Auf Unternehmensebene kann es zusätzliche Pensionsfonds geben, in die der Arbeitgeber je Arbeitnehmer:in einen Pflichtbeitrag von 1,53% vom Bruttomonatslohn einzahlt. Solche Pensionsfonds gibt es jedoch nur in wenigen Bus- und Fernbusunternehmen. Der Krankenversicherungsbeitrag beträgt 7,65% (Arbeitgeber: 3,78%; Arbeitnehmer:innen 3,87%). Die Beschäftigten erhalten im Krankheitsfall eine Entgeltfortzahlung während der ersten 12 Wochen. Danach zahlt die Krankenversicherung Krankengeld in Höhe von rund 60% (wobei der Prozentsatz in den ersten vier Wochen aufgrund einer Aufstockung durch den Arbeitgeber höher liegt). Die Arbeitslosenversicherung beträgt 6% vom Einkommen und wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in je zur Hälfte aufgeteilt.

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

In Österreich gibt es zwei Sozialpartner, die den Personenkraftverkehrssektor organisieren. Die **Gewerkschaft vida** vertritt die Interessen aller Berufskraftfahrer:innen in Österreich, neben den Bus- und Fernbusfahrer:innen die Fahrer:innen im Straßengütertransport und in der Logistik sowie Taxifahrer:innen. vida ist Mitglied des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB). Die Mitgliedsquote der Beschäftigten in der Gewerkschaft vida variiert unter den Unternehmen im Bus- und Fernbusverkehr und reicht von 10 bis 90%. Insbesondere die größeren Unternehmen sind gewerkschaftlich organisiert, wo eine Gewerkschaftsdichte zwischen 40 und 50% normal ist. „Gelbe Gewerkschaften“ spielen aufgrund des strengen Anerkennungsverfahrens als Sozialpartner, der befähigt ist, Tarifverträge zu schließen, in Österreich keine Rolle (Allinger 2021).

Bus- und Fernbusbetreiber sind in der **Wirtschaftskammer Österreich (WKO)** in der Sektion für Bus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen und in der Untersektion Bus- und Fernbusunternehmen organisiert, die auch den öffentlichen Personennahverkehr umfasst. Wegen der obligatorischen Mitgliedschaft der österreichischen Unternehmen in der Wirtschaftskammer Österreich beträgt die Mitgliedsquote der Bus- und Fernbusbetreiber in den Arbeitgeberverbänden 100%. Sektorale Gespräche werden von den Sozialpartnern das ganze Jahr über geführt, um den nächsten Tarifvertrag vorzubereiten, aber vor allem, um Probleme vor den Verhandlungen zu beseitigen. Diese Gespräche folgen jedoch keinem strukturierten Dialogformat.

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

Ein wesentliches Merkmal des österreichischen Tarifverhandlungssystems ist die hohe **Zahl der tarifgebundenen Unternehmen**. Im Bus- und Fernbussektor – wie im Großteil der anderen Sektoren – sind alle Unternehmen durch den Tarifvertrag des Sektors abgedeckt. Dies beruht auf der obligatorischen Mitgliedschaft der österreichischen Unternehmen in der Wirtschaftskammer. Durch Unternehmenstarifverträge können die Arbeitsbedingungen verbessert werden, diese Verträge dürfen die Bestimmungen des Branchentarifvertrags jedoch nicht untergraben. Einige **Unternehmenstarifverträge** im Bus- und Fernbussektor sehen z. B. vor,

dass der Berechnungszeitraum für Überstunden verkürzt wird, daher ist es wahrscheinlicher, dass die Busfahrer:innen eine Mehrarbeitsvergütung erhalten. Im Personenkraftverkehrssektor wurde der „**Bundeskollektivvertrag für Dienstnehmer in den privaten Autobusbetrieben**“ zwischen vda und der österreichischen Wirtschaftskammer ausgehandelt. Der aktuelle Tarifvertrag für den Bus- und Fernbusverkehr trat Anfang 2021 in Kraft und gilt von Seiten der Gewerkschaft vda als großer Erfolg, vor allem während der COVID-19-Pandemie. Mit dem Tarifvertrag sind die **Stundenlöhne** in allen Berufsgruppen um 1,5% erhöht worden. Außerdem wurde die Aufwandsentschädigung für Busfahrer:innen erhöht. Trotz der Pandemie beruhte die Lohnerhöhung hauptsächlich auf dem Mangel an Busfahrer:innen und darauf, dass die Arbeitgeber die Busfahrer:innen in dem Sektor halten wollten.

Der Tarifvertrag umfasst zwei Teile – allgemeine Bestimmungen und einen Teil über das Arbeitsentgelt – mit unterschiedlichen funktionalen Anwendungsbereichen:

- die allgemeinen Bestimmungen setzen die EU-Vorschriften und die nationalen Rechtsakte um und decken beispielsweise Vorschriften über die Arbeitszeit und Pausen ab
- der Teil über die Löhne behandelt Themen bezüglich der Vergütung und enthält eine Lohnskala.

Der Teil des Tarifvertrags mit allgemeinen Bestimmungen hat eine unbegrenzte Dauer (solange die entsprechenden Rechtsquellen nicht abgeändert werden), während für die Teile in Bezug auf das Arbeitsentgelt eine Kündigungsfrist von zwei Monaten gilt. Tarifverhandlungen über Löhne finden normalerweise jährlich statt.

Der Tarifvertrag sieht eine normale **wöchentliche Arbeitszeit** von 40 Stunden vor. Die Höchstarbeitszeit in einzelnen Wochen kann 60 Stunden betragen (jedoch nur, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von 26 Wochen 48 Stunden beträgt). Wartezeit gilt als Arbeitszeit und ist zu vergüten. Hierfür wird die **Wartezeit** addiert und bis zu sechs Stunden täglich als volle Arbeitszeit vergütet. Wenn die Wartezeiten sechs Stunden überschreiten, müssen die Fahrer:innen 50% des Normallohns nach Abzug einer Pause von einer Stunde erhalten. Die tägliche Pause von maximal 1,5 Stunden wird nicht als Arbeitszeit gezählt und daher nicht vergütet. Es gibt **keine Regelungen für den Bereitschaftsdienst**.

Was die **Mehrarbeit** betrifft, so wird jede Stunde, mit der die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird, als Mehrarbeit gezählt. Wie das Arbeitszeitgesetz vorschreibt, beträgt der Überstundenzuschlag 50% des normalen Stundenlohns. Mehrarbeit zwischen 22.00 und 06.00 Uhr gilt als Nachtarbeit und wird mit einem Zuschlag von 100% vergütet. Im Allgemeinen wird **Nachtarbeit** zwischen 0.00 und 05.00 Uhr mit einem Zuschlag von 100% vergütet. Der Jahresurlaub ist gemäß dem Arbeitsgesetz geregelt. Darüber hinaus werden bei besonderen Anlässen (Hochzeit, Geburt, Todesfall, Krankheit von Kindern usw.) freie Tage gewährt. Es wird **Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld** in Höhe von 4,33 Wochenlöhnen zzgl. eines Zuschlags von 30% gezahlt.

Die im Tarifvertrag vorgesehenen **Kündigungsfristen** sind im Vergleich zu denen in anderen Branchen in Österreich recht kurz, da der Bus- und Fernbussektor als Saisongeschäft gilt. Die Kündigungsfristen reichen je nach Dienstalter von einer Woche bis zu vier Wochen (in anderen Branchen: drei Monate). Da jedoch ein Mangel an Busfahrer:innen besteht, sind die kurzen Kündigungsfristen weder für die Busfahrer:innen noch die Gewerkschaft Grund zur Sorge.

Weiterbildung und Qualifikation muss generell vom Arbeitgeber bezahlt werden. Dies gilt auch für die Weiterbildung im Rahmen der Schlüsselzahl 95.

Um die Zahl der Berufskraftfahrer:innen in der Branche zu erhöhen, sieht der Tarifvertrag vor, dass die Fahrer:innen insgesamt einmal bis zu maximal 3 Wochen (21 Kalendertage) unbezahlten Urlaub nehmen können, um den Vorbereitungskurs für die **Ausbildungsabschlussprüfung** für Bus-Berufskraftfahrer:innen zu besuchen.

Der Tarifvertrag umfasst eine detaillierte **Lohnskala** auf der Basis des Stunden-, Wochen- und Monatslohnniveaus. Die Grundlohnskala unterscheiden sich in Abhängigkeit von der **Dauer der Beschäftigung in einem Unternehmen** (vier verschiedene Gruppen/Niveaus), außerdem gibt es zwei verschiedene Qualifikationsniveaus (siehe Tabelle 2). Die Qualifikationsniveaus unterscheiden sich zwischen Bus- und Fernbusfahrer:innen und denjenigen Berufskraftfahrer:innen, die eine Ausbildungsbescheinigung des Berufsbildungssystems vorweisen können. Die Gewerkschaft hat jedoch sichergestellt, dass zwischen diesen beiden Qualifikationsgruppen nur marginale Unterschiede bestehen, da es nur sehr wenige Busfahrer:innen gibt, die eine Berufsausbil-

dung abgeschlossen haben. Je nach Dienstalter und Qualifikation schwanken die Grundlöhne für Fahrer:innen laut dem Tarifvertrag von 2021 zwischen 13,13 € pro Stunde (2.274,12 € pro Monat) für Fahrer:innen, die ein Jahr oder weniger in dem Unternehmen gearbeitet haben, und 13,52 € (2.341,66 € pro Monat) für ausgebildete Busfahrer:innen, die 21 Jahre oder länger in dem Unternehmen gearbeitet haben. Vida schätzt, dass Busfahrer:innen im Durchschnitt etwa 2.800 € brutto im Monat verdienen, einschließlich Zuschlägen.

Tabelle 2: Lohntabelle für Busfahrer:innen (für 2021, Bruttolöhne)

BERUFSGRUPPE	STUNDENLOHN (IN €)	MONATSLohn (IN €) ⁵
FAHRER		
Fahrer:innen im 1. Jahr der Beschäftigung in einem Unternehmen	13.13	2,274.12
Fahrer:innen zwischen dem 2. und 10. Jahr der Beschäftigung in einem Unternehmen	13.17	2,281.04
Fahrer:innen zwischen dem 11. und 20. Jahr der Beschäftigung in einem Unternehmen	13.27	2,298.36
Fahrer:innen ab dem 21. Jahr der Beschäftigung in einem Unternehmen	13.39	2,319.15

Berufskraftfahrer:in
 (Fahrer:innen, die die Abschlussprüfung bestanden haben)

Berufskraftfahrer:innen im 1. Jahr der Beschäftigung in einem Unternehmen	13.17	2,281.04
Berufskraftfahrer:innen zwischen dem 2. und 10. Jahr der Beschäftigung in einem Unternehmen	13.27	2,298.36
Berufskraftfahrer:innen zwischen dem 11. und 20. Jahr der Beschäftigung in einem Unternehmen	13.39	2,319.15
Berufskraftfahrer:innen ab dem 21. Jahr der Beschäftigung in einem Unternehmen	13.52	2,341.66

Quelle: WKO 2021.

Nach 20 Jahren Beschäftigung in ein und demselben Unternehmen erhalten die Arbeitnehmer:innen eine einmalige **Jubiläumswendung** in Höhe von 4,33 Wochenlöhnen. Die Gewerkschaft sieht die Tatsache kritisch, dass das Lohnniveau von der Dauer der Beschäftigung in ein und demselben Unternehmen abhängt und nicht von der Dauer der Berufserfahrung, da jeder Wechsel des Arbeitgebers eine Neueinstufung auf dem niedrigsten Lohnniveau zur Folge hat.

Das Arbeitsentgelt von Bus- und Fernbusfahrer:innen erhöht sich durch zusätzliche Lohnbestandteile, wie etwa Tages- und/oder Übernachtungszuschläge bei Fahrten im Inland oder ins Ausland. Die Fahrer:innen haben mindestens Anspruch auf einen Teil des **Tageszuschlags** (24,84 € pro 24 Stunden), wenn die Fahrt im Gelegenheitsverkehr innerhalb des Landes erfolgt (d.h. nicht im Linienverkehr). Wenn die Fahrtätigkeit oder die Abwesenheit vom Arbeitsort mehr als drei Stunden dauert, ist je Stunde 1/12 des Tageszuschlags zu zahlen. Bei Übernachtungen erhält die Fahrer:in einen **Übernachtungszuschlag** von 4,82 €. Ist eine Hotelübernachtung erforderlich, werden die Kosten erstattet.

5 Der Monatslohn wird als Wochenlohn x 4,33 errechnet. Der Wochenlohn entspricht dem Stundenlohn x 40.

Bei Auslandsfahrten betragen die Tageszuschläge und die Übernachtungszuschläge 34,86 € (zzgl. des Übernachtungszuschlags von 4,82 €). Diese Zuschläge werden zusätzlich zu dem gesetzlichen Reisekostenzuschuss gezahlt, der als Ausgleich für die höheren Lebenshaltungskosten zu zahlen ist, die mit der Arbeit im Ausland verbunden sind; die Höhe des Zuschusses ist abhängig vom Zielland.

5.2 BELGIEN

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

Mit etwa 400 Unternehmen und 11.500 Busfahrer:innen (2019) ist der belgische Bus- und Fernbussektor ein eher kleiner Sektor. Da der Anteil der Teilzeitarbeit recht hoch ist (30%), hätte die Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) im Jahr 2019 etwa 7.800 Busfahrer:innen betragen.

Vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie entwickelte sich die Beschäftigung zwischen 2008 und 2019 recht stabil in den drei Teilbereichen des Sektors:

- **Öffentlicher städtischer Busverkehr, einschließlich Linienverkehr im Wege der Untervergabe.** Dieser Bereich betrifft den öffentlichen Linienverkehr im Auftrag der öffentlichen Verkehrsträger in den drei Hauptregionen: Flandern (VVM), Wallonie (SRWT) und STIB/MIVB in Brüssel. Diese Dienstleistungen werden auf einer speziellen Route und in einer bestimmten Taktfolge erbracht; der Zu- und Ausstieg der Fahrgäste erfolgt an bestimmten Haltestellen; dieser Dienst ist für alle zugänglich, wobei die Fahrt im Voraus gebucht werden muss. (Dieses Segment ist nicht Gegenstand der Studie.)
- **Bustransport im Linien- oder Gelegenheits-/Sonderverkehr,** unter der Bedingung, dass die Dienstleistungen für mehr als 9 Personen, einschließlich Fahrer:in, angeboten wird. Dieses Segment betrifft in erster Linie die Beförderung von Schüler:innen.
- **Gelegenheitsverkehr.** Der Gelegenheitsverkehr betrifft die Beförderung von Fahrgästen, die nicht der Definition der Fahrgäste des Linienverkehrs, einschließlich Sonderformen des Linienverkehrs, entsprechen. Dabei handelt es sich um Gruppen von Fahrgästen, die im Voraus vom Beförderer oder einem anderen Auftraggeber zusammengestellt worden sind. Der Gelegenheitsverkehr oder unregelmäßige Personenverkehr umfasst auch den internationalen Fernbuslinienverkehr, der von Fahrer:innen durchgeführt wird, die Touristen befördern oder Shuttleverkehr anbieten.

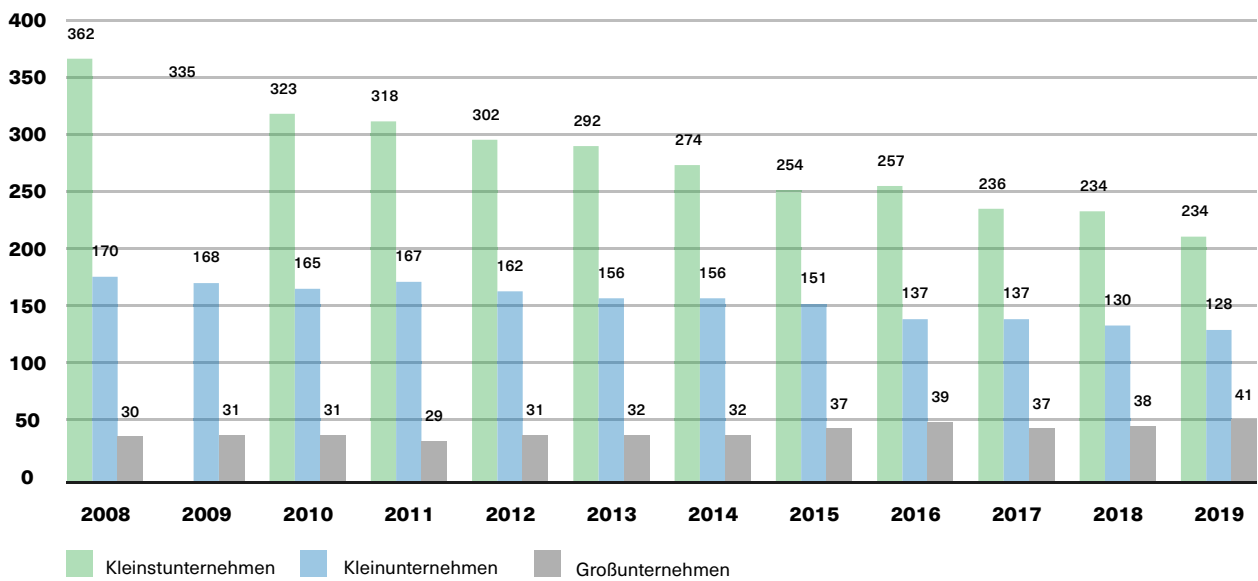
Zu beachten ist, dass viele Unternehmen, die Bus- und Fernbusdienste anbieten, in beiden der letztgenannten Segmente tätig sind.

In den vergangenen zehn Jahren ist es in dem Sektor zu einer hohen Konzentration von Unternehmen gekommen: Laut den von der Gewerkschaft ACV-CSC genannten Zahlen sank die Gesamtzahl der Unternehmen zwischen 2008 und 2019 um ca. 45% (siehe die nachfolgende Abbildung).

Die Unternehmensgröße unterlag jedoch einer recht unterschiedlichen Dynamik: Während die Zahl der Kleinstunternehmen um 40% (von 362 auf 214) und die Zahl der Kleinunternehmen um etwa 25% (von 180 auf 128) sank, war bei den größeren Unternehmen ein Anstieg von 46% (von 30 auf 44) zu verzeichnen.

Der Gewerkschaft BTB-ABVV zufolge ist dies auf Marktentwicklungen (Anstieg des Preiswettbewerbs) und gesellschaftliche Entwicklungen, insbesondere den Mangel an Busfahrer:innen und den demografischen Wandel zurückzuführen, der vor allem kleinere Unternehmen getroffen hat.

Abbildung 1: Anzahl der Kleinst-, Klein- und Großunternehmen im belgischen Bus- und Fernbussektor, 2008



Quelle: WKO 2021.

Mit mehr als 170 Bussen und fast 300 Beschäftigten ist Eurobussing Brussels, das Keolis gehört, das größte Unternehmen.

Natürlich ist in Belgien auch der große Marktakteur FlixBus aktiv, der keine eigenen Fahrzeuge und Fahrer:innen hat, sondern mit Kleinst- und Kleinunternehmen als Subunternehmern zusammenarbeitet. Zu den weiteren größeren Marktteilnehmern gehören z. B. STAF CARS und COACH PARTNERS BRABANT.

Tabelle 3: Führende Bus- und Fernbusanbieter auf dem belgischen Markt

FIRMENNAME	FAHRZEUGE	ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN
Eurobussing Brussels / Keolis	177	284
STAF CARS	88	200
LEONARD TRAVEL INTERNATIONAL	74	231
COACH PARTNERS BRABANT	63	197
Autocars de Polder	61	218
BUSenCO	60	121
COACH PARTNERS WEST FLANDEREN	50	205
SELECTA CARS DE SWAEF	48	88
DE ZIGEUNER	48	96

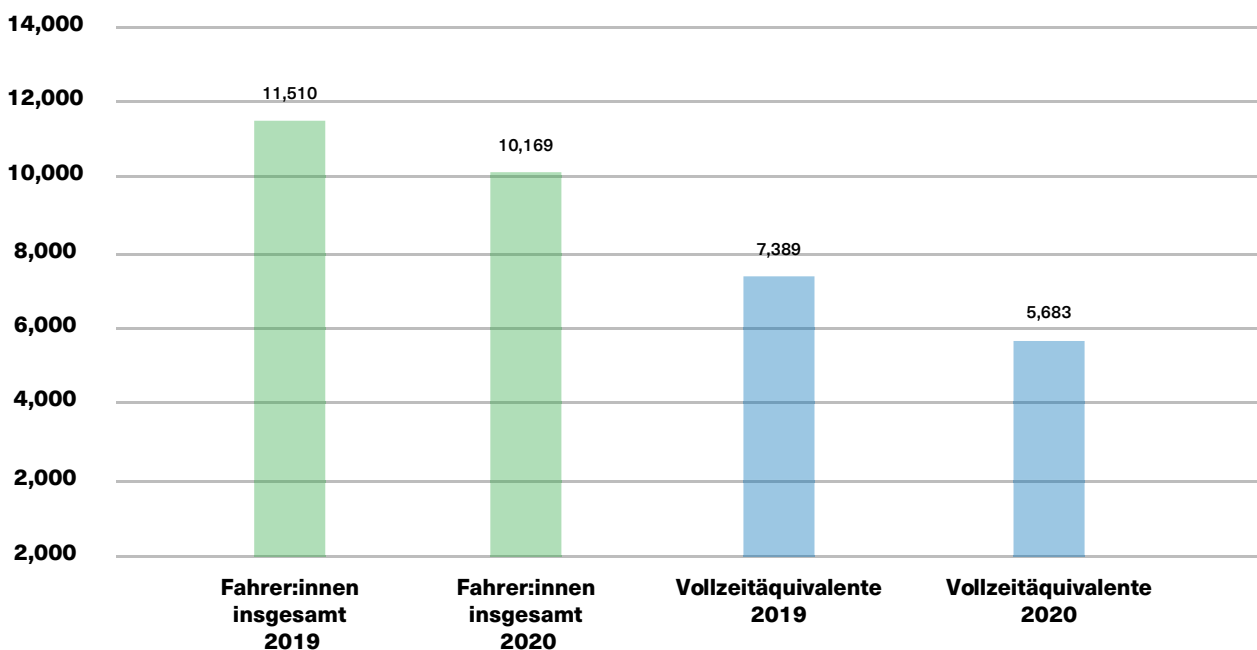
Quelle: Präsentation der Gewerkschaft ACV-CSC, ETF Workshop Rom, November 2021.

Obwohl keine offiziellen Zahlen existieren, ist festzustellen, dass die COVID-19-Pandemie massive Auswirkungen auf den Busverkehr in Belgien hatte, insbesondere auf den Fernbusverkehr, der praktisch zum Erliegen kam.

Laut dem Arbeitgeberverband FBAA befanden sich die belgischen Bus- und Fernbusbetreiber im Jahr 2020 bei einem Umsatzrückgang von 90% in einer verzweifelten Lage (IRU 2020).

Dies hatte wiederum einen Beschäftigungsrückgang zur Folge. Nach der offiziellen Statistik wurden im Jahr 2020 in dem Sektor 1.340 Busfahrer:innen weniger beschäftigt als in 2019 (11.500), d. h. 11% weniger als in 2019 (11.500). Zu beachten ist, dass diese Zahlen Teilzeitkräfte umfassen (30% haben einen Teilzeitvertrag). Wenn Vollzeitäquivalente gezählt werden, ist der Rückgang noch drastischer und beläuft sich auf minus 23%, wie Abbildung 2 zeigt.

Abbildung 2: Anzahl der Bus- und Fernbusfahrer:innen in Belgien (Gesamtvollzeitäquivalente, 2019 und 2020)



Quelle: Präsentation der Gewerkschaft ACV-CSC, ETF-Workshop Rom, November 2021.

Obwohl viele Unternehmen das öffentliche System der befristeten Arbeitslosigkeit nutzen, das ca. 70% des Bruttolohns ersetzt, wechselten viele Fahrer:innen den Sektor und suchten Arbeit in anderen Sektoren, z. B. in der Logistik oder im Speditionsgewerbe, oder auch in völlig anderen Wirtschaftsbereichen, wie etwa die Produktion. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass das befristete Arbeitslosengeld hoch besteuert wird (etwa 30%) und nicht ausreicht, die Lebenshaltungskosten zu decken.

Den Gewerkschaften zufolge sank die Zahl der Busfahrer:innen zwischen 2019 und 2020 von 7.200 auf 5.600.⁶

Aus der Sicht der Gewerkschaften ist diese Situation äußerst besorgniserregend, da der Bus- und Fernbussektor mit dem Problem des Mangels an Fahrer:innen zu kämpfen hat. Dieses Problem wird sich in naher Zukunft aufgrund des demografischen Wandels noch verschärfen: Im Jahr 2019 betrug das Durchschnittsalter der Fahrer:innen 51,5 Jahre⁷ und rund ein Viertel der Fahrer:innen sind älter als 55% Jahre.

Der Bus- und Fernbussektor ist in hohem Maße männerdominiert, nur 11% der Beschäftigten sind Frauen.

⁶ Laut den Angaben der Gewerkschaft BTB ABVV.

⁷ Es liegen keine Zahlen für die einzelnen Segmente des Busverkehrs vor. Den Gewerkschaftsvertreter:innen zufolge ist das Durchschnittsalter der Fahrer:innen im Fernbusverkehr und im Sonderverkehr (Schulbusse) deutlich höher als im Personennahverkehr. Laut der Gewerkschaft ACV CSC befanden sich die meisten Schulbusfahrer:innen bereits im Ruhestand und arbeiteten Teilzeit.

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Was die unterschiedlichen Quellen betrifft, die die Sozial- und Arbeitsbedingungen auf dem belgischen Arbeitsmarkt regeln, so besteht eine enge Verbindung zwischen den Rechtsquellen und den Ergebnissen des Sozialdialogs und der Tarifverhandlungen.

Die sektoralen und sektorübergreifenden Ebenen spielen eine wichtige Rolle in Bezug auf die Ausarbeitung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die im Bus- und Fernbussektor anwendbar sind. Auf sektoraler Ebene handeln die Gewerkschaften in den verschiedenen Gemeinsamen Ausschüssen (Commissions Paritaires) die Tarifverträge (Convention Collective de Travail, CCT) aus.⁸ Die Gemeinsamen Ausschüsse setzen sich zusammen aus Vertreter:innen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften desselben Sektors. In den CCTs sind die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Beschäftigten des Sektors festgelegt. Auf sektorübergreifender Ebene sind die Gewerkschaften im Nationalen Arbeitsrat (Conseil National du Travail, CNT), im Zentralen Wirtschaftsrat (Conseil Economique Central) und in den Gruppen der Sozialpartner tätig. Alle zwei wird ein branchenübergreifender Vertrag ausgehandelt, der auf alle Sektoren und somit auf alle Arbeitnehmer:innen Anwendung findet.

Die Interessen der Beschäftigten im Bus- und Fernbussektor werden in dem „Gemeinsamen Ausschuss für Busse und Fernbusse, 140.01“ vertreten.

Die Mindestlöhne sind in den rechtsverbindlichen Tarifverträgen des Gemeinsamen Ausschusses 140 und seiner Unterausschüsse festgelegt. Folglich gibt es zahlreiche Tarifverträge, die je nach Teilsektor unterschiedliche Mindestlöhne und Zulagen und Zuschläge vorsehen. Innerhalb des Bus- und Fernbussektor gibt es verschiedene Lohnskalen für Fahrer:innen im Fernverkehr/Gelegenheitsverkehr, Sonderverkehr, wie z. B. Schultransport, sowie Fahrer:innen im Linienbusverkehr (siehe unten).

Das belgische Lohnfindungssystem ist stark institutionalisiert und umfasst Bestimmungen über strikte Verfahren zur Entscheidungsfindung sowie das System zur Lohnfindung für nahezu alle Erwerbstätigen. Ferner ist es frei in dem Sinne, dass auf jeder Ebene freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten getroffen werden können, solange in den Vereinbarungen auf nachgeordneter Ebene die Rechte der Arbeitnehmer:innen gemäß den Vereinbarungen auf höhergeordneter Ebene eingehalten werden.

Der nationale Mindestlohn wird für alle Arbeitnehmer:innen in Belgien vom Nationalen Arbeitsrat (CNT) festgesetzt. Jede Vereinbarung, die der CNT aushandelt, ist für alle Beschäftigten und Arbeitgeber rechtsverbindlich.

Zu beachten ist, dass die nationalen Mindestlöhne in Belgien entsprechend der Preisindexierung auf der Basis des Verbraucherpreisindex automatisch angepasst werden (normalerweise jährlich). Die Lohnindexierung ist jedoch durch die Lohnnorm begrenzt, die eine weitere wichtige Komponente des belgischen Lohnfindungssystems darstellt: Die durch diesen Prozentsatz ausgedrückte Lohnnorm bestimmt den Umfang, in dem die durchschnittlichen Lohn- und Gehaltskosten eines Unternehmens über einen Zeitraum von zwei Jahren steigen dürfen, und zielt darauf ab, die internationale Wettbewerbsfähigkeit Belgiens mit Bezug auf die Nachbarländer sicherzustellen.

Unternehmen, die diese Lohnnorm nicht beachten, können (zumindest theoretisch) Ordnungsstrafen auferlegt werden. Außerdem können Verträge, die Lohnerhöhung enthalten, die gegen die Lohnnorm verstoßen, von den Gerichten für unwirksam erklärt werden.

Was die aktuelle Situation betrifft, so sind die belgischen Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht in der Lage gewesen, eine Vereinbarung über die maximale Spanne der Lohnkostenentwicklung für die Jahre 2021-2022 zu erzielen. Daher hat die Regierung – nach einem Vorschlag des Zentralen Wirtschaftsrates – im Juli 2021 durch Königliches Dekret beschlossen, dass die maximale Spanne – die sogenannte Lohnnorm – für die Jahre 2021-2022 durchschnittlich maximal 0,4% betragen darf. Konkret bedeutet dies, dass die durchschnittlichen Lohn- und Gehaltskosten innerhalb eines Unternehmens in den Jahren 2021-2022 um 0,4% steigen dürfen. Individuelle Lohnerhöhungen sind somit noch möglich, solange die durchschnittlichen Lohn- und Gehaltskosten innerhalb eines Unternehmens maximal um 0,4% steigen.

⁸ Ein Überblick über die gemeinsamen Ausschüsse finden Sie unter: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-de>.

Wie oben erwähnt, ist der hohe Abdeckungsgrad der Beschäftigten durch Tarifverträge (rund 96%) darauf zurückzuführen, dass alle Tarifverträge per Königlichem Dekret auf alle Beschäftigten ausgedehnt werden.

Es gibt drei Vertragsarten:

- **Sektorübergreifende Verträge**, die von den sektorübergreifenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf nationaler Ebene im Nationalen Arbeitsrat ausgehandelt werden. Laut den Vertreter:innen der ACV CSC waren im Jahr 2021 158 nationale branchenübergreifende Verträge in Kraft, die alle Beschäftigten im privaten Sektor abdeckten. Branchenübergreifende Verträge enthalten ein breites Spektrum von Bestimmungen, wie etwa Bestimmungen über die Arbeitszeit, Nachtarbeit, Videoüberwachung am Arbeitsplatz, Richtlinien über Alkohol und Drogen, Urlaubsanspruch, Fortbildung usw.
- **Sektorale Verträge**, die in den jeweiligen Gemeinsamen Ausschüssen (Commissions Paritaires) zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden. Alle drei sektoralen Gewerkschaften sind in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband einbezogen, die normalerweise alle zwei Jahre stattfinden und im Oktober beginnen. Sektorale Tarifverhandlungen im Bus- und Fernbussektor betreffen Themen in Bezug auf das Arbeitsentgelt und andere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, entweder für alle drei Segmente des Sektors oder separat, wie im Falle der Löhne und Entgeltkomponenten, wobei die Unterschiede zwischen Bus-, Fernbus- oder öffentlichem Personennahverkehr berücksichtigt werden.
- **Verträge, die auf Unternehmensebene** zwischen der Gewerkschaft auf Unternehmensebene und dem Arbeitgeber ausgehandelt werden. Verhandlungen auf dieser Ebene finden zumeist in größeren Unternehmen statt; im Bus- und Fernbussektor gibt es jedoch nur sehr wenige Unternehmenstarifverträge. Die Verträge enthalten Bestimmungen, die über die allgemeinen/Mindestbestimmungen der sektoralen Tarifverträge hinausgehen. Den in diese Studie einbezogenen Gewerkschaftsvertreter:innen zufolge ist es schwierig, Unternehmenstarifverträge auszuhandeln, weil die örtlichen Arbeitgeber dazu tendieren, die Verträge auf sektoraler Ebene vorzuziehen.

Was die Mitgliedschaft in Gewerkschaften betrifft, gehört Belgien mit Sicherheit zu den Ländern mit einer hohen Mitgliedschaftsquote – die Dichte wird auf 56% geschätzt. Dies ist auch vor dem oben beschriebenen Hintergrund bemerkenswert, dass alle Beschäftigten, ungeachtet ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, wegen des Ausweitungsmechanismus durch das Königliche Dekret von den Bestimmungen der Tarifverträge profitieren.

Die großen Gewerkschaften im Bus- und Fernbussektor sind der Bund der christlichen Gewerkschaften (ACV oder CSC), die mit ca. 1,6 Millionen Mitgliedern auch die größte nationale Gewerkschaft ist, der Allgemeine Arbeitsverband (ABVV oder BTB) mit ca. 1,1 Millionen Mitgliedern und der Liberale Gewerkschaftsbund Belgiens (ACLVB oder CGSLB) mit ca. 400.000 Mitgliedern.

Im Bus- und Fernbussektor gibt es nur einen Arbeitgeberverband, den belgischen Verband der Bus- und Fernbusbetreiber (Fédération belge des exploitants d'Autobus et d'Autocars, FBAA).

Die drei Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband im Bus- und Fernbussektor haben einen **gemeinsamen Sozialfonds für den Sektor** (*Fonds social des Entreprises d'autobus et d'autocars*) eingerichtet, der seit 1967 existiert und die Beschäftigten durch verschiedene Programme und Maßnahmen unterstützt (Details siehe den Abschnitt unten).⁹ Der Fonds wird durch den von den Arbeitgebern gezahlten Sozialbeitrag finanziert. Dieser Beitrag beläuft sich auf 4,60%.

Laut den Gewerkschaften hat es sich im Bus- und Fernbussektor bewährt, dass eine enge Beziehung zu den einzelnen Busfahrer:innen gepflegt wird. Der direkte Austausch und die Möglichkeit, sich direkt zu treffen und zu engagieren (virtuell und physisch), wird auch als wichtiges Element für die hohe Mitgliedschaftsquote in dem Sektor gesehen. Ein eindrucksvolles Beispiel in diesem Zusammenhang ist eine Social-Media-Webseite für Busfahrer:innen, die von der Gewerkschaft ABVV-BTB verwaltet (und auch von anderen Gewerkschaften genutzt) wird und auf der fast 3.000 Busfahrer:innen registriert sind.

9 Detaillierte Informationen siehe das Informationsblatt und unter <https://www.sociaalfonds.be/over-ons/het-fonds/>.

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

Es sind mehrere Tarifverträge in Kraft, die von den drei Gewerkschaften und dem Arbeitgeberverband FBAA im Gemeinsamen Ausschuss 140.01 ausgehandelt worden sind.

In Rahmen des Sozialfonds für den Bus- und Fernbusverkehr haben alle Fahrer:innen – ungeachtet des Teilssektors – folgende Ansprüche:

- Entschädigung im Todesfall infolge eines Unfalls im Privatleben
- Entschädigung für den dauerhaften Verlust der medizinischen Auswahlbescheinigung ('medische schiffting')
- Abfindungszahlung, wenn der/die Arbeitnehmer:in das Unternehmen verlässt, weil er/sie das gesetzliche Rentenalter erreicht hat, oder bei Entziehung der medizinischen Auswahlbescheinigung
- Erstattung der Kosten für den Erwerb des Führerscheins (einschließlich ärztlicher Untersuchung)
- Psychosoziale Unterstützung im Fall traumatischer Ereignisse während der Arbeit
- Versicherung für Krankenhausaufenthalt, wenn der/die Arbeitnehmer:in mindestens sechs aufeinanderfolgende Monate im Sektor arbeitet
- Rente der zweiten Säule für alle Arbeitnehmer:innen bei Dienstantritt
- Jahresendprämie und ein Vorschuss, der aus dem Sozialfonds gezahlt wird

Überdies haben die Gewerkschaften Sonderleistungen für die Teilssektoren im Bus- und Fernbusverkehr ausgehandelt.

Fahrer:innen im Sonder- Linienverkehr oder unregelmäßigen Personenverkehr

- Zuschläge für Nachtarbeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr
- Pauschalvergütung für unterbrochenen Dienst
- Zuschlag für unvorhergesehenen Dienst
- Parkzuschlag
- Unterbrechungsprämie

Fahrer:innen im Fern- oder Gelegenheitsverkehr

- Dienstalterszulage für Beschäftigte mit einem Mindestdienstalter von 10 Jahren
- Pauschalvergütung für Fahrten mit anderen Transportmitteln
- Autogrill Bus Club Car (kostenfreies Essen und Zusatzleistungen, wenn mindestens 20 Fahrgäste in bestimmten Restaurants eine Bestellung aufgeben)

Dabei ist zu beachten, dass die Busfahrer:innen im öffentlichen Linienverkehr, der von VVM-De Lijn, SRWT oder TEC weitergegeben wurde, im Vergleich zu den zwei oben genannten Teilsektoren etliche Zusatzleistungen erhalten. Dazu zählen Zuschläge für längere Nachtarbeit (von 20:00 bis 06:00), monatliche Zuschläge für mindestens zehn Tage tatsächlicher Arbeit; Gewinnbeteiligungsmodelle, zusätzliche Dienstaltermehrschläge, Zuschläge bei heißer Witterung, Gewährung von Feiertagen der flämischen Community (VVM), Freifahrt für verrentete Arbeitnehmer:innen, Erwerbsunfähigkeitsrente, Essensgutscheine pro Arbeitstag, Eco- und Geschenkgutscheine.

Im Bus- und Fernbussektor werden sowohl die Mindestlohnskalen als auch die verschiedenen Zuschläge durch die Tarifverträge der einzelnen Teilsektoren geregelt.

In Tabelle 4 sind die Stundenlöhne und die Lohnkomponenten der Busfahrer:innen im Linien- oder Gelegenheits-/Sonderverkehr dargestellt:

Tabelle 4: Stundenlöhne des Fahrpersonals im Linien- oder Gelegenheits-/Sonderverkehr (Stand: Oktober 2021, in Euro)

Dienstalter	Stundenlohn	Sonntags-Zuschlag	Nacht-Zuschlag
0 – 2	13,29	26,59	14,31
Fünf zusätzliche Dienstaltermehrschläge bis zu 21 Jahren und mehr	13,88	27,76	14,89
<p>ARAB-Zulage</p> <p><i>Die ARAB-Zulage (Tageszuschlag) beträgt seit dem 01. Juli 2021 €128,66/Monat für Busfahrer:innen in Vollzeit und für diejenigen, die mehr als 25/38 arbeiten. Diese monatliche Zulage gilt ab 6 effektiven Leistungstagen pro Monat. Bis zu 5 effektiven Leistungstagen: Zahlung von €7,07/Tag seit dem 01. Juli 2021.</i></p> <p><i>Die ARAB-Zulage beträgt seit dem 01. Juli 2021 € 17,64/Monat für Busfahrer:innen, die maximal 25/38 arbeiten. Diese monatliche Zulage gilt ab 6 effektiven Leistungstagen pro Monat. Bis zu 5 effektiven Leistungstagen: Zahlung von €6,46/Tag seit dem 01. Juli 2021.</i></p>			

Quelle: ABVV - BTB.

Im Gelegenheitsverkehr unterscheiden sich die Lohnskalen in zwei Arbeitszeit-Amplituden: bis zu 6 Stunden pro Arbeitstag oder zwischen 6 und 12 Stunden. Außerdem gibt es einen Mehrarbeitszuschlag, wenn die tägliche Arbeitszeit 12 Stunden überschreitet.

Die Lohnskalen unterscheiden sich für den Einfahrer- und den Mehrfahrerbetrieb (über 11h).

Tabelle 5: Bruttotageslöhne (RSZ-Lohn) und weitere Lohnkomponenten für Fahrer:innen im Fernbusverkehr (Stand: Oktober 2021, in Euro)

ARBEITSZEIT-AMPLITUDEN	RSZ-LOHN	ARAB -ZULAGE
Einfahrerbetrieb		
bis zu 6 Stunden/Tag	68,79	1,85 / Stunde
6,1 Stunden und 12 Stunden	113,31	
mehr als 12 Stunden	12,54 / Stunde	
Mehrfahrerbetrieb		
11 Stunden	92,19	1,85 / Stunde
12 Stunden	101,66	
13 Stunden	111,26	
(...)		
19 Stunden	168,41	
20 Stunden	178,03	
21 Stunden	187,60	
Gemeinsame Bestimmungen für beide Gruppen		
<p><i>Mehrarbeit ist für eine Amplitude von mehr als 1564,5 Stunden pro Halbjahr zu vergüten (vom 01.01. bis 30.06. oder vom 01.07. bis 31.12.): 14,66 €/u.</i></p> <p><i>Mehrarbeit an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen und ihren Ersatztagen wird mit 19,55 €/u vergütet.</i></p> <p><i>Dienstalterszulage: €2,21/Leistung zu Tageslöhnen für Busfahrer:innen mit einem Dienstalter von mindestens 10 Jahren in demselben Unternehmen.</i></p>		

Quelle: ABVV - BTB.

5.3 TSCHECHIEN

Trotz mehrfacher Anfragen seitens der ETF und wmp an die tschechischen Gewerkschaftsvertreter:innen haben wir kein Feedback zu der Fallstudie über Tschechien erhalten. Die nachfolgende Fallstudie ist daher nicht von den tschechischen Gewerkschaftsvertreter:innen verifiziert worden.

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

In Tschechien gibt es insgesamt mehr als 2.300 Unternehmen, davon haben 1.114 mehr als 20 Beschäftigte und etwa 1.200 weniger als 20 Beschäftigte. Mit anderen Worten, auf dem tschechischen Markt dominieren viele Kleinunternehmen, Die Zahl der in diesen Unternehmen beschäftigten Bus- und Fernbusfahrer:innen liegt schätzungsweise zwischen 11.000 und 12.000.

Leiharbeit im Bus- und Fernbussektor ist weitverbreitet, ihr Anteil hat sich jedoch aufgrund der Covid-19-Pandemie deutlich reduziert. Leiharbeiter:innen kommen häufig aus der Ukraine und arbeiten befristet in Tschechien. Außerdem ist es nicht unüblich, Rentner:innen in Teilzeit als Busfahrer:innen zu beschäftigen. Die Beschäftigung von verrenteten Fahrer:innen wird von der Gewerkschaft kritisch gesehen, da verrentete Fahrer:innen die Tarifbedingungen untergraben und Verhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erschweren. Einige Bus- und Fernbusfahrer:innen sind selbständig und werden von größeren Unternehmen als Subunternehmer eingesetzt, vor allem um Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu vermeiden. Während befristete Arbeitsverträge in der Vergangenheit eine Rolle spielten, hat sich ihre Bedeutung wegen des Arbeitskräftemangels in dem Sektor deutlich verringert. Wie in den anderen europäischen Ländern ist der Mangel an Fahrer:innen enorm, da im Bus- und Fernbussektor schätzungsweise 7.000 Fahrer:innen fehlen. Aus der Sicht der Gewerkschaften ist dieser Mangel auf die schlechten Arbeitsbedingungen, insbesondere die lange Arbeitszeit, zurückzuführen, die den Beruf für junge Menschen unattraktiv machen. Obwohl es Versuche gab, Berufsbildungsprogramme für Schulabgänger zu organisieren, um die Zahl der Fahrer:innen zu erhöhen, hat sich der Mangel nicht verringert. Das Problem ist das Alter der Schulabgänger: Während die Schüler:innen im Alter zwischen 15 und 18 Jahren die Schule verlassen, müssen Busfahrer:innen 21 Jahre alt sein. Gegenwärtig wird ein Requalifizierungsprogramm für ältere Altersgruppen in Betracht gezogen.

Wie andernorts in Europa, hatte die Covid-19-Pandemie drastische Auswirkungen auf das Arbeitsleben von Bus- und Fernbusfahrer:innen in Tschechien. Zu Beginn der Pandemie war das Hygienekonzept zum Schutz der Fahrer:innen noch nicht voll entwickelt. Die Gewerkschaftsvertreter:innen mussten ein grundlegendes Hygienekonzept für die Busfahrer:innen organisieren, da sich die Beschäftigten beispielsweise darüber beschwerten, dass es an Masken fehlte und weiterhin Bargeld zur Bezahlung der Fahrscheine angenommen werden musste. Die tschechische Regierung leistete finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber, Beschäftigte und Selbständige, die von der Krise betroffen waren. Viele Busfahrer:innen erhielten während der Pandemie ca. 60% ihres regulären Arbeitsentgelts. Überdies führte die Regierung ein Kurzarbeitsystem ein, und einige Bus- und Fernbusfahrer:innen erhielten zudem finanzielle Unterstützung von ihren Arbeitgebern, die die Fahrer:innen halten wollten. Laut der Gewerkschaften gab es keine Entlassungen.

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Ein wichtiges Gesetz, das die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Tschechien regelt, ist das Arbeitsgesetzbuch (Zakonik prace, Nr. 262/2006 Coll.). Das **Arbeitsgesetzbuch** umfasst u. a. Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis, die Standardarbeitszeit und Pausen, den Arbeitsschutz, bezahlten Jahresurlaub, über ein Informations- und Anhörungsverfahren für Arbeitnehmer:innen, die Zuständigkeit der Gewerkschaftsorganisation, des Betriebsrates und des Arbeitsschutzbeauftragten. In Bezug auf die Zuschläge zum regulären Stundenlohn sieht das Arbeitsgesetzbuch für Mehrarbeit einen Zuschlag von 25% vor (der Arbeitgeber kann Mehrarbeit von bis zu 8 Stunden pro Woche und 150 Stunden pro Jahr anordnen). Bei Nachtarbeit, Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie Arbeit in einer gesundheitsgefährdenden Umgebung haben die Beschäftigten Anspruch auf einen Zuschlag von mindestens 10% des durchschnittlichen Stundenlohns. Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen erhalten die Arbeitnehmer:innen einen Zuschlag von mindestens 100% des durchschnittlichen Stundenlohns. Die reguläre Arbeitswoche umfasst für die meisten Berufe 40 Stunden. Der Mindesturlaubsanspruch beträgt 4 Wochen. Außerdem ist die Höhe der Reisekostenzuschüsse im Arbeitsgesetzbuch geregelt, sie beträgt zwischen 35 € und 60 € pro Tag (je nach Zielland). Reisekostenzuschüsse unterliegen weder der Steuer noch der Sozialversicherung.

In Tschechien haben die Beschäftigten Anspruch auf einen gesetzlichen **Mindestlohn** (siehe Tabelle 6). Der Mindestlohn wird jährlich nach einer Anhörung der Arbeitgeber und Gewerkschaften von der Regierung angepasst. Ein sogenannter garantierter Lohn (zaručená mzda) basiert auf dem Mindestlohn und gilt für alle Beschäftigten, die nicht durch einen Tarifvertrag abgedeckt sind. Der garantierte Lohn umfasst sechs Lohngruppen, welche die Komplexität, den Verantwortungsbereich und die mit der Tätigkeit verbundene Belastung berücksichtigen. 2021 betrug der nationale Mindestlohn auf dem niedrigsten Niveau (1) CZK 15.200,00 (597,86 €) monatlich (in Bezug auf eine 40-Stunden-Woche) und auf dem höchsten Lohnniveau (8) CZK 30.400,00 (1.195,72 €). Der Mindestlohn hat sich gegenüber dem Vorjahr nur leicht erhöht (Lohnniveau 1: CZK 14.600,00 (568,71 €); Lohnniveau 5: CZK 21.700,00 (845,28 €); Lohnniveau 8: CZK 29.200,00 (1.137,43 €).

Tabelle 6: Der Mindestlohn in Tschechien

LOHNGRUPPE	MONATSLOHN IN CZK (IN €) ¹⁰
1 (Einzelarbeit derselben Art)	15,200.00 (597.86)
2 (eindeutige Arbeit mit Aufgabenzuweisung)	16,800.00 (659.67)
3 (vielfältige Arbeit mit definierten Aufgaben)	18,500.00 (726.42)
4 (Berufsarbeit mit integriertem eigenständigen System)	20,500.00 (804.95)
5 (fachbezogene Berufsarbeit)	22,600.00 (888.93)
6 (Systemarbeit)	24,900.00 (977.72)
7 (systemische Facharbeit)	27,500.00 (1,079.81)
8 (kreative Systemarbeit)	30,400.00 (1,195.72)

Quelle: WageIndicator Foundation 2021.

Der **Gesamtbetrag der Sozialversicherungsbeiträge** beträgt in Tschechien 44,8%, wovon der Arbeitgeber 33,8% zahlt und der/die Arbeitnehmer:in 11%. Die Krankenversicherungsbeiträge belaufen sich auf insgesamt 13,5%, davon gehen 9% zu Lasten des Arbeitgebers und 4,5% zu Lasten der/die Arbeitnehmer:in. Die Entgeltfortzahlung beträgt 60% des Durchschnittstagesverdienstes und wird während der ersten 14 Krankheitstage vom Arbeitgeber gezahlt. Nach 14 Tagen übernimmt das staatliche Pflichtversicherungssystem die Entgeltfortzahlung (60-72%). Die Rentenversicherungsbeiträge belaufen sich auf 21,5% für den Arbeitgeber und 6,5% für den/die Arbeitnehmer:in. Die Höhe der Rentenzahlung ist abhängig vom Einkommensniveau und umfasst eine Grundrente und einer individuellen Rente. Das Renteneintrittsalter für Männer wird stetig auf 65 Jahre erhöht (65: für Männer, die nach 1971 geboren sind). Das Renteneintrittsalter für Frauen, die bis 1971 geboren sind, liegt derzeit zwischen 57 und 60 Jahren und hängt von der Anzahl der aufgezogenen Kinder ab. Für alle Frauen, die nach 1971 geboren sind, beträgt es jedoch 65 Jahre. In Tschechien zahlt nur der Arbeitgeber Beiträge (1,2%) zur Arbeitslosenversicherung. Das Arbeitslosengeld beträgt zwischen 40 und 65% des früheren Arbeitsentgelts (je nach Länge der Arbeitslosigkeit). Was die Aus- und Fortbildung betrifft, zahlen die Arbeitgeber generell alle Kosten der obligatorischen Ausbildung und anderer Schulungen. Die Arbeitgeber zahlen zudem die ärztlichen Untersuchungen.

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

Die größte **Gewerkschaft**, welche die Busfahrer:innen vertritt, ist die OSD (Odborovy svaz dopravy, die Tschechische Transportgewerkschaft). Neben den Bus- und Fernbusfahrer:innen vertritt die Gewerkschaft die Beschäftigten von Fluggesellschaften und Flughäfen (außer Piloten), die Beschäftigten in der Schifffahrt auf Flüssen, im Straßengüterverkehr und im öffentlichen Personenverkehr. Die OSD hat insgesamt über 8.000 Mitglieder. Die Mitgliedschaftsquote in der Gewerkschaft nimmt jedoch ab, auch im Bus- und Fernbussektor, der in der Vergangenheit gut organisiert war. Heute gibt es Betriebe, in denen nur 5% der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert sind. Die Gewerkschaft gehört zur Dachorganisation ČMKOS (Tschechoslowakischer Gewerkschaftsdachverband), die mit Abstand der größte Gewerkschaftsverband in Tschechien ist. Sie hat 30 separate angeschlossene Gewerkschaften, die branchenbezogen breit organisiert sind.

Der **Grad der Organisation unter den Unternehmen** ist in Tschechien im Allgemeinen niedrig. Wo Arbeitgeberverbände existieren, besteht eine verbreitete Abneigung, Tarifverhandlungen zu führen und Verträge zu schließen. Die Arbeitgeberverbände verstehen sich oft als ausschließlich wirtschaftlich interessierte Gruppen und nicht als Sozialpartner. Der Personenkraftverkehrssektor bildet jedoch eine Ausnahme, und der Sozialdialog ist vergleichsweise gut strukturiert. Der Verhandlungspartner der OSD auf Arbeitgeberseite ist der Verband der Straßentransportbetreiber (Svazem dopravy CR, sekci silniční dopravy), der sowohl die Personenkraftverkehrsbetreiber als auch die Güterverkehrsbetreiber vertritt. Dieser Arbeitgeberverband ist Teil der Dachorganisation Svaz průmyslu a dopravy České republiky (Industrieverband der Tschechischen Republik) und der größte von 25 Unternehmensverbänden, die in dem Industrieverband vertreten sind. Nach offiziellen Angaben des Verbands der Straßentransportbetreiber hat der Verband insgesamt fast 2.100 Mitglieder (Straßengüter- und Personentransport), die etwa 25.000 Fahrzeuge betreiben (Lkw, Busse und Fernbusse).

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

In Tschechien werden Tarifverträge auf Branchenebene als „**Tarifverträge auf höherer Ebene**“ bezeichnet; sie können vom Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten für bestimmte Unternehmen, die ihre Haupttätigkeit in der betreffenden Branche ausüben, für **allgemeinverbindlich** erklärt werden. Im Personenkraftverkehr gibt es einen solchen Vertrag, der auch Tätigkeiten im Straßengüterverkehr abdeckt. Der Tarifvertrag im Straßentransport ist seit 2021 in Kraft und bis 2024 gültig. Er wurde zwischen der OSD und dem Verband der Straßentransportbetreiber (Svazem dopravy CR, sekci silniční dopravy) ausgehandelt.

Da der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist, findet er auf deutlich mehr Unternehmen Anwendung als nur auf diejenigen, die Mitglieder des Arbeitgeberverbands sind. Allerdings müssen die Unternehmen bestimmte Eigenschaften aufweisen, um von dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag abgedeckt zu werden. Dabei handelt es sich (u. a.) um folgende Anforderungen an die Arbeitgeber:

- Sie müssen ihre Haupttätigkeit im Straßentransport ausüben (CZ-NACE 49.39: sonstiger Personenstraßentransport; 49.41: Straßengütertransport).
- Sie müssen bestimmte Berufsgruppen beschäftigen (z. B. Berufskraftfahrer:innen).
- Sie müssen mindestens 20 Beschäftigte haben.

Unternehmenstarifverträge können in Tschechien geschlossen werden, sie spielen jedoch laut der OSD keine große Rolle.

Der **Inhalt des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags** umfasst in erster Linie die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Gewerkschaft sowie die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte. Überdies enthält der Tarifvertrag Bestimmungen über die Form des Arbeitsvertrages, das Verbot der Diskriminierung in Arbeitsbeziehungen, Kündigungsbestimmungen sowie Regelungen über Abfindungszahlungen. Mit Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verweist der Vertrag zudem auf das Recht der Gewerkschaften, den Arbeitsschutz in Unternehmen zu überwachen. Die Arbeitgeber tragen die Kosten für ärztliche und andere Untersuchungen, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erforderlich sind. Ferner ist im Tarifvertrag festgelegt, dass befristete Arbeitsverträge höchstens für einen Zeitraum von drei Jahre geschlossen werden dürfen. Die meisten Bestimmungen des Tarifvertrags basieren stark auf dem oben genannten Arbeitsgesetzbuch. Wie im Arbeitsgesetzbuch vorgesehen, umfasst die **Arbeitswoche** 40 Stunden (mit einigen Ausnahmen aufgrund von Schichtarbeit) und der **Urlaubsanspruch** beträgt vier Wochen pro Kalenderjahr. Außerdem enthält der Tarifvertrag die Bestimmung, dass die Beschäftigten bei folgenden Ereignissen Anspruch auf einen bezahlten freien Tag haben: bei Geburt eines eigenen Kindes, bei Umzug (bei Wechsel des ständigen Wohnsitzes) sowie bei Tod eines Familienangehörigen; zwecks Begleitung eines behinderten Kindes oder eines Familienangehörigen beträgt der Anspruch maximal 12 Tage pro Jahr. **Reisekostenschüsse** werden gemäß dem Arbeitsgesetzbuch gezahlt.

Außerdem sieht der Tarifvertrag Zuschläge für Wochenendarbeit, Nachtarbeit und Mehrarbeit vor. Während die Zuschläge für **Mehrarbeit** (25% bis zu 8 Stunden pro Woche und 150 Stunden pro Jahr), **Nachtarbeit** (10%) und die **Arbeit in schwieriger Umgebung** (10%) denen des Arbeitsgesetzbuches entsprechen, beträgt der **Zuschlag für Arbeit an Samstagen und Sonntagen** 30% des Mindestlohns (statt der gesetzlichen 10% gemäß § 118 Arbeitsgesetzbuch). Entsprechend dem Arbeitsgesetzbuch sieht der Tarifvertrag vor, dass die Beschäftigten **im Falle des Bereitschaftsdienstes** für den Zeitraum der Bereitschaft einen Vergütungsanspruch in Höhe von mindestens 10% ihres durchschnittlichen Arbeitsentgelts haben.

Ein großes Problem für Berufskraftfahrer:innen war in der Vergangenheit die **Wartezeit** bis zum Beginn oder zur Fortsetzung der Fahrt, da diese Zeit nicht als Arbeitszeit galt. Aufgrund des politischen Drucks seitens der OSD ist diese Praxis jedoch geändert worden. Eine Arbeitsunterbrechung von weniger als 16 Minuten wird heute als normale Arbeitszeit gezählt und längere Wartezeiten werden zu einem niedrigeren Satz vergütet.

Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag sieht zudem vor, dass die Busfahrer:innen mindestens einen **Mindestlohn** erhalten müssen (entsprechend ihrer Entgeltgruppe). Außerdem wurde vereinbart, dass das Entgelt der Busfahrer:innen im Falle eines Anstiegs des Mindestlohns ebenfalls erhöht werden muss. Dies war vor Abschluss des Tarifvertrags nicht immer der Fall, obwohl die Zahlung des Mindestlohns gesetzlich vorgeschrieben ist. Bus- und Fernbusfahrer:innen sind in der Lohngruppe fünf erfasst (fachgezogene Berufsarbeit) und erhalten CZK 134,40 (5,29 €) je Stunde und einen Bruttomonatslohn in Höhe von CZK 22.600,00 (888,93 €).

5.4 DEUTSCHLAND

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

In Deutschland werden nur für den gesamten Bussektor Daten gesammelt, der auch den öffentlichen Personennahverkehr umfasst. Die folgende Berechnung kann **die Zahlen, die den Umfang unserer Studie betreffen, annähernd** wiedergeben: Im Fernbuslinienverkehr betrug die Zahl der Unternehmen in 2020 in Deutschland 17, davon waren 11 Privatunternehmen oder gemischtwirtschaftliche Unternehmen. Im Gelegenheits- und Fernbusverkehr waren 4.754 Unternehmen tätig (im Nah- und Fernverkehr), davon waren 4.488 Privatunternehmen oder gemischtwirtschaftliche Unternehmen (Statistisches Bundesamt 2020). Zählt man die Unternehmen zusammen, ergeben sich 4.499 Unternehmen, die zum Umfang unserer Studie gehören. Angaben zur Zahl der Beschäftigten werden nur vom Arbeitgeberverband des Sektors, dem Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmer (BDO), gemacht. Laut dem Arbeitgeberverband belief sich die Zahl der im Jahr 2017 in Deutschland beschäftigten Busfahrer:innen auf insgesamt 103.365 (jüngste verfügbare Daten), davon waren 53.074 in Privatunternehmen tätig (BDO 2021). Die Gewerkschaft ver.di schätzt, dass im Gelegenheitsverkehr etwa 12.000 – 13.000 Busfahrer:innen tätig sind (auf der Basis der Anzahl der Busse im Gelegenheitsverkehr und der durchschnittlichen Personalbesetzung je Bus. Unbefristete Vollzeitarbeitsverträge sind die vorherrschende Beschäftigungsform im deutschen Personenkraftverkehr.

In Bezug auf den **Fernbuslinienverkehr** hat sich der Sektor in Deutschland in den vergangenen Jahren erheblich verändert. Der Sektor ist durch einen starken Wettbewerb zwischen den Unternehmen gekennzeichnet, was Marktaustritte, aber auch Markteintritte zur Folge hatte. Der intensive Preiswettbewerb war häufig ruinös und führt 2016 zu einer Konsolidierungsphase. Dies wiederum führte zu ersten Marktaustritten, Insolvenzen und Übernahmen von Wettbewerbern. Die in Tabelle 7 dargestellte Entwicklung der Marktanteile für die Jahre 2013 bis 2019 basiert auf den Fahrtenanteilen der einzelnen Fernbusbetreiber. Auffällig sind die sinkenden Marktanteile im Zeitverlauf und die Insolvenzen vieler Bus- und Fernbusbetreiber. FlixBus erhöhte seinen Marktanteil im Jahr 2017 erfolgreich auf 92,6%. FlixBus konnte seinen Marktanteil erhöhen, weil das Unternehmen hauptsächlich als Plattformbetreiber tätig ist und mit Subunternehmern zusammenarbeitet. Außerdem hat FlixBus einige Unternehmen übernommen. Bis 2019 sank der Marktanteil von FlixBus um etwa 6,5 Prozentpunkte auf ca. 85,0%. Dies war vor allem auf den Markteintritt von des Betreibers BlaBlaBus zurückzuführen, der mitunter „Verdrängungspreise“ von EUR 0,99 je Busfahrt in Deutschland anbot.

Tabelle 7: Marktanteile ausgewählter Fernbusbetreiber nach Anzahl der Fahrten in den Jahren 2013 bis 2019 (in %)

	AUG 13	AUG 14	AUG 15	AUG 16	SEPT 17	SEPT 18	SEPT 19
BerlinLinienBus	19.3	15.2	8.5	13.7	/	/	/
BlaBlaBus	/	/	/	/	/	/	7.4
City2City	7.4	3.4	/	/	/	/	/
DeinBus	4.7	4.0	3.1	2.2	0.5	0.5	/
Deutsche Touring	3.0	2.3	2.0	2.1	2.8	2.8	2.8
FlixBus	16.2	20.8	73.0	64.0	92.6	91.5	85.0

	AUG 13	AUG 14	AUG 15	AUG 16	SEPT 17	SEPT 18	SEPT 19
IC Bus	3.9	4.1	1.8	3.5	0.8	1.5	0.9
Megabus	0.0	0.0	1.9	1.6	/	/	/
MeinFernbus	30.4	38.5	/	/	/	/	/
Pinkbus	/	/	/	/	/	/	0.7
Postbus	8.3	6.1	7.4	10.4	/	/	/
Sonstige	6.9	5.5	2.2	2.5	3.3	3.7	3.3
Summe	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Quelle: Bundesamt für Güterverkehr 2020, S. 13

Infolge der **Covid-19-Pandemie** hat sich die Zahl der Fahrgäste im Bus- und Fernbusverkehr in Deutschland drastisch verringert. Im Fernbuslinienverkehr reduzierten sich die Fahrgastzahlen zwischen 2019 und 2020 um zwei Drittel (-68%) (Tabelle 8). Die Statistik zeigt eindeutig, dass die Fahrgastzahlen in den Frühjahrs-, Herbst- und Wintermonaten im Verhältnis zur Entwicklung der COVID-Fallzahlen zurückgegangen sind, während der Rückgang in den Sommermonaten etwas weniger ausgeprägt war.

Tabelle 8: Entwicklung des Fernbuslinienverkehrs (in Millionen Fahrgäste)

	2019	2020	20/19 (%)
Jan.	1.5	1.5	0
Feb.	1.5	1.5	0
Mar.	1.7	0.3	-81
Apr.	1.7	0.1	-95
Mai	2.0	0.2	-92
Jun.	2.2	0.3	-85
Jul.	2.2	0.7	-67
Aug.	1.9	0.7	-62
Sept.	1.7	0.6	-65
Okt.	1.8	0.7	-62
Nov.	1.7	0.1	-95
Dez.	1.6	0.2	-90
Jahr (gesamt)	21.5	6.9	-68

Quelle: Intraplan consult GmbH 2020, S. 18.

Für den Gelegenheitsverkehr (Bus- und Fernbusverkehr) sind nur Schätzungen verfügbar, wobei man davon ausgeht, dass der Rückgang der Fahrgastzahlen noch stärker ausfiel als im Fernbuslinienverkehr, da der Gelegenheitsverkehr während der Lockdowns nahezu zum Erliegen kam. Für das Jahr 2020 insgesamt beträgt der Rückgang schätzungsweise zwischen 75 und 80%.

Gemäß den staatlichen Förderprogrammen *Überbrückungshilfe III* und *Überbrückungshilfe III Plus* können die Unternehmen Zuschüsse zu den Fixkosten erhalten. Eine Voraussetzung für die Bewilligung der Zuschüsse besteht darin, dass das Unternehmen einen Umsatzrückgang von mehr als 30% im Vergleich zum selben Zeitraum des Vorjahres verzeichnet haben muss. Ist der Umsatzrückgang noch höher, sind noch weitere Zuschüsse verfügbar. Ebenso wie in anderen europäischen Ländern kam in Deutschland weitverbreitet das Kurzarbeitergeld zur Anwendung.

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Die EU-Vorschriften für Busfahrer:innen wurden in Deutschland durch mehrere Gesetze umgesetzt. Die Arbeitszeit von Busfahrer:innen wird durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt, das in § 21 die Richtlinie 2002/15/EG umsetzt. Das Arbeitszeitgesetz enthält u. a. Bestimmungen über die wöchentliche Arbeitszeit für Beschäftigte im Straßenverkehr und Vorschriften darüber, was nicht als Arbeitszeit zählt. Die Fahrpersonalverordnung (FPersV) definiert die Lenk- und Ruhezeiten für Berufskraftfahrer:innen und umfasst Bestimmungen über digitale Fahrtenschreiber. Die Fahrpersonalverordnung (FPersG) enthält u. a. Bestimmungen über Verantwortlichkeiten und Ordnungsstrafen. Gemäß dem Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz (BKrFQG), das die entsprechende EU-Verordnung 2003/59/EG umsetzt, sind Berufskraftfahrer:innen verpflichtet, regelmäßig an Fortbildungskursen teilzunehmen. Für reguläre Beschäftigte ist die Finanzierung der Fortbildung mitunter Bestandteil der Tarifverträge.

In Deutschland ist eine große Zahl von Gesetzen in Kraft, die die grundlegenden Arbeitsbedingungen regeln. Dazu gehört beispielsweise das Bundesurlaubsgesetz (BurlG), das einen **Jahresurlaub** von mindestens 24 Arbeitstagen auf der Basis einer 6-Tage-Woche vorsieht (§ 3). Wegen des Mangels an Busfahrer:innen geht der Urlaubsanspruch von Berufskraftfahrer:innen deutlich über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus. In Deutschland basiert der **Mindestlohn** auf dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz (MiLoG). Laut diesem Gesetz muss eine Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen des Mindestlohnniveaus entscheiden. Die Mindestlohnkommission setzt sich aus einer/einem Vorsitzenden, drei Arbeitnehmervertreter:innen und drei Arbeitgebervertreter:innen sowie zwei nicht stimmberechtigten, beratenden Mitgliedern aus der Wissenschaft zusammen.

Der gesetzliche Mindestlohn stieg in Deutschland am 01. Januar 2022 auf €9,82 (Januar 2021: €9,50). In der Regel erhalten Bus- und Fernbusfahrer:innen in Deutschland jedoch ein höheres Arbeitsentgelt. Der Mindestlohn spielt daher nur in bestimmten Konstellationen eine Rolle.

Zu den Lohnnebenkosten zählen in Deutschland die **Rentenversicherung**, die Krankenversicherung, die **Arbeitslosenversicherung**, die **Pflegeversicherung** und die gesetzliche **Unfallversicherung**. Die Beitragshöhe wird von der Bundesregierung festgesetzt, und die Sozialversicherungsbeiträge sind Pflichtbeiträge. Die Beiträge zur Sozialversicherung (etwa 68% vom Bruttolohn) werden zu fast gleichen Teilen vom Arbeitgeber und von den Beschäftigten gezahlt, wobei die Beschäftigten einen geringfügig höheren Beitrag zur Pflegeversicherung zahlen und die Arbeitgeber die gesetzliche Unfallversicherung selbst zahlen.

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

In Deutschland werden die Bus- und Fernbusfahrer:innen von der Gewerkschaft ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) vertreten. ver.di ist Mitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Die Gewerkschaft ist bestrebt, sowohl die Beschäftigten im privaten als auch im öffentlichen Dienstleistungssektor zu vertreten. Mit insgesamt 1,94 Millionen Mitgliedern ist ver.di die zweitgrößte Gewerkschaft in Deutschland. Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder unter den Bus- und Fernbusfahrer:innen ist nicht bekannt. Für Berufskraftfahrer:innen gibt es in Deutschland jedoch keine größere Gewerkschaft.

Zu beachten ist, dass einige Tarifverträge im Bus- und Fernbussektor mit der gelben Gewerkschaft GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistung) geschlossen wurden. Nach eigenen Angaben der GÖD handelt es sich um eine Gewerkschaft für alle Bereiche der herkömmlichen Dienstleistung auf der Ebene des Bundes, der Länder und der Kommunen und der öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

Auf Arbeitgeberseite vertritt der Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmen e. V. (BDO) die Interessen von etwa 3.000 deutschen privaten Bus- und Fernbusbetreibern. Der Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmen e. V. ist in Landesverbände organisiert und vertritt vorwiegend Klein- und Mittelbetriebe, die den Gelegenheitsverkehr, den Fernbuslinienverkehr und den Liniennahverkehr abdecken. 2021 waren zehn Landesverbände in Tarifverträge einbezogen.

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

Die Tarifverträge für Busfahrer:innen werden in Deutschland zwischen den Landesverbänden des Bundesverbandes Deutscher Omnibusunternehmen (BDO) und ver.di individuell auf der Ebene der Länder ausgehandelt. Von den 16 Bundesländern gab es 2021 nur in zwei Ländern keinen Tarifvertrag (Bremen und Brandenburg). In diesen Bundesländern finden nur die gesetzlichen Vorschriften auf Unternehmen Anwendung, die nicht auch im öffentlichen Nahverkehr tätig sind. Die gelbe Gewerkschaft GÖD hat in zwei Bundesländern – Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen – Tarifverträge geschlossen. Für Niedersachsen hat jedoch auch ver.di einen Tarifvertrag geschlossen, so dass für den Bus- und Fernbussektor zwei Tarifverträge in Kraft sind. Insgesamt gibt es in Deutschland 15 Tarifverträge. Informationen über den Abdeckungsgrad des Tarifvertrags liegen nicht vor. Im Allgemeinen sind die Tarifverhandlungsverfahren zwischen den Bundesländern weitgehend nicht koordiniert, so dass hinsichtlich der Höhe der Tariflöhne regionale Unterschiede bestehen. Es ist jedoch festzustellen, dass die kollektiv vereinbarten Lohnerhöhungen größtenteils deutlich höher liegen als die vom Statistischen Bundesamt festgestellten durchschnittlichen Erhöhungen des Verbraucherpreisindex.

Die Tarifverträge enthalten Bestimmungen für Privatunternehmen, die im öffentlichen Personennahverkehr und/oder in den übrigen Bereichen des Bus- und Fernbuspersonenverkehrs tätig sind. Die in den Tarifverträgen enthaltenen Regelungen unterscheiden sich je nach Teilsektor der Bus- und Fernbusdienste, d. h., die Arbeitsbedingungen für Busfahrer:innen hängen davon ab, in welchem Teilsektor sie arbeiten (z. B. Fahrten unter 50 km, Gelegenheits- und Fernverkehr, Liniennahverkehr).

Zu den typischen Inhalten der regionalen Tarifverträge gehören: Arbeitszeitbestimmungen, Dauer des Jahresurlaubs, Bestimmungen bezüglich Kündigungen und Krankheit, Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit und Schichtarbeit, vermögenswirksame Leistungen, Schutz vor Rationalisierungsmaßnahmen sowie Fortbildung. Der Tarifvertrag für Nordrhein-Westfalen sieht z. B. vor, dass die reguläre Wochenarbeitszeit für Bus- und Fernbusfahrer:innen 38,5 Stunden beträgt. Der **Urlaubsanspruch** beträgt 26 Tage und erhöht sich je nach Beschäftigungsdauer auf 30 Tage. In Bayern hingegen haben alle Bus- und Fernbusfahrer:innen einen jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Was den **Ort der Ruhezeit** betrifft, schreibt der Tarifvertrag für Nordrhein-Westfalen 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.

Der **Bruttostundenlohn** von Busfahrer:innen in Deutschland liegt in den meisten Fällen unter 15 €. In Nordrhein-Westfalen beträgt er z. B. nach zwölf Jahren Berufserfahrung 14,50 € und in Bayern 14,86 € nach zehn Jahren Berufserfahrung (Tabelle 9).

Tabelle 9: Tariflöhne für Bus- und Fernbusfahrer:innen in Nordrhein-Westfalen und Bayern im Vergleich

LOHN-GRUPPE	NORDRHEIN-WESTFALEN		BAYERN	
	Definition der Lohngruppe	Grundstundenlohn (brutto, ab 1.04.2022)	Definition der Lohngruppe	Grundstundenlohn (brutto, vom 01. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022)
I	Busfahrer:innen, die nicht in die Lohngruppe II oder III fallen	€13.99	Existiert nicht für Busfahrer:innen	
II	Nach mindestens einem Jahr Beschäftigung in demselben Unternehmen UND mehr als zwei Jahren Erfahrung als Busfahrer:in sowie Ausbildung als Berufskraftfahrer:in ODER sechs Jahren Beschäftigung ohne Ausbildungsnachweis als Berufskraftfahrer:in	€14.21	Bus- und Fernbusfahrer:innen, je nach Dienstjahren	Neu eingestellte Fahrer:innen, in den ersten zwölf Monaten: 13,55 €; im zweiten und dritten Jahr der Beschäftigung in demselben Unternehmen: 14,37 €; ab dem vierten Jahr der Beschäftigung in demselben Unternehmen: 14,76 €; ab dem zehnten Jahr der Beschäftigung in demselben Unternehmen: 14,86 €
III	Nach zwei Jahren im Unternehmen und zwölf Jahren Berufserfahrung	€14.50	Existiert nicht	

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Basis von Tarifverträgen.

In Abhängigkeit von ihrer Beschäftigungsdauer erhalten die Arbeitnehmer:innen eine **jährliche Sonderzahlung** (Weihnachtsgeld).

In Nordrhein-Westfalen beträgt diese Zahlung 605 € im ersten Jahr der Beschäftigung und 935 € nach fünf Jahren Beschäftigungsdauer, in Bayern beträgt sie 500 € nach dem ersten Jahr der Beschäftigung und 1.100 € nach sechs Jahren Beschäftigungsdauer.

In Nordrhein-Westfalen wird ein **Mehrarbeitszuschlag** von 25% gezahlt, wenn die Arbeitszeit 173 Stunden pro Monat überschreitet, sowie ein Zuschlag von 25% für **Sonntagsarbeit**. Arbeitnehmer:innen, die nachts (22:00h bis 05:00h) mehr als zwei Stunden arbeiten, erhalten einen **Nachtarbeitszuschlag** von 15% für alle Stunden, die in diesem Zeitraum gearbeitet werden. Für **Arbeit an gesetzlichen Feiertagen** ist ein Zuschlag von 100% zu zahlen. In einigen Fällen wird ein Zuschlag von €5,20 für jede Unterbrechung von mehr als einer zusammenhängenden Stunde gezahlt, die nicht vergütet wird. In **Bayern** gelten folgende Zuschläge: Mehrarbeitszuschlag von 20%, wenn die monatliche Arbeitszeit 172 Stunden überschreitet, Nachtarbeitszuschlag von 25%, Zuschlag von 50% für Sonntagsarbeit. An gesetzlichen Feiertagen wird in vielen Teilsegmenten des Bus- und Fernbusverkehrs ein Zuschlag von 100% gezahlt – ebenso wie in Nordrhein-Westfalen.

Verpflegungszuschläge betragen 24 € je Kalendertag (24h) in Nordrhein-Westfalen und 28 € in Bayern, an dem der/die Arbeitnehmer:in für einen Zeitraum von 24 Stunden vom Wohnsitz und Arbeitsort abwesend ist, sowie 12 € bzw. 14 € für den Ankunfts- und Abfahrtstag.

In Nordrhein-Westfalen erhalten Bus- und Fernbusfahrer:innen einen **Qualifizierungszuschuss** für die freiwillige Fortbildung, dessen Höhe im Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur regulären wöchentlichen Arbeitszeit gemäß dem Tarifvertrag berechnet wird.

Nicht alle Tarifverträge in Deutschland sehen eine Zahlung für die Bereitschaftszeit vor.

5.5 DÄNEMARK

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

Es ist schwierig, die genaue Zahl der **Bus- und Fernbusunternehmen** in Dänemark festzustellen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sich mehr Unternehmen um eine Genehmigung zur Beförderung von Fahrgästen im Straßenverkehr bewerben, als letztendlich im dem Sektor tätig sind. Laut Statistics Denmark (2021) gab es Ende November 2019 86 „Arbeitsplätze“ im Fernbuslinienverkehr und Schulbusverkehr sowie 393 „Arbeitsplätze“ im Touristentransport und in anderen Segmenten der Personenbeförderung im Straßenverkehr. Insgesamt ergibt dies 479 Bus- und Fernbusunternehmen in Dänemark – wenn wir davon ausgehen, dass jeder „Arbeitsplatz“ ein Unternehmen darstellt. Für beide Beförderungsarten erhöhte sich die Zahl der Unternehmen von 2015 (76 und 337; insgesamt 413) bis 2018 (95 und 399; insgesamt 494) und sank in 2019 geringfügig. Ebenso wie in anderen europäischen Ländern gibt es in Dänemark den Trend, dass kleine Unternehmen von größeren Unternehmen übernommen werden. Dieser Trend wird von den Gewerkschaften begrüßt, da große Unternehmen leichter zu organisieren sind und weil in Großunternehmen weniger häufig unbeabsichtigte Verstöße gegen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen vorkommen, da die Geschäftsleitung von größeren Betrieben wahrscheinlich eine umfassende Kenntnis der arbeitsrechtlichen Bestimmungen hat.

Die **Zahl der in Dänemark beschäftigten Bus- und Fernbusfahrer:innen** ist nicht genau registriert, doch die Zahl der Beschäftigten, auf die Tarifverträge anwendbar sind, ermöglicht eine Schätzung. Den Angaben der Gewerkschaft 3F im Juni 2021 zufolge galten die Tarifverträge mit dem Arbeitgeberverband für den Fremdenverkehr (TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening) und dem Hauptverband der Dänischen Industrie (DI) für 3.210 Beschäftigte und der Tarifvertrag für den Linienverkehr deckte 7.233 Beschäftigte ab. Die Bus- und Fernbusfahrer:innen, auf welche die Tarifverträge mit dem Arbeitgeberverband für den Fremdenverkehr (TA) und dem Hauptverband der Dänischen Industrie (DI) anwendbar sind, arbeiten überwiegend im Gelegenheitsverkehr oder im Fernverkehr. Allerdings sind die Busfahrer:innen in Dänemark üblicherweise in vielen verschiedenen Bereichen tätig, darunter im Linienverkehr, im Gelegenheitsverkehr für Touristen, im Fernverkehr und im Schulbustransport. Daher ist eine Zuordnung der Busfahrer:innen zu bestimmten Tarifverträge nicht immer eindeutig.

Die Mehrzahl der Bus- und Fernbusfahrer:innen im Fern- und Gelegenheitsverkehr arbeitet auf der Basis von **Stundenverträgen**, was den Betreibern eine größere Flexibilität hinsichtlich des Personaleinsatzes ermöglicht, aber negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen der Busfahrer:innen hat. Für Busfahrer:innen, die auf der Basis von Stundenverträgen arbeiten, ist eine zuverlässige Planung des Einkommens und der Arbeitszeit aufgrund der Unsicherheiten und der Kurzfristigkeit der Einsätze kaum möglich. Daher haben diese Busfahrer:innen oft mehrere Arbeitsverhältnisse, wobei der Hauptarbeitgeber verpflichtet ist, darauf zu achten, dass in allen Arbeitsverhältnissen die Arbeitszeitbestimmungen eingehalten werden.

Wie in allen anderen untersuchten Ländern gibt es auch in Dänemark einen **Mangel an Busfahrer:innen**. Außerdem haben viele Busfahrer:innen, vor allem ältere Beschäftigte, die bereits Rentenleistungen erhielten, infolge der COVID-19-Pandemie den Sektor verlassen.

Während der **COVID-19-Pandemie** hat die dänische Regierung die Unternehmen mit umfangreichen Programmen unterstützt. Insgesamt gab es mehr als 20 verschiedene staatliche Unterstützungsprogramme, mit denen z. B. die Fixkosten gedeckt oder die Lohnzahlungen teilweise übernommen wurden. Diese Programme wurden in enger Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner ausgehandelt.

So wurden u. a. dreiseitige Verträge über einen vorübergehenden Lohnausgleich und Verträge über eine **Arbeitsteilung** geschlossen. Im Vergleich zur Situation in anderen Ländern war der Umstand, dass viele Bus- und Fernbusunternehmen in Dänemark in verschiedenen Marktsegmenten tätig sind, von großem Vorteil. Die meisten Bus- und Fernbusbetreiber decken auch die Beförderung mit Kleinbussen ab (z. B. für Schulkinder, Senioren oder Behinderte) sowie den öffentlichen Verkehr. Da die Beförderung mit Kleinbussen und der öffentliche Verkehr während der Pandemie weitgehend fortgeführt wurden, waren die Folgen für diese Unternehmen weniger dramatisch. Somit waren viele Betriebe in Dänemark nur teilweise von der Krise betroffen und es kam selten zu Insolvenzen.

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Die dänische **Gesetzgebung** legt lediglich bestimmte **Mindeststandards** fest, und zwar im Rahmen des Urlaubsgesetzes, des Arbeitsumweltgesetzes und der Arbeitszeitrichtlinie. Laut dem Urlaubsgesetz (Ferie-loven) haben die Beschäftigten Anspruch auf fünf Wochen Jahresurlaub. Das Arbeitsumweltgesetz (Arbejds-miljøloven) garantiert ein Mindestumfang von 11 Ruhestunden sowie Pausen von mindestens zehn Minuten, wenn die tägliche Arbeitszeit sechs Stunden überschreitet. Die Arbeitszeitrichtlinie sieht vor, dass die Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf; die Arbeit zwischen Mitternacht und 05.00 Uhr gilt als Nacharbeit. Darüber hinaus sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Bestimmungen über die Ausbildung und die Sozialversicherung üblicherweise in den Branchentarifverträgen festgelegt und werden von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbart. Dies ist auch in Bezug auf die **Mindestlöhne** der Fall, da im Gesetz – im Unterschied zu vielen anderen EU-Mitgliedstaaten – kein Mindestlohn vorgesehen ist. Stattdessen werden die Mindestlöhne von den Sozialpartnern in jedem Sektor vereinbart und in den entsprechenden Branchentarifvertrag aufgenommen. In den meisten Sektoren basieren die tarifvertraglichen Bestimmungen auf einem Mindestlohnsystem (Minimallønsystem), wobei das tatsächliche Entgelt auf Unternehmensebene ausgehandelt wird. Im Bus- und Fernbussektor basieren die Bestimmungen über Mindestlöhne in den Tarifverträgen jedoch auf dem sogenannten Normallohnsystem (Normallønsystem) und werden auf sektoraler Ebene festgelegt.

Das dänische **Sozialversicherungssystem** unterscheidet sich erheblich von dem der anderen EU-Länder. In Dänemark zahlen die Beschäftigten keine Sozialversicherungsbeiträge, sondern stattdessen höhere Steuern. So wird etwa die öffentliche **Krankenversicherung** automatisch mittels der Einkommensteuer gezahlt. Die Steuern variieren je nach Höhe des Einkommens und der Gemeinde, wo der/die Beschäftigte ansässig ist. Die Obergrenze für die Besteuerung lag im Jahr 2020 bei 52,06% des persönlichen Einkommens. Zudem gibt es kein obligatorisches **Arbeitslosenversicherungssystem**. Um einen Leistungsanspruch zu erhalten, müssen sich die Arbeitnehmer:innen bei einem Arbeitslosenfonds (A-Kassen) registrieren, der von den Gewerkschaften verwaltet wird. Im Falle von 3F ist dies der 3FA-Versicherungsfonds. Anspruch auf Arbeitslosengeld haben die Arbeitnehmer:innen, wenn sie ein bestimmtes Mindesteinkommen erhalten und mindestens ein Jahr bei dem Fonds registriert sind. Das Arbeitslosengeld darf höchstens 90% des Bruttoeinkommens betragen, das der/die Beschäftigte vor der Arbeitslosigkeit erhalten hat. Überdies gilt für Vollzeitbeschäftigte ein monatlicher Höchstbetrag von DKK 19.083 (2.566,05 €)¹² brutto. Der Mitgliedsbeitrag für den Arbeitslosenversicherungsfonds 3FA beträgt für Vollzeitbeschäftigte DKK 509 (68,44 €) im Monat. Außerdem ist ein Mitgliedsbeitrag zur Gewerkschaft in Höhe von ca. DKK 460 (61,86 €) pro Monat zu zahlen, der jedoch zum Teil von dem Mitgliedsbeitrag zur Arbeitslosenversicherung abgezogen werden kann.

Die öffentliche **Rente** (Folkepension) wird durch Steuern finanziert. Diese Rente setzt sich zusammen aus einer Grundrente in Höhe von DKK 6.518 (876,46 €) und einer Zulage von maximal DKK 7.335 (€ 986,32; Betrag für Alleinstehende, in Abhängigkeit vom Einkommen). Darüber hinaus wird eine Zusatzrente (Arbejdsmarkedets tillægspension, ATP) gezahlt, die für alle Vollzeitbeschäftigten kraft Gesetzes vorgeschrieben ist. Der Monatsbeitrag betrug im Jahr 2021 DKK 284 (38 €), wovon die Arbeitgeber 2/3 und die Beschäftigten 1/3 der Kosten tragen. Überdies sehen die meisten Tarifverträge, wie etwa die für den Personenkraftverkehr, eine tarifvertraglich vereinbarte Altersvorsorge vor.

Laut den neuen gesetzlichen Bestimmungen zur Bekämpfung des Sozialdumping (*BEK nr 2000 af 11.12.2020: Bek-endtgørelse om vilkår for udenlandske virksomheders udførsel af cabotagekørsel med gods, bus eller vejdelen af kombineret transport*) von Januar 2021 gelten besondere Vorschriften, wenn Unternehmen in Dänemark im **Kabotageverkehr** tätig sind. So muss ein Unternehmen den Busfahrer:innen beispielsweise einen Mindeststundenlohn zahlen, der in 2022 DKK 168,31 (22,62 €) beträgt (Dänische Straßenverkehrsbehörde 2022).

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

Die wichtigste dänische **Gewerkschaft** im Personenkraftverkehrssektor ist die Vereinigte Föderation der dänischen Arbeitnehmer (Fagligt Fælles Forbund, 3F). Neben Berufskraftfahrer:innen organisiert die 3F auch die Beschäftigten in Sektoren wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe, Landwirtschaft und Gartenbau sowie im Industriesektor. 3F ist Mitglied des dänischen Gewerkschaftsbundes (Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH; vormals LO). Was die Zahl der Mitglieder (263.061) und die der geschlossenen Tarifverträge betrifft, so ist 3F die stärkste Gewerkschaft des Landes. Die Gewerkschaftsdichte in Dänemark beträgt etwa 67% insgesamt und zwischen 71 und 73% unter den Bus- und Fernbusfahrer:innen. Der Grund für die im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ hohe Mitgliedschaftsquote mag darin liegen, dass Arbeitnehmer:innen, die Gewerkschaftsmitglieder sind, auch im Arbeitslosenversicherungssystem versichert sind, weil dieses System von den Gewerkschaften verwaltet wird.

Seit Jahren nimmt die Gewerkschaftsdichte jedoch ab, da insbesondere junge Beschäftigte nicht mehr der Gewerkschaft beitreten. In Bezug auf den Kleinbussektor leidet 3F unter dem Wettbewerb der gelben Gewerkschaften. Gelbe Gewerkschaften bieten niedrigere Mitgliedsbeiträge an und sind nicht Mitglied des FH oder Teil des traditionellen Tarifverhandlungssystems. Tarifverträge, welche die gelben Gewerkschaften aushandeln, sehen bezüglich der Löhne und Arbeitsbedingungen niedrigere Standards vor als die Verträge innerhalb des FH.

Auf **Arbeitgeberseite** gibt es im Personenkraftverkehr zwei große Arbeitgeberverbände. Einer ist der Arbeitgeberverband für den Fremdenverkehr (Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening, TA), der Mitglied der Dänischen Handelskammer (Dansk Erhverv Arbejdsgiver) ist. In der Dänischen Handelskammer sind etwa 18.000 Mitgliedsunternehmen und 100 Branchenverbände in den Bereichen Handel, IT, Industrie und Dienstleistungen organisiert. Der andere Arbeitgeberverband ist der Hauptverband der Dänischen Industrie (DI). Der Hauptverband der Dänischen Industrie hat insgesamt ca. 18.000 Mitglieder und ca. 3.000 Mitglieder im Transportsektor. Neben Bus- und Fernbusunternehmen hat der Hauptverband der Dänischen Industrie Mitglieder im Güterverkehr auf der Straße und in der Luft, in der Logistik und im Vertrieb, im öffentlichen Verkehr, unter den Häfen und Hafenerbetreibern sowie unter Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen, die mit dem Transport- und Infrastrukturwesen verbunden sind.

Auch wenn keine offiziellen Zahlen verfügbar sind, geht man davon aus, dass der Organisationsgrad der Unternehmen in den Arbeitgeberverbänden im Personenkraftverkehr sehr hoch ist. Um eine Konzession für den Bus- oder Fernbusverkehr zu erhalten, müssen die Unternehmen erklären, dass sie ihre Beschäftigten ordnungsgemäß vergüten. Am einfachsten ist dies durch die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder durch die Anwendung eines Tarifvertrags.

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. Für das zweite Quartal 2020 betrug der Beitrag DKK 0,35 (ungefähr 5 Cent) je Arbeitsstunde. Der Zweck dieses Fonds besteht in der Entwicklung der Transportindustrie, insbesondere in der Verbesserung der Situation bezüglich der Aus- und Fortbildung. Die Aktivitäten des Fonds zielen darauf ab, die Qualifikationen und Kompetenzen der Berufskraftfahrer:innen zu verbessern, die Fort- und Weiterbildung ungelerner 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.

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

Die Gewerkschaft 3F hat zwei identische Branchentarifverträge geschlossen, einen mit dem Arbeitgeberverband für den Fremdenverkehr (Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening, TA) und einen mit dem Hauptverband der Dänischen Industrie (DI) (Dansk Erhverv Arbejdsgiver/3F 2020; DI/3F 2020). Die beiden **Branchentarifverträge** laufen von März 2020 bis März 2023 und enthalten Bestimmungen für Bus- und Fernbusfahrer:innen (mit Ausnahme des Linienverkehrs/öffentlichen Verkehrs), Taxifahrer:innen, Limousinenfahrer:innen, Ambulanzfahrer:innen, Busbegleiter:innen und Auszubildende. Die Bestimmungen gelten auch für Leiharbeiter:innen in diesen Berufen, die in den Unternehmen des Sektors tätig sind. **Unternehmenstarifverträge** können geschlossen werden, sie sind im Personenkraftverkehrssektor jedoch nicht so häufig wie in anderen Sektoren in Dänemark.

Gemäß den Branchentarifverträgen beträgt die Arbeitszeit generell 37 Stunden pro Woche. Die wöchentliche **Arbeitszeit** kann mit einem Unternehmenstarifvertrag auf 40 Stunden oder auch 42 Stunden erweitert werden. Für die 41. und die 42. Überstunde sind jedoch Mehrarbeitszuschläge zu zahlen. Die tägliche Arbeitszeit darf höchstens neun Stunden betragen. Die Tage der **wöchentlichen Ruhezeit** müssen im Voraus bis zum Ende des Arbeitstages, der zwei Tage vor der Ruhezeit liegt, angekündigt werden. Für **Nachtarbeit** (von 20:00h bis 06:00h) ist ein Zuschlag von DKK 36,71 (4,94 €) pro Stunde zu zahlen. Der **Mehrarbeitszuschlag** beträgt DKK 36,71 (4,94 €) für die ersten zwei Überstunden und DKK 53,20 (7,15 €) für die dritte Stunde. Mehrarbeit von mehr als drei Stunden, Mehrarbeit an **Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen** sowie Mehrarbeit zwischen 01:00h und 06:00h ist mit einem Zuschlag von DKK 96,36 (12,96 €) pro Stunde zu vergüten. Für Arbeit an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen sind keine generellen Leistungen vorgesehen.

Was die **Löhne** betrifft, so beträgt der Mindeststundenlohn für Fahrer:innen im Tourismusverkehr DKK 173,65 (23,33 €) (Dänische Straßenverkehrsbehörde 2022). Es gibt einen **Qualifikationszuschlag** von DKK 4,00 (0,54 €) pro Stunde für Busfahrer:innen, die einen Ausbildungsnachweis besitzen. Busfahrer:innen, die den Kurs „Beförderung von Menschen mit eingeschränkter Mobilität“ absolviert haben und behinderte Menschen befördern, erhalten zudem einen Zuschlag von DKK 4,81 (0,65 €) pro Stunde. Bus- und Fernbusfahrer:innen mit **Stundenverträgen** erhalten eine Dienstalterszulage. Fahrer:innen mit Stundenverträgen erhalten keine Zahlungen für Heiligabend und Sylvester, wenn sie an diesen Tagen nicht arbeiten.

Für jeden Beschäftigten gibt es ein **Sondersparkonto**, auf das der Arbeitgeber 4-6% des Arbeitsentgelts einzahlt. Die Einzahlungen auf dieses Konto werden u. a. bei Dienstaltersurlaub oder bei Krankheit des Kindes (2. Tag) verwendet (siehe unten). Wenn das Konto nicht in Anspruch genommen wird, wird das Guthaben an den/die Arbeitnehmer:in ausgezahlt.

Für alle Fahrten von mehr als 24 Stunden erhalten Bus- und Fernbusfahrer:innen ohne Ausbildungsnachweis eine Tagesvergütung (pro 24-Stunden-Block) in Höhe von DKK 1.863 (250,51 €) und Fahrer:innen mit Ausbildungsnachweis eine Tagesvergütung in Höhe von DKK 1.926 (258,98 €). Für Inlandsfahrten erhalten die Fahrer:innen zusätzlich einen steuerfreien Reisekostenzuschuss von DKK 75,00 (10,08 €) für jeden vollen Tag der Abwesenheit von ihrem Wohnsitz (oder DKK 3,12; 0,42 € pro Stunde). Für Aufenthalte am selben Ort für mehr als 28 Tage wird der Betrag um ein Drittel gekürzt. Für Auslandsfahrten erhalten die Fahrer:innen einen steuerfreien Reisekostenzuschuss von DKK 150,00 (20,17 €) für jeden vollen Tag (oder DKK 6,25; 0,84 € pro Stunde), der um ein Viertel gekürzt wird, wenn der Aufenthalt am selben Ort länger als 28 Tage dauert.

Gemäß dem Dänischen Urlaubsgesetz haben Bus- und Fernbusfahrer:innen Anspruch auf **25 Tage bezahlten Jahresurlaub**. Überdies sehen die Tarifverträge fünf zusätzliche freie Tage vor.

Die Beschäftigten haben zudem Anspruch auf **Krankengeld** für bis zu 70 Kalendertage, die ab dem ersten vollen Tag der Abwesenheit zum vollen Arbeitsentgelt berechnet werden. Die Tarifverträge sehen 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).

Überdies sehen die Tarifverträge vor, dass die Busfahrer:innen Anspruch auf Rentenzahlungen aus einem sektoralen Rentensystem haben, wenn sie mindestens zwei Monate innerhalb der letzten zwei Jahre in der Branche gearbeitet haben. Dieses System wird durch Beiträge vom Arbeitgeber (8% des Bruttoentgelts) und des/der Beschäftigten (4%) zum Fonds **PensionDanmark** finanziert.

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, zusätzlichen Urlaub zu nehmen (bis zu 32 freie Tage im Jahr). Diese Urlaubstage werden mittels der Guthaben auf dem Sondersparkonto vergütet.

Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten, die den Fahrer:innen für die Verlängerung ihrer gewerblichen Fahrerlaubnis entstehen (einschließlich der Kosten für die obligatorische Fortbildung) ebenso wie die Kosten für die Verlängerung des Reisepasses oder die Erteilung von Visa (falls nötig).

5.6 FRANKREICH

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

Der Bus- und Fernbussektor in Frankreich umfasst 2.900 **Unternehmen**. 2020 erzielten diese Unternehmen einen Umsatz von 7,1 Mrd. Euro. Der Sektor kann entsprechend der Haupttätigkeit in fünf Teilsektoren unterteilt werden:

- Vertragliche Verkehrsdienste, die größtenteils den Schulbus- und Regionalverkehr abdecken, der von den örtlichen oder regionalen Behörden untervergeben wird. Die in den Interviews gesammelten Daten deuten darauf hin, dass dieser Teilsektor durch kleine und lokale Unternehmen gekennzeichnet ist.
- Gelegenheitsverkehr und touristischer Verkehr, d. h. gecharterte Touren, über einen Zeitraum von mehreren Tagen in Frankreich oder im Ausland. Außerdem fällt der Bedarfsverkehr in diese Kategorie, der flexible Dienstleistungen für Menschen mit eingeschränkter Mobilität umfasst.
- Allgemein zugängliche, organisierte Verkehrsdienste umfassen Intercity-Busdienste. Ebenso wie andernorts in der Europäischen Union sind Intercity-Busdienste durch Privatunternehmen ohne öffentlichen Auftrag seit 2015 durch die Gesetzgebung möglich geworden, mit der der Personenverkehr liberalisiert wurde. Die sogenannten „Macron-Busse“ – Emmanuel Macron war zu der Zeit Wirtschaftsminister und Förderer des Gesetzes – wurden im Jahr 2020 in 275 französischen Städten eingesetzt (Autorité de régulation des transports 2021). Der Sektor wird von BlaBlaCar Bus und dem deutschen Unternehmen FlixBus dominiert. Die zwei Wettbewerber betreiben ein Streckennetz, in dem etwa 160 Subunternehmer tätig sind.
- Der Teilsektor des internationalen Bus- und Fernbusverkehrs deckt alle Arten von internationalen Fernbusreisen ab.

Insgesamt waren im Jahr 2020 im Bus- und Fernbussektor 102.000 **Arbeitnehmer:innen** beschäftigt, davon waren 84% Bus- und Fernbusfahrer:innen. Aus den Interviewdaten geht hervor, dass es relativ wenige Fälle von Scheinselbständigkeit oder anderen Formen von Schwarzarbeit in dem Sektor gibt. Wie in den anderen untersuchten Ländern besteht auch in Frankreich einen erheblichen Mangel an Busfahrer:innen. In der Vergangenheit wurden mehrere Versuche unternommen, den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen, zuletzt, indem das Mindestalter für den Erwerb eines Führerscheins für Busse und Fernbusse auf 18 Jahre herabgesetzt wurde. Fahrer:innen im Alter von 18 Jahren dürfen jedoch nur Fahrzeuge lenken, die eine begrenzte Anzahl von Fahrgästen (16 Personen) befördern. Ab einem Alter von 19 Jahren dürfen Personen einen Bus oder Fernbus fahren – ohne Begrenzung in Bezug auf die Anzahl der Fahrgäste – jedoch nur im Inland. Im internationalen Personenkraftverkehr dürfen die Fahrer:innen erst ab einem Alter von 21 Jahren tätig sein. In speziellen Schulungszentren werden Seminare zur Qualifizierung als Bus- oder Fernbusfahrer:in angeboten. Durch diese Maßnahmen konnte der Mangel an Fahrer:innen bislang jedoch nicht beseitigt werden.

Wie in anderen Ländern hatte die **Covid-19-Pandemie** dramatische Auswirkungen auf den Bus- und Fernbussektor in Frankreich. Daten über alle Teilsektoren des Bus- und Fernbussektors sind nicht verfügbar, aber im Gelegenheitsverkehr und im touristischen Verkehr ging der Umsatz aufgrund der Pandemie um 84% zurück. Die Beschäftigung in diesem Teilsektor sank von 2.800 Beschäftigten im ersten Quartal 2020 (davon waren 90% Busfahrer:innen) auf 950 Beschäftigte bis Ende 2020 (Autorité de régulation des transports 2021). Im Vergleich dazu war das Geschäftsvolumen im Teilsektor vertragliche Verkehrsdienste stabiler. Die französischen Schulen waren beispielsweise nur während des ersten Lockdowns geschlossen. Dennoch wird geschätzt, dass der Umsatz bei den vertraglichen Verkehrsdiensten seit Beginn der Pandemie um 20% gesunken ist. Für Bus- und Fernbusunternehmen gab es eine Reihe staatlicher finanzieller Unterstützungsmaßnahmen.

Die wichtigste dieser Maßnahmen war die **Kurzarbeit**, die im gesamten Sektor in hohem Umfang zur Anwendung kam. Innerhalb des Kurzarbeitssystems erstattet der Staat den Arbeitgebern 85% der Lohnkosten. Die Bus- und Fernbusfahrer:innen erhielten rund 70% ihres Bruttoverdienstes für die Stunden, die sie nicht gearbeitet hatten. Ab März 2020 hatten schätzungsweise 85% der Unternehmen in dem Sektor Kurzarbeit eingeführt.

Trotz des finanziellen Ausgleichs durch die Kurzarbeit hatte die Pandemie Auswirkungen auf die Beschäftigung. In einer Unternehmensbefragung durch die Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV) im September 2020 gaben mehr als 20% der befragten Unternehmen an, dass sie Entlassungen vornehmen oder Verträge kündigen mussten.

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Die wesentlichen Elemente der französischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind im **Arbeitsgesetzbuch** (Code du travail) festgelegt. Das Arbeitsgesetzbuch enthält beispielsweise Bestimmungen über den Arbeitsvertrag, über befristete Arbeitsverträge, Entlassungen, Ruhezeiten und Pausen sowie Nachtarbeit. Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt in Frankreich 35 Stunden pro Woche. Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden gilt als Mehrarbeit. Bei Mehrarbeit ist für die ersten acht Stunden pro Woche ein Zuschlag von 25% zu zahlen und für jede weitere zusätzliche Stunde ein Zuschlag von 50%. Alternativ kann die Vergütung für Mehrarbeit kraft eines Branchen- oder Unternehmenstarifvertrages durch zusätzliche freie Tage ersetzt werden. Die maximal zulässige Mehrarbeit beträgt laut Gesetz 220 Stunden pro Jahr. Branchen- oder Unternehmenstarifverträge können jedoch innerhalb bestimmter Grenzen von diesen Bestimmungen abweichen. In jedem Fall darf die Arbeitszeit höchstens 12 Stunden pro Tag (oder Nacht), 48 Stunden pro Woche und 46 Stunden über einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Wochen betragen. Für den Verkehrssektor sieht das Verkehrsgesetzbuch (Code des transports) eine tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden vor (12 Stunden unter bestimmten Bedingungen, jedoch höchstens zweimal pro Woche). Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt höchstens 44 Stunden über einen Zeitraum von 12 Wochen betragen. Der gesetzliche Jahresurlaub beträgt in Frankreich 2,5 Arbeitstage für jeden gearbeiteten Monat, z. B. 30 Arbeitstage (sechs Wochen) pro Jahr. Zudem sieht das Arbeitsgesetzbuch zusätzliche freie Tage bei bestimmten Anlässen vor (z. B. Hochzeit, Geburt/Adoption eines Kindes, Tod eines Familienangehörigen). In Frankreich gibt es 11 gesetzliche Feiertage. Der gesetzliche Mindestlohn (*salaires minimum interprofessionnel de croissance, SMIC*) ist in Frankreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern hoch und betrug im Jahr 2021 € 10,25 brutto/Stunde. Der Mindestlohn wird jährlich angepasst.

Zu den Sozialversicherungspflichtbeiträgen zählen in Frankreich u. a. die Krankenversicherung, die Rentenversicherung, die Arbeitslosenversicherung sowie die Unfallversicherung. Die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in aufgeteilt, wobei der Arbeitgeber jedoch den höheren Anteil trägt. Die **Krankenversicherung** (Krankheit, Mutterschaft, Erwerbsunfähigkeit, Tod) beläuft sich auf 7-13% der Lohnkosten für die Arbeitgeber. Im Krankheitsfall erhalten die Beschäftigten eine Lohnfortzahlung, wenn sie bestimmte im Arbeitsgesetzbuch oder in einem anwendbaren Tarifvertrag festgelegte Voraussetzungen erfüllen. Nach drei Tagen Abwesenheit wird das Arbeitsentgelt von der Nationalen Krankenversicherung gezahlt.

Die **Arbeitslosenversicherung** wird vom Arbeitgeber abgeführt und beträgt 4,05% der Lohnkosten. Ist die Person jünger als 50 Jahre muss sie während der 28 Monate, die der Arbeitslosigkeit vorausgehen, für mindestens 122 Tage in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben, um einen Leistungsanspruch zu erhalten. Wenn die Person älter als 50 Jahre ist, wird die Anzahl der Mindestbeitragsmonate vor der Arbeitslosigkeit auf 36 erhöht. Das Arbeitslosengeld beträgt mindestens € 29,38 pro Tag und höchstens 75% des früheren Einkommens.

Das **französische Rentensystem** basiert auf drei Säulen – einer staatlichen Grundrente (Arbeitgeber: 8,55%; Beschäftigte 6,9% vom Lohn), einer vorgeschriebenen betrieblichen Altersvorsorge und der individuellen Vorsorge. Das Rentenalter beträgt in Frankreich 62 Jahre für Beschäftigte, die 1955 oder später geboren sind, und zwischen 60 und 62 Jahren für Personen, die vor 1955 geboren sind. Der vorzeitige Ruhestand ist generell möglich.

Bus- und Fernbusfahrer:innen sind in Frankreich durch ein **ergänzendes Rentensystem auf Unternehmensebene** für den Verkehrssektor abgesichert. Die betriebliche Altersvorsorge wird von CARCEPT verwaltet. Diese Organisation ist für die Einziehung der Beiträge, die Berechnung der Rentenansprüche und die Rentenzahlungen verantwortlich und unterstützt Unternehmen, Beschäftigte und Rentner:innen durch Beratung und Leistungen.

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

Der Begriff der **gewerkschaftlichen Repräsentativität** ist im französischen Arbeitsgesetzbuch genau definiert. Seit 2008 muss jede Gewerkschaftsorganisation mindestens 8% der Stimmen bei den Wahlen zu den Gewerkschaften in einem Sektor erhalten, um auf sektoraler Ebene als repräsentativ zu gelten. Diesbezüglich ist der Bus- und Fernbussektor Teil des größeren Personenkraftverkehrssektors. Im Verkehrssektor gibt es mehrere Gewerkschaften, von denen die folgenden fünf repräsentativ sind (Stand: August 2021): CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail, Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund), CGT (Confédération Générale du Travail, Allgemeiner Gewerkschaftsbund), CGT-FO (Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière, Allgemeiner Gewerkschaftsbund - Arbeitermacht), CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Französischer Bund christlicher Arbeiter) und CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres, Französischer Verwaltungsbund - Generalverband der Führungskräfte). Die stärkste Gewerkschaft im Verkehrssektor ist die CFDT (34,24%) gefolgt von der CGT (24,8%), der CGT-FO (20,75%) und der CFTC (14,35%). Obwohl die CFE-CGC, eine Gewerkschaft in der Angestellte organisiert sind, unter dem Schwellenwert von 8% (5,85%) liegt, nimmt sie an den Verhandlungen im Verkehrssektor teil, da sie auf nationaler Ebene die Repräsentativitätsgrenze erreicht hat (10% aller gültigen Stimmen bei Wahlen zu den Gewerkschaften). Wenn eine Gewerkschaft den nationalen Schwellenwert erreicht, wird sie automatisch in allen Sektoren als repräsentativ betrachtet.

Ein gesetzliches Kriterium für die sektorale Repräsentativität von **Arbeitgeberverbänden** wurde 2014 festgelegt. Um als repräsentativ zu gelten, müssen Arbeitgeberverbände 8% der Unternehmen oder der Beschäftigten in einem speziellen Sektor vertreten. Die folgenden vier Arbeitgeberverbände erfüllen dieses Kriterium (Stand: August 2021): FNTR (Fédération nationale des transports routiers, Nationaler Straßentransport-Verband), TLF (Union des entreprises de transport et de logistique de France, Union der Transport- und Logistikunternehmen in Frankreich), CNM (Confédération nationale de la mobilité, Nationaler Verband für Mobilität) und OTRE (Organisation des transporteurs routiers européens, Organisation der europäischen Straßentransporteure). Die FNTR (43,90%) hat die meisten Mitglieder in dem Sektor, gefolgt von der TLF (28,87%), der CNM (16,62%), die vor allem Unternehmen in den Bereichen Personenverkehr, Ambulanzen und Geldtransport vertritt, und der OTRE (10,61%) die vorwiegend KMU repräsentiert. Auf nationaler Ebene sind die FNTR und die TLF Mitglieder der Transport- und Logistiksparte des größten französischen Arbeitgeberverbandes MEDEF.

Im französischen Transportsektor gibt es ein ständiges besonderes Verhandlungsgremium, die **CPPNI** (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Permanent). Die CPPNI setzt sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter:innen in jeweils gleicher Anzahl zusammen und hat die Aufgabe, Tarifverträge für verschiedene Teilsektoren des Transportsektors auszuhandeln und abzuschließen, darunter für den Bus- und Fernbussektor. Die CPPNI beurteilt auch die Einhaltung der Tarifverträge auf Unternehmensebene, wenn Fragen auftreten. Zudem überwacht und gestaltet sie strategische wirtschaftliche und soziale Entwicklungen im Transportsektor und hat ferner die Aufgabe, die Entscheidungen und Vorschläge der einzelnen Ausschüsse und Arbeitsgruppen im Transportsektor zu überprüfen.

Neben der CPPNI gibt es eine Zwei-Parteien-Organisation, die für den **CFA** (congé de fin d'activité, Beurlaubung vor Erreichen des Rentenalters) zuständig ist. Arbeitnehmer:innen, die mindestens 57 Jahre alt sind und länger als 30 Jahre einen Bus oder Fernbus in dem Sektor gefahren haben, können eine Arbeits-einstellung beantragen, was bedeutet, dass sie zwischen 57 und 62 Jahren (dem gesetzlichen Rentenalter) beurlaubt werden können und zwischen 70 und 80% ihres letzten Bruttoentgelts erhalten, bis sie das Rentenalter erreichen. Im Rahmen des CFA-Konzepts steht es den Busfahrer:innen frei, die Beurlaubung abubrechen und, sofern sie es wünschen, wieder in den Dienst zurückzukehren. Diese Maßnahme wird von der Zwei-Parteien-Organisation **AGECFA-Voyageurs** verwaltet, die 1998 im Rahmen eines sektoralen Tarifvertrags gegründet wurde. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer:innen tragen durch monatliche Beiträge zur Finanzierung dieser Maßnahme bei, und der französische Staat unterstützt sie mit zusätzlichen Mitteln.

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.

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

Frankreich weist eine der höchsten Quoten in Bezug auf Tarifverhandlungen in Europa auf. Etwa 98% der Beschäftigten sind durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Um gültig zu sein, müssen Branchentarifverträge von einem/einer oder mehreren Gewerkschaftsvertreter:innen mit einem kombinierten Wahlergebnis von mindestens 30% Repräsentation bei den Wahlen zu den Gewerkschaften unterzeichnet sein. Außerdem können eine oder mehrere Gewerkschaften mit mindestens 50% Repräsentation gegen jeden Branchentarifvertrag ein Veto einlegen. Sobald der Vertrag unterzeichnet ist, kann jede der Unterzeichnerparteien beim französischen Arbeitsministerium eine Ausweitung beantragen. In der Praxis wird für alle Branchentarifverträge eine Ausweitung beantragt und genehmigt. Die Tarifverträge im Bus- und Fernbussektor sind zudem für allgemeinverbindlich erklärt worden. Die Tarifverträge decken alle Unternehmen des Sektors ab, gleich ob der Arbeitgeber Mitglied einer der Unterzeichnerparteien ist oder nicht oder ob der/die jeweilige Arbeitnehmer:in Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht. Gegenwärtig unterzeichnen alle repräsentativen Sozialpartner in dem Sektor – CFTD, CGT, CGT-FO, CFTC und CFE-CGC auf der Seite der Gewerkschaften und FNTR, TLF, CNM sowie OTRE auf Arbeitgeberseite – Tarifverträge im Bus- und Fernbussektor. Allerdings wird nicht jeder Vertrag von allen Sozialpartnern unterzeichnet, aber es gibt Tarifverträge, die beispielsweise nur von einer oder zwei der repräsentativen Gewerkschaften unterzeichnet werden.

Im französischen Arbeitsgesetz ist eine Liste von Themen festgelegt, die zwingend Gegenstand der Verhandlungen auf sektoraler Ebene sein müssen (siehe Tabelle 10). Der erste Tarifvertrag für den Straßentransport aus dem Jahr 1950 wurde durch etwa 180 nachfolgende Tarifverträge über ein breites Themenspektrum und eine noch größere Zahl von Tarifabschlüssen abgeändert.

Tabelle 10 – Obligatorische Themen für sektorale Tarifverhandlungen in Frankreich

THEMA	HÄUFIGKEIT
Löhne	Jährlich
Gleichstellung der Geschlechter	Alle drei Jahre
Arbeitsbedingungen und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
Beschäftigungs- und Qualifizierungsplanung	
Beschäftigte mit Behinderungen	
Aus- und Berufsbildung	
Beschäftigungsgruppen innerhalb des Vertrags	Alle fünf Jahre
Sparprogramme für Arbeitnehmer:innen	

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Die Tarifverträge für den Bus- und Fernbussektor enthalten Regelungen über Nachtarbeit und Zuschläge für Wochenendarbeit: Für **Nachtarbeit** ist ein Zuschlag von 10% vorgesehen, zudem haben die Beschäftigten Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 40,00 €, wenn sie an **Sonntagen** oder **gesetzlichen Feiertagen** arbeiten.¹³ Mehrarbeit, gesetzlicher Jahresurlaub und zusätzliche arbeitsfreie Tage sind entsprechend dem Arbeitsgesetz geregelt. Die Arbeitszeit ist im Verkehrsgesetzbuch festgelegt. In Bezug auf die **Arbeitsverträge** gibt es zwei Besonderheiten, die nur im Bus- und Fernbussektor existieren und mittels der Tarifverträge eingeführt worden sind, nämlich **CPS-Verträge** (Contrat Perodes scolaire, Fahrer:innen für die Dauer des Schuljahres) sowie die erweiterten Möglichkeiten zur Nutzung von **Teilzeitarbeit**. Die **CPS-Verträge** wurden durch einen Tarifvertrag im Jahr 2004 eingeführt und im Hinblick auf die Anforderungen des Schulbusverkehrs gestaltet (einschließlich Zusatzleistungen, wie z. B. Klassenfahrten). CPS-Verträge sehen eine gesetzliche Mindestarbeitszeit von 600 Stunden im Jahr vor. Während der Schulferien kann die Arbeit ausgesetzt werden, doch der Arbeitgeber kann in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag vorsehen, dass die Fahrer:innen zur Verfügung stehen müssen, beispielsweise für Gelegenheitsfahrten oder für den Linienverkehr, vorausgesetzt, der Urlaubsanspruch ist garantiert. Mit einem weiteren Tarifvertrag jüngeren Datums wurde die Möglichkeit zur Nutzung von Teilzeitarbeit im Personenverkehrssektor erweitert. Der Tarifvertrag sieht vor, dass Unternehmen Teilzeitverträge für eine jährliche Arbeitszeit von 800 Stunden anbieten können, wobei der Arbeitgeber diese Zeit flexibel während des gesamten Jahres nutzen kann. Außerdem ist es möglich, Überstunden von bis zu 1/3 der vertraglichen Arbeitszeit hinzuzufügen. Wenn der/die Busfahrer:in mehr als 1.440 Stunden arbeitet, ist der Vertrag in einen Vollzeitvertrag umzuwandeln. Der Tarifvertrag wurde von zwei der fünf repräsentativen Gewerkschaften (CFDT und CFTC) unterzeichnet.

Wie oben erwähnt, ist die Tarifbindung hoch und tarifvertraglich vereinbarte Löhne gelten praktisch für alle Beschäftigten. Dennoch sind die **Lohnniveaus** in den Tarifverträgen für gewöhnlich relativ niedrig und liegen nahe am nationalen Mindestlohn. Tabelle 11 verschafft einen Überblick über die Mindesteinstiegsgehälter für Fahrer:innen im Bus- und Fernbussektor laut dem sektoralen Tarifvertrag von März 2021. In dem Sektor wird ein **13. Monatsgehalt** gezahlt.

Tabelle 11 – Lohnniveaus gemäß dem nationalen Branchentarifvertrag (von März 2021)

ENTGELT-GRUPPE	BERURFSBEZEICHNUNG	MONATLICHER BRUTTO-EINSTIEGSLOHN (€)
137 V	Schulbusfahrer:innen (CPS-Vertrag)	1,600.68
140 V	Schulbusfahrer:innen (CPS-Vertrag), die Klassenfahrten oder gelegentliche Tagesfahrten durchführen, Busfahrer:innen, die Fahrscheine verkaufen und Gepäck ein- und ausladen	1,641.43
142 V	Fahrer:innen von Intercity-Bussen („Macron-Busse“)	1,657.86
145 V	Fahrer:innen von Touristenbussen	1,675.38
150 V	Busfahrer:innen von Touristenbussen mit kleineren Führungsaufgaben, Fremdsprachenkenntnissen und begrenzten Kenntnissen in Bezug auf die Reparatur des Busses	1,716.10
155 V	Erfahrene Busfahrer:innen von Touristenbussen mit Verantwortlichkeiten in der Geschäftsentwicklung und Organisation von Fahrten, Fremdsprachenkenntnissen und Ausbildung	1,802.10

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Basis des Tarifvertrags.

Der Grundlohn wird durch eine **Dienstalterszulage** ergänzt (siehe Tabelle 12). Überdies erhalten Beschäftigte, die eine formale Qualifikation haben, z. B. als Mechaniker:in, eine Zulage von 3%.

Tabelle 12 – Dienstalterszulagen

Dienstalter in Jahren	1	5	10	15	20	25	30
Zulage	2%	6%	8%	10%	14%	17%	20%

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Basis des Tarifvertrags.

Abwesenheit vom Wohnort für 24 Stunden wird mit einem Zuschlag von 25% vergütet. Überdies sind verschiedene Reisekostenzuschüsse für Fahrten vorgesehen, die länger als 24 Stunden dauern. Dazu gehören: allgemeine Verpflegungszuschläge (€ 13,55), einmalige Verpflegungszuschläge (€ 8,37), spezielle Erstattungen (€ 3,79), Imbisszuschläge (€ 6,70), spezielle Zuschläge für Frühstück (€ 3,79) sowie Unterkunft mit oder ohne Frühstück (€ 28,76 - € 31,67).

Die Bestimmungen des Branchentarifvertrags können durch die Bestimmungen eines **Tarifvertrags auf Unternehmensebene** in dem jeweiligen Unternehmen abgeändert werden. Unternehmenstarifverträge spielen im Bus- und Fernbussektor eine wichtige Rolle, beispielsweise in Bezug auf die genaue Lohnstruktur, die Zuschläge und die Arbeitszeit der Fahrer:innen.

5.7 ITALIEN

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

Im Bus- und Fernbussektor in Italien sind 6.300 Unternehmen aktiv. Der Großteil dieser **Unternehmen** sind Klein- und Mittelbetriebe. Überdies kann der Sektor in die Bereiche Busvermietung und gewerblichen Linienverkehr unterteilt werden. Der Teilssektor **Busvermietung mit Fahrer:in** (noleggio autobus con conducente) umfasst 6.000 Unternehmen, bei denen es sich im Allgemeinen um Kleinbetriebe handelt. Neben der Beförderung von Schulkindern zu Exkursionen oder von Touristen usw. sind diese Betreiber u. a. oft auch im (öffentlichen) Nahverkehr tätig. Die Bestimmungen für diesen Teilssektor unterscheiden sich je nach Region, was einen erheblichen Wettbewerb zwischen den Betreibern aus unterschiedlichen Regionen Italiens zur Folge hat. Zudem sind internationale Bus- und Fernbusbetreiber in diesem Teilsegment tätig. Im **gewerblichen Linienverkehr** (linie commerciali) gibt es 300, überwiegend mittlere Unternehmen in Italien. Sie decken meistens interregionale Strecken ab, bieten jedoch auch internationale Reisen an.¹² In diesem Teilssektor besteht ein eindeutiger Trend zur Erweiterung des Streckennetzes und der angebotenen Destinationen. Während sich die Bus- und Fernbusdienste früher vor allem auf Verbindungen im Süden des Landes konzentrierten, insbesondere in Gebieten, die nicht so gut an das Bahnnetz angeschlossen waren, und im Norden, hat sich dieser Teilssektor heute deutlich auf alle Landesteile ausgedehnt, aber auch auf internationale Verbindungen. Im Fernbusverkehr herrscht in diesem Teilssektor zudem ein internationaler Wettbewerb.

Laut den Arbeitgeberverbänden sind im Teilssektor Busvermietung mit Fahrer:in 25.000 **Arbeitnehmer:innen** beschäftigt. Und im Teilssektor gewerblicher Linienverkehr sind dem Arbeitgeberverband zufolge 5.000 Beschäftigte tätig.

In Italien gibt es Bus- und Fernbusfahrer:innen, die für **Leiharbeitsagenturen** arbeiten, wobei die Nutzung von Leiharbeit in dem Sektor durch die Bestimmungen begrenzt ist. Leiharbeiter:innen sind durch einen Tarifvertrag für Leiharbeit abgedeckt, der die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in dem Sektor sicherstellt. Mit Bezug auf **saisonale Fahrer:innen** ist auch die befristete Beschäftigung in dem Sektor von Bedeutung. 20% der Fahrer:innen im Bereich Vermietung haben einen befristeten Arbeitsvertrag. 52% der Nachfrage nach diesen Diensten betrifft den Zeitraum zwischen März und Juni. Selbständigkeit oder Scheinselbständigkeit spielen in Italien keine Rolle. In dem Sektor sind **Fahrer:innen tätig, die bereits das Rentenalter erreicht haben**, da die Rente für Bus- und Fernbusfahrer:innen meist niedrig ist und weil darüber hinaus ein Mangel an Fahrer:innen herrscht. Außer den kritischen Arbeitsbedingungen wird ein wesentlicher Grund für den **Mangel an Busfahrer:innen** darin gesehen, dass die Kosten für den Erwerb eines Führerscheins in Italien hoch sind. Laut den Gewerkschaften belaufen sich diese Kosten auf schätzungsweise € 5.000.

Infolge der **COVID-19-Pandemie** sanken zwischen März 2020 und April 2021 die Nachfrage und der Umsatz in dem Segment Busvermietung und im gewerblichen Linienverkehr drastisch, mit ähnlichen Entwicklungen in den zwei Teilssektoren: Während der Umsatz in der Busvermietung mit Fahrer:in vor Ausbruch der Pandemie etwa 2,2 Millionen € betrug, ging er zwischen März 2020 und April 2021 um 75% zurück. Der Umsatz im Teilssektor gewerblicher Linienverkehr belief sich vor Ausbruch der Pandemie auf ca. 400 Millionen € und sank um 73%. Die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie wurden zum Teil durch die Erbringung zusätzlicher Dienstleistungen für den öffentlichen Nahverkehr von Seiten der Bus- und Fernbusbetriebe abgeschwächt, die ihre Geschäftstätigkeit in anderen Teilssektoren aufgeben mussten. Außerdem haben viele Busfahrer:innen den Sektor verlassen, so dass der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften gestiegen ist. In Italien wurden Bus- und Fernbusbetreiber durch zahlreiche Maßnahmen unterstützt, darunter mit 40 Millionen € nicht rückzahlbaren Zuschüssen für Unternehmen, die im gewerblichen Linienverkehr und im Bereich Busvermietung mit Fahrer:in (je 20 Millionen €) tätig waren, 70 Millionen € in Form von in Raten oder Leasingraten zurückzuzahlenden Darlehen für die Anschaffung von Bussen und 20 Millionen € für den Ausgleich von Verlusten, die Schulbusbetreiber erlitten. Insgesamt beliefen sich diese Unterstützungsmaßnahmen im

56 12 Früher gab es regulatorische Unterschiede zwischen regionalem oder subregionalem gewerblichem Linienverkehr und Fernverkehr. Diese regulatorischen Unterschiede wurden jedoch im November 2021 verringert.

Jahr 2021 auf 135 Millionen €. Außerdem gab es nichtsektorspezifische Zuschüsse, z. B. für Mietzahlungen, in Höhe von insgesamt 75 Millionen €. Aufgrund dieser finanziellen Hilfe gab es in dem Sektor keine Insolvenzen. Die Einkommensverluste der Busfahrer:innen aufgrund der Unterbrechung oder Kürzung der Arbeit wurden durch Zahlungen aus dem Bilateralen Solidaritätsfonds (siehe unten) und dem Lohngarantiefonds (Cassa Integrazione) abgemildert. Infolgedessen erhielten die Busfahrer:innen während der Pandemie ca. 80% ihres früheren Arbeitsentgelts (was in den meisten Fällen etwa € 1.100 € monatlich entsprach).

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Die Grundprinzipien der Arbeit sind in der **italienischen Verfassung** festgelegt (z. B. in Bezug auf das Arbeitsentgelt, die Höchstarbeitszeit, die wöchentliche Ruhezeit, den Jahresurlaub, Berufskrankheiten und Unfälle, die Sozialversicherung, die Vereinigungsfreiheit und das Streikrecht). Mehrere Rechtsakte ergänzen diese Grundsätze im Detail. Nach italienischem Recht (Gesetz Nr. 66/2003) beträgt die normale Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche und die durchschnittliche Arbeitszeit darf höchstens 48 Stunden betragen, einschließlich Mehrarbeit (bei Berechnung als Vier-Monats-Durchschnitt). Die Mehrarbeit darf höchstens 250 Stunden pro Jahr betragen. 4 gesetzliche Feiertage werden vergütet (Gesetz Nr. 937/1977), und der gesetzliche Jahresurlaub beträgt mindestens vier Wochen. Tarifverträge oder individuelle Arbeitsverträge können vorteilhaftere Vereinbarungen für die Beschäftigten vorsehen. Nachtarbeit ist als ein Zeitraum von maximal 8 Stunden innerhalb von durchschnittlich 24 Stunden definiert, einschließlich des Zeitraums zwischen 0:00 und 06:00 (Gesetz Nr. 66/2003). Die Beschäftigten haben alle 7 Tage Anspruch auf eine Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden, die normalerweise auf einen Sonntag fallen (Artikel 9 des Gesetzes Nr. 66/2003). Die EU-Vorschriften über den Personenkraftverkehr sind eins zu eins in italienisches Recht umgesetzt worden.

In Italien gibt es keinen offiziellen **Mindestlohn**. Die niedrigsten Lohnniveaus sind für jede Tätigkeitsart in den Tarifverträgen festgelegt.

Die **Sozialversicherungsbeiträge** in Italien sind hoch und belaufen sich auf ca. 40% des Bruttoentgelts. Der genaue Betrag der Sozialversicherungsbeiträge hängt u. a. von der Branche, der Unternehmensgröße und der Tätigkeitsart ab. Die Rentenbeiträge werden als Prozentsatz vom Bruttoentgelt berechnet. In den meisten Fällen ist beträgt der Gesamtprozentsatz 33%, wovon die Beschäftigten 9,19% und der Arbeitgeber 23,81% abführen. Das Rentenalter beträgt 67 Jahre. Das Rentensystem umfasst die öffentliche Rente, die freiwillige betriebliche Altersvorsorge und die private Altersvorsorge. 2019 belief sich die durchschnittliche jährliche Bruttorentenzahlung aus dem öffentlichen Rentensystem auf € 13.200 je Empfänger (Statista 2021). Der staatliche Gesundheitsdienst (Servizio Sanitario Nazionale, SSN) wird durch die regionalen Mehrwertsteuern (IRAP) finanziert, die etwa 3,9 – 4,8% des Umsatzes eines Unternehmens betragen. Der staatliche Gesundheitsdienst gewährt allen Bürgerinnen und Bürgern eine kostenfreie Gesundheitsversorgung. Bei Krankheit erhalten die Beschäftigten eine Lohnfortzahlung für mindestens 180 Tage. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung betragen 1,4% vom Bruttoentgelt, wovon der Arbeitgeber zwei Drittel trägt und der/die Beschäftigte ein Drittel. Während der ersten drei Monate der Arbeitslosigkeit werden 80% des früheren Arbeitsentgelts gezahlt; dieser Prozentsatz verringert sich kontinuierlich, bis der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach 24 Arbeitslosigkeit erlischt.

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

Auf Gewerkschaftsseite wird der Sektor von den Gewerkschaften FILT-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti, Italienischer Verband der Transportarbeiter), FIT-CISL (Federazione Italiana Trasporti, Italienischer Transportverband) und UILTRASPORTI (Italienische Gewerkschaft der Transportarbeiter) vertreten. Die Gewerkschaften sind Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaftsverbände CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), CISL (Confederazione italiana sindacati lavoratori) und UIL (Unione Italiana del Lavoro). Darüber hinaus sind in dem Sektor zwei kleinere Gewerkschaften aktiv (FAISA-CISAL und UGL-FNA), die vor allem im gewerblichen Linienverkehr von Bedeutung sind. Der Anteil der Beschäftigten im Personenkraftverkehr, der gewerkschaftlich organisiert ist, beträgt schätzungsweise 70%. Insgesamt beträgt die Gewerkschaftsdichte in Italien 37% und die Tarifbindungsquote 80% (Pedersini 2021).

Die wichtigsten sektoralen **Arbeitgeberverbände** im Teilsektor Busvermietung mit Fahrer sind die ANAV (L'Associazione Nazionale Autotrasporto Viaggiatori, Italienischer Busverband) und der Handwerkerverband

(Associazione Degli Artigiani). Die ANAV ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Confindustria (Confederazione Generale dell'Industria, Allgemeiner Verband der italienischen Industrie) und vertritt überwiegend Bus- und Fernbusbetreiber, die im interregionalen Verkehr und im Bereich Busvermietung mit Fahrer tätig sind. Der Handwerkerverband vertritt in erster Linie kleine Unternehmen mit bis zu acht Beschäftigten, wobei die Unternehmen ausschließlich im Teilsektor Busvermietung mit Fahrer tätig sind. Etwa 40-50% der Bus- und Fernbusunternehmen sind Mitglieder eines der zwei Arbeitgeberverbände. Außerdem spielen die Organisationen ASSTRA und AGENS eine Rolle. ASSTRA und AGENS vertreten hauptsächlich Unternehmen im öffentlichen Nahverkehr.

Im italienischen Personenkraftverkehrssektor 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. Der Rentenfonds **Priamo** wurde 1998 gebildet, er bietet den Beschäftigten eine Zusatzrente zum Ausgleich für die Kürzung der öffentlichen Rente. Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen zahlen jeweils 1-2% des Bruttoentgelts in den Fonds ein. Die Zahlungen sind steuerfrei. Die Beiträge werden von Finanzdienstleistern auf dem Finanzmarkt angelegt, bis der/die jeweilige Arbeitnehmer:in in Rente geht. Priamo ist für Beschäftigte im öffentlichen Personenverkehr gedacht, deckt jedoch auch verwandte Sektoren ab. Der Fonds **Fondo TPL Salute** ergänzt die Gesundheitsfürsorge für die Beschäftigten und – bei Zahlung eines freiwilligen Beitrags seitens der Arbeitnehmer:innen – auch für ihre Familien. Dieser Fonds wird nur vom Arbeitgeber finanziert und deckt die Beschäftigten der Unternehmen ab, auf die einer der zwei Tarifverträge im Bus- und Fernbussektor anwendbar ist. Der Fonds TPL Salute finanziert Leistungen von Drittanbietern, die zusätzliche Krankenversicherungsleistungen bieten, wie etwa verschiedene Vorsorgekampagnen und Screening-Untersuchungen. Der **Fondo Bilaterale di Solidarietà** (Bilateraler Solidaritätsfonds) zielt darauf ab, die Arbeitnehmer:innen zu unterstützen, wenn ein Unternehmen in wirtschaftliche Not gerät. Dieser Fonds hat während der Covid-19-Pandemie eine wichtige Rolle gespielt, da er die Einkommensverluste der Busfahrer:innen ausglich. Die Zuschüsse aus dem Fonds werden im Allgemeinen gezahlt, wenn die Arbeitszeit unfreiwillig gekürzt wird oder wenn die Arbeit infolge einer wirtschaftlichen Krise eines Unternehmens unterbrochen wird. Aus dem Fonds wird ein monatlicher Zuschuss in Höhe von 80% des sozialversicherungspflichtigen Entgelts gezahlt, und zwar für maximal 90 Tage über einen Zeitraum von zwei Jahren (dieser Zeitraum kann verlängert werden). Die Zuschüsse aus dem Fonds werden auch dann gezahlt, wenn ein Betrieb schließen muss. In diesem Fall erhalten die ehemaligen Beschäftigten einen außerordentlichen Zuschuss als Ergänzung zum Arbeitslosengeld. Der Zuschuss entspricht der Summe der ersten drei Monatszahlungen des Arbeitslosengeldes plus 250 €. Der Fonds wird durch 0,50% des steuerbaren Einkommens finanziert; Arbeitgeber (2/3) und die Beschäftigten (1/3) teilen sich die Kosten. Der letzte der bilateralen Fonds im Bus- und Fernbussektor, Fondimpresa, fällt in die Kategorie der **berufsübergreifenden gemeinsamen Fonds**. Fondimpresa ist der berufsübergreifende gemeinsame Fonds von Confindustria, CGIL, CISL, und UIL und kann von Unternehmen unterschiedlicher Größe genutzt werden, die – neben Unternehmen im Bus- und Fernbussektor – in verschiedenen Sektoren tätig sind. Berufsübergreifende gemeinsame Fonds werden durch das Gesetz Nr. 388/2000 geregelt. Mit diesen Fonds sollen die Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten in einem speziellen Sektor gefördert werden. Die Beiträge zu diesem Fonds belaufen sich auf 0,30% des Bruttoentgelts. Die Unternehmen können den Betrag, den sie in den Fonds eingezahlt haben, zur Finanzierung von Fortbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten fordern. Bus- und Fernbusunternehmen finanzieren aus diesem Fonds üblicherweise die obligatorische Weiterbildung bezüglich der Schlüsselzahl 95.

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

Im italienischen Bus- und Fernbussektor gibt es **zwei Tarifverträge** (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, CCNL). Einer der Tarifverträge deckt den Teilsektor Busvermietung mit Fahrer:in und verwandte Tätigkeiten ab (CCNL Noleggio autobus con conducente e attività correlate), während der andere Tarifvertrag den gewerblichen Linienverkehr abdeckt (CCNL Autoferrotranvieri – Internavigatori). In Italien kann der Geltungsbereich von Tarifverträgen nicht kraft Gesetzes ausgeweitet werden. Die Arbeitgeber können jedoch einen Tarifvertrag anwenden, auch wenn sie nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind; alle Unternehmen in dem Sektor wenden einen der zwei Tarifverträge an.

Der Tarifvertrag für den Teilsektor Busvermietung mit Fahrer:in wurde von den drei Gewerkschaften FILT-CGIL, FIT-CISL und UILTRASPORTI sowie den Arbeitgeberverbänden ANAV und dem Handwerkerverband geschlossen. Der Tarifvertrag für den gewerblichen Linienverkehr wurde von allen fünf Gewerkschaften un-

terzeichnet, die in dem Sektor tätig sind (FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA CISAL und UGL-FNA) sowie von ASSTRA und AGENS für weitere Mitglieder. Ein künftiges Ziel der Gewerkschaften besteht darin, einen Tarifvertrag für den gesamten Sektor auszuhandeln. Bislang waren solche Verhandlungen jedoch nicht möglich. Der Tarifvertrag für den gewerblichen Linienverkehr ist in dem Konsolidierten Gesetz von 1976 enthalten, mit dem frühere Tarifverträge für den Teilsektor konsolidiert wurden. Bis 2015 wurde der konsolidierte Text kontinuierlich aktualisiert. 2021 ist der Tarifvertrag in der Fassung von 2015 verlängert worden, da in den Verhandlungen kein neuer Tarifvertrag vereinbart werden konnte (was insbesondere auf die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit COVID-19 zurückzuführen ist). Der Tarifvertrag für den Teilsektor Busvermietung mit Fahrer:in und verwandte Tätigkeiten geht auf einen im Jahr 2015 unterzeichneten Tarifvertrag zurück und leitet sich aus früheren Tarifverträgen ab. Dieser Tarifvertrag ist am 31. Dezember 2020 abgelaufen, Anfang 2022 wurden Verhandlungen im Hinblick auf seine Verlängerung geführt.

Unternehmenstarifverträge im Bus- und Fernbussektor sind in Italien selten und spielen nur in Großunternehmen eine Rolle. Tarifverträge auf Unternehmensebene dürfen für die Beschäftigten nicht unvorteilhafter sein als die Branchentarifverträge. Gegenstand der Verhandlungen auf Unternehmensebene sind meist Arbeitszeitregelungen und Schichten, Leistungszulagen, Urlaubsanspruch, Personalbeschaffung und Fortbildung.

Zwar sind die beiden Branchentarifverträge nicht identisch, aber die Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen sind recht ähnlich. Dies beruht darauf, dass beide Tarifverträge ursprünglich auf dem Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor basierten. Gemäß den Tarifverträgen beträgt die **wöchentliche Arbeitszeit** 39 Stunden und darf einschließlich **Mehrarbeit** höchstens 48 Stunden betragen (Ausnahmen bestehen, z. B., im Rahmen der Unternehmenstarifverträge). Die Arbeitszeit (und die Mehrarbeit) wird anhand eines Zeitraums von 26 Wochen berechnet. Mehrarbeit ist auf 150 Stunden innerhalb von 26 Wochen begrenzt. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt +10% pro Stunde des normalen Stundenlohns, einschließlich der Zuschläge für das 13. und 14. Monatsgehalt. **Nachtarbeit** ist der Zeitraum zwischen 22:00 und 5:00 Uhr. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt +20% des normalen Stundenlohns, einschließlich der Zuschläge für das 13. und 14. Monatsgehalt, bei Arbeit in Wechselschichten und +30%, wenn die Arbeitnehmer:innen nicht in Wechselschichten arbeiten. Was die Dauer der **Pausen und Ruhezeiten**, so verweisen beide Tarifverträge auf die EG-Verordnung 561/2006 (und das entsprechende Gesetzesdekret Nr. 234/2007). Die Tarifverträge sehen bis zu zehn **zusätzliche freie Tage** für die Betreuung eines kranken Kindes (im Alter von 0-3 Jahren) oder die Unterstützung eines behinderten Familienangehörigen vor. In Bezug auf den Jahresurlaub enthalten die Tarifverträge keine Regelung. Der gesetzliche **Jahresurlaub** beträgt vier Wochen (siehe oben). Für die Arbeit an Sonntagen sieht der Tarifvertrag für den gewerblichen Linienverkehr die Zahlung von € 5,81 für jeden Arbeitstag vor, der auf einen Sonntag fällt. Im Teilsektor Busvermietung mit Fahrer:in haben die Beschäftigten bei Sonntagsarbeit Anspruch auf einen Zuschlag von € 4,00. Bei Arbeit an gesetzlichen Feiertagen erhalten die Beschäftigten einen Zuschlag von 20% des durchschnittlichen Stundenlohns. Wartezeit und Bereitschaftsdienst werden nur in einem bestimmten Umfang vergütet. Außerdem werden Reisekosten erstattet. Im Teilsektor Busvermietung mit Fahrer:in haben die Beschäftigten Anspruch auf Zahlung von € 5,29 für jeden Tag, den die Fahrer:innen von ihrem Wohnort abwesend sind. Im gewerblichen Linienverkehr ist ein Verpflegungszuschuss in Höhe von € 16,53 pro Monat vorgesehen.

Der **Grundlohn** für Bus- und Fernbusfahrer:innen, der sogenannte Normallohn, wird jährlich für **14 Monate** gezahlt (12 Monate plus Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld). Wie bereits erwähnt, gibt es in Italien keinen gesetzlichen Mindestlohn. In den Tarifverträgen muss jedoch ein Lohn angegeben sein, der den **Mindestlohn** für die im Sektor tätigen Beschäftigten festlegt. Die Tarifverträge für den Bus- und Fernbussektor sehen einen Mindestlohn vor, der sich aus einem Grundlohn und einem bedingten Lohn zusammensetzt. Die Vergütung der Bus- und Fernbusfahrer:innen ist abhängig von der Berufsgruppe und den Jahren der Berufserfahrung.

Die Parameter 100-250 in der Lohntabelle der Tarifverträge decken alle Beschäftigten des Sektors ab. Der Abstand zwischen zwei aufeinanderfolgenden Parametern entspricht etwa 20 Euro. Im gewerblichen Linienverkehr wird der Beruf der Busfahrer:innen zwischen den Parametern 140 und 183 eingestuft (siehe Tabelle 13). Zu Beginn ihres beruflichen Werdegangs werden die Busfahrer:innen unter dem Parameter 140 eingestuft, nach acht Jahren Berufserfahrung unter Parameter 158, nach 16 Jahren Berufserfahrung unter Parameter 175 und nach 21 Jahren unter Parameter 183. Der niedrigste Parameter ist 140, er entspricht dem Mindestlohn. Im Jahr 2021 betrug der Grundlohn gemäß den Tarifverträgen 886,22 €, zu dem der bedingte Lohn in Höhe von 533,58 € addiert werden muss. Der Durchschnittslohn der Beschäftigten im gewerblichen

Linienverkehr entspricht den Parametern 175-183 (nach 16-21 Jahren Berufserfahrung) und lag 2021 zwischen 1.107,77 € und 1.158,40 €.

Tabelle 13: Arbeitsentgelt im gewerblichen Linienverkehr

PARAMETER	BRUTTO-MONATSLOHN (IN €)	BEDINGTER LOHN	BRUTTO-MONATSLOHN (IN €)
183	1.158,41	540,51	1.698,92
175	1.107,77	539,62	1.647,39
158	1.000,16	536,60	1.536,76
140	886,22	533,58	1.419,80

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Basis des Tarifvertrags.

Die Struktur der Lohntabelle im Tarifvertrag für den Bereich Busvermietung mit Fahrer:in unterscheidet sich geringfügig von der für den gewerblichen Linienverkehr. Hier ist den Fahrer:innen der Parameter 134 zugeordnet, und ihr Bruttomonatslohn beträgt 1.432,19 €. Dieser Monatslohn umfasst einen Grundlohn (976,97 €) und eine bedingte Zahlung (517,26 €).

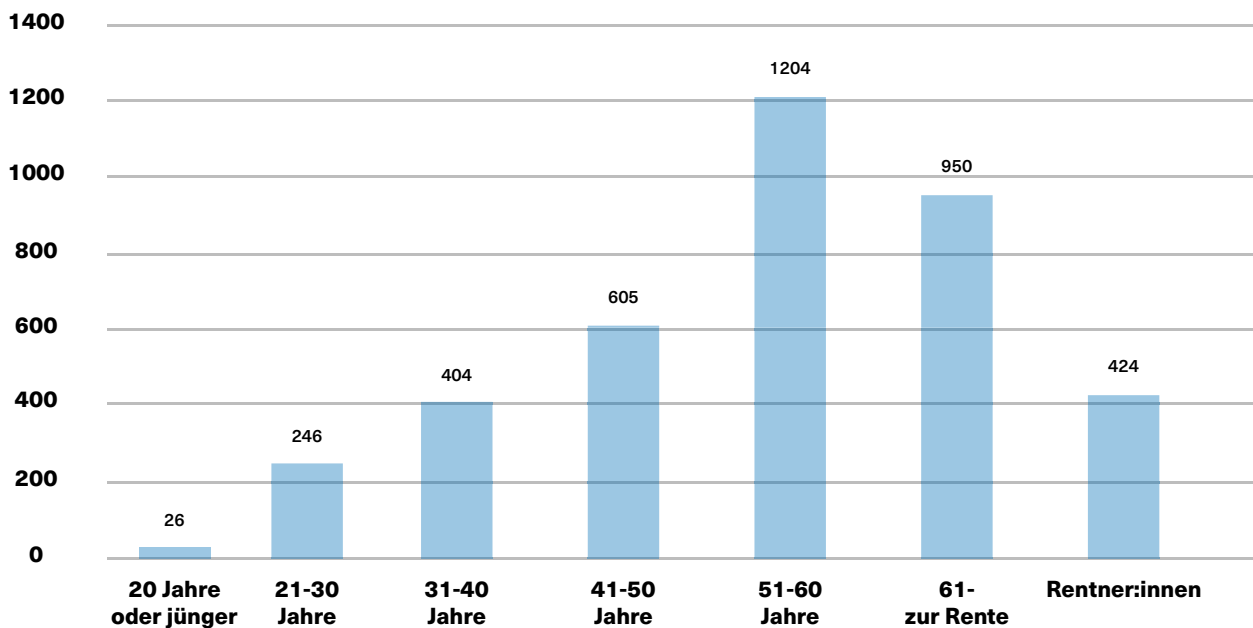
In Bezug auf den **Schutz im Krankheitsfall** verweisen die Tarifverträge auf die gesetzlichen Bestimmungen. Im Krankheitsfall werden finanzielle Bestimmungen angewandt, die bei längerer Krankheit erweitert werden können. Überdies verweisen die Tarifverträge auf den "Fondo TPL Salute", der die Gesundheitsfürsorge ergänzt.

Was die **Unterbringung** bei bestimmten Fahrten betrifft, so schreiben die Tarifverträge vor, dass den Fahrer:innen eine angemessene Unterkunft zur Verfügung zu stellen ist.

5.8 NIEDERLANDE

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

Zum 31. Dezember 2020 waren 260 niederländische Bus- und Fernbusbetreiber auf dem niederländischen Markt tätig (Panteia/Stichting FSO 2021). Ein Großteil dieser Unternehmen übt eine oder mehrere Nebentätigkeiten aus, wie z. B. Taxitransport, Wartung und Reparatur für Dritte, Autowäsche. Der Markt setzt sich aus vielen kleineren Unternehmen und einigen großen, internationalen Betreibern zusammen. Im Jahr 2020 beschäftigten nur fünf Unternehmen mehr als 250 Busfahrer:innen, während 208 Unternehmen weniger als 20 Fahrer:innen beschäftigten. Der Markt ist durch einen **starken Wettbewerb** gekennzeichnet, was zu Preiswettbewerb und rückläufigen Gewinnen führt. Zu dem inländischen Wettbewerb kommt Wettbewerb durch ausländische Betreiber aus den Nachbarländern hinzu, die in den Niederlanden illegale Kabotagedienste erbringen. Auf dem niederländischen Bus- und Fernbusmarkt spielt zudem die **Untervergabe** eine Rolle, da die Unternehmen als Subunternehmer für den öffentlichen Personenverkehr genutzt werden. Ein Unternehmen, das eine Ausschreibung für den öffentlichen Personenverkehr gewinnt, kann die Dienstleistung normalerweise nicht allein erbringen, sondern zieht Subunternehmer hinzu, die eine Provision zwischen fünf und zehn Prozent erhalten. Laut den tarifvertraglichen Bestimmungen müssen nur 85% der Fahrer:innen im öffentlichen Personenverkehr auf der Basis des Tarifvertrags für den öffentlichen Personenverkehr vergütet werden. Meistens werden 15-20% der Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Personenverkehr gemäß dem Tarifvertrag für Bus- und Fernbusfahrer:innen bezahlt, der niedrigere Löhne und längere Arbeitszeiten ermöglicht. Die niederländischen Bus- und Fernbusunternehmen beschäftigten im Jahr 2020 mehr als 3.850 Fahrer:innen. Die Zahl ist im Vergleich zu 2019 drastisch gesunken (5.592). Festzustellen ist, dass der Arbeitsmarkt für Bus- und Fernbusfahrer:innen in den Niederlanden ein großes Segment von **Teilzeitbeschäftigten** aufweist. 2020 wurden in dem Sektor 2.890 Teilzeitkräfte und nur 969 Vollzeitkräfte beschäftigt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Arbeitgeber so flexibel wie möglich sein wollen. Für Mehrarbeit gibt es keine gesetzliche Begrenzung. Im Allgemeinen arbeiten die Fahrer:innen 50 Stunden pro Woche, wobei der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, diese Zeit in der ruhigeren Saison, falls nötig, zu reduzieren. Schätzungen der Gewerkschaften zufolge sind im niederländischen Bus- und Fernbussektor neben den Teilzeitkräften noch andere Gruppen flexibler Arbeitskräfte im Umfang von 65% tätig. Bis Ende 2020, als diese Praxis verboten wurde, hatten 30% der Fahrer:innen in dem Sektor einen Null-Stunden-Vertrag. Ein **Null-Stunden-Vertrag** ist ein Vertragstyp, bei dem sich der Arbeitgeber nicht an Mindestarbeitszeiten halten muss. Die Beschäftigung von selbständigen oder scheinselfständigen Fahrer:innen ist laut Tarifvertrag verboten. Ein weiteres Viertel der Fahrer:innen sind bereits im Ruhestand und bessern ihre Rente auf, und der Rest sind Leiharbeiter:innen. Der hohe Anteil an Rentner:innen spiegelt sich auch in der Altersstruktur der Belegschaft wieder (siehe Abbildung 3). Die Beschäftigung von Rentner:innen ist für die Betreiber oft kostengünstiger, da sie keine Rentenbeiträge zahlen müssen und weil Rentner:innen für gewöhnlich von niedrigeren Steuersätzen profitieren.

Abbildung 3: Die Altersstruktur der Busfahrer:innen in den Niederlanden

Quelle: Panteia/Stichting FSO 2021

Aufgrund der **Covid-19-Pandemie** wurden große Bereiche des Sektors stillgelegt. Im Jahr 2020 sank der Personenkilometer (Pkm) im Vergleich zu 2019 um -63% (-56% Transport innerhalb der Niederlande; 84% Transport im Ausland). Der Gesamtumsatz im privaten Busverkehr der niederländischen Unternehmen sank um 63%.¹³ Die Zahl der Beschäftigten sank ebenfalls drastisch (von 5.592 in 2019 auf 3.859). Dieser Rückgang der Beschäftigungszahlen ist jedoch nicht auf Entlassungen zurückzuführen, sondern darauf, dass die Fahrer:innen den Bus- und Fernbusbranche verlassen haben. Insolvenzen und Entlassungen wurden meist durch staatliche Finanzierungsmaßnahmen vermieden. Die staatliche Unterstützung umfasste 80% der Löhne und die Zahlung der monatlichen Kosten (z. B. Abschreibungen), wenn die Unternehmen größere Umsatzeinbußen erlitten. Überdies wurden Steuerzahlungen für 5 Jahre verschoben. Im Herbst 2021 gab es Anzeichen dafür, dass sich die Wirtschaftslage verbessert, wobei die Gewerkschaften einen dramatischen Mangel an Busfahrer:innen erwarten.

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

In den Niederlanden regelt das nationale Arbeitsrecht die Mindestrechte bezüglich der Arbeitsbedingungen. Der Großteil der Rechte und Pflichten für Busfahrer:innen ist in den **EU-Vorschriften** festgelegt. Die Arbeitszeitverordnung (Arbeidstijdenbesluit Vervoer) setzt beispielsweise die Richtlinie 2002/15/EG¹¹ in niederländisches Recht um. Das Arbeitszeitgesetz (Arbeidstijdenwet, ATW) setzt die Verordnung (EG) Nr. 561/2006 über die Lenkzeiten sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten um und enthält u. a. Regelungen über die Höchstarbeitszeit und Standards für Mindestruhezeiten.

Was **saisonale Fahrer:innen** betrifft, so kann der Arbeitsvertrag auf maximal neun Monate ausgedehnt werden, was von den üblichen sechs Monaten in anderen Sektoren abweicht. Diese Änderung wurde insbesondere für den Bus- und Fernbussektor vom „Labour Market in Balance Act“ eingeführt, das den Anwendungsbereich des niederländischen Zivilgesetzbuches ersetzt hat.

Der gesetzliche Mindestlohn in den Niederlanden wird zweimal pro Jahr, am 01. Januar und am 01. Juli angepasst. Am 01. Juli 2021 betrug der Mindeststundenlohn (brutto) für Vollzeitbeschäftigte im Alter von mindestens 21 Jahren 9,82 €. Aufgrund des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags, der im Personentransportsektor anwendbar ist, liegt das Arbeitsentgelt von Bus- und Fernbusfahrer:innen deutlich über dem niederländischen Mindestlohn.

62 ¹³ Ein Personenkilometer (Pkm) ist die Maßeinheit für die Beförderung einer Person mittels einer definierten Beförderungsart über eine Entfernung von einem Kilometer.

Im § 7 des niederländischen Zivilgesetzbuches (Burgerlijk Wetboek, BW) ist der Mindesturlaubsanspruch festgelegt. Der **Mindesturlaubsanspruch** wird anhand der Anzahl der Arbeitstage pro Woche \times 4 berechnet (normalerweise $4 \times 5 = 20$ Urlaubstage). Dieser Anspruch gilt als Mindeststandard, wobei in vielen Sektoren ergänzende sektorspezifische Regelungen oder Tarifverträge Anwendung finden. Dies gilt auch für den Personenkraftverkehrssektor.

Was die Sozialversicherung betrifft, so wird die **Arbeitslosenversicherung** gemeinsam vom Arbeitgeber und von den Beschäftigten finanziert, wobei die Beitragshöhe vom Sektor, von der Größe des Unternehmens und anderen Aspekten abhängt. Die **Krankenversicherung** ist in den Niederlanden obligatorisch und wird vom Arbeitgeber und von den Beschäftigten finanziert. In den Niederlanden gibt es eine **Grundrente**, die vom Staat finanziert wird (AOW – Allgemeines Altersgesetz) und die größte Bedeutung hat. Überdies werden Renten nach branchenspezifischen Regelungen gezahlt. Aus dem *Pensioenfonds Vervoer* – dem Rentenfonds für das Verkehrswesen – erhalten alle Beschäftigten im Berufskraftverkehr eine Rentenzahlung. Im Straßentransport zahlt der Arbeitgeber etwa zwei Drittel und die Beschäftigten etwa ein Drittel der Rentenbeiträge, was etwa 10% vom Arbeitsentgelt ausmacht. Das Renteneintrittsalter betrug im Jahr 2021 in den Niederlanden 67 Jahre und 9 Monate. Beschäftigte, die mindestens 63 Jahre alt sind, können prinzipiell vorzeitig in Rente gehen. Für die meisten Busfahrer:innen ist dies jedoch keine Option, da ihre Rente zu niedrig wäre.

Die Sozialversicherungsbeiträge (wie etwa Krankenversicherung, Erwerbsunfähigkeit, Rentenversicherung) für Busfahrer:innen belaufen sich insgesamt auf ca. 39,1% (für Arbeitgeber) und 11,3% (für Arbeitnehmer:innen) des Bruttoentgelts.

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

In den Niederlanden werden Bus- und Fernbusfahrer:innen von zwei Gewerkschaften vertreten. Eine davon ist die **FNV**, die mit rund 1,2 Millionen Mitgliedern und 16 Einzelgewerkschaften die größte Gewerkschaft in den Niederlanden ist. Die andere Gewerkschaft für die Vertretung von Bus- und Fernbusfahrer:innen ist die **CNV Vakmensen** (CNV Professionals), die zum Christlichen Nationalen Gewerkschaftsverband (Christelijk Nationaal Vakverbond, CNV) gehört. CNV Vakmensen vertritt die Interessen der Arbeitnehmer:innen in vielen verschiedenen Sektoren, darunter Bauwesen, Industrie, Lebensmittel, Einzelhandel, Großhandel und Dienstleistungen. In den Niederlanden sind schätzungsweise etwa 15-20% der Bus- und Fernbusfahrer:innen Mitglied in einer Gewerkschaft.

Der Arbeitgeberverband im Bus- und Fernbussektor ist **Busvervoer Nederland** (BVN, Busverkehr Niederlande). Busvervoer Nederland ist Tarifverhandlungspartner der Gewerkschaften. Schätzungsweise sind bis zu 85% der Unternehmen Mitglieder in diesem Arbeitgeberverband.

Der Sozialdialog findet zudem im Rahmen eines gemeinsamen Fonds zwischen den Gewerkschaften und dem Arbeitgeberverband statt. Der **Stichting FSO - Fonds Scholing en Ordening voor het besloten busvervoer** (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 (0,66%) und der Beschäftigten (0,22%) finanziert, was 0,88% des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts ausmacht.

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

In den Niederlanden können Tarifverträge (*Collectieve Arbeidsovereenkomst, CAO*) auf Branchenebene sowie auf Unternehmensebene geschlossen werden. Im Allgemeinen gelten Tarifverträge für die Mitglieder der Arbeitgeberverbände. Außerdem können die Sozialpartner die Regierung bitten, die Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären – wie es im Personenkraftverkehrssektor der Fall gewesen ist. Damit dies geschieht, muss der Vertrag einen „wesentlichen Anteil“ der im Sektor Beschäftigten abdecken – normalerweise 60% oder mehr.

Der **allgemeinverbindliche Tarifvertrag** für den Bus- und Fernbussektor, der Kollektivvertrag über die Arbeitsbedingungen im privaten Busverkehr (*Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer*), wurde zwischen dem Arbeitgeberverband Busvervoer Nederland und den Gewerkschaften CNV Vakmensen und FNV ausgehandelt. Der Vertrag deckt den Zeitraum vom 01. Januar 2020 bis 01. Januar 2021 ab. Im September 2021 haben neue Verhandlungen begonnen.

Der Tarifvertrag gilt nicht nur für Busfahrer:innen, sondern auch für Autowäscher:innen, Mechaniker:innen, Elektriker:innen und für das Verwaltungspersonal im Bus- und Fernbussektor. Der öffentliche Verkehrssektor hat einen eigenen Tarifvertrag. Das derzeitige Ziel der FNV ist es, einen einzigen Tarifvertrag für den gesamten Personenkraftverkehr auszuhandeln. Im niederländischen Personenkraftverkehrssektor gibt es **keinen Unternehmenstarifvertrag**.

Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag deckt ein breites Spektrum der Arbeitsbedingungen ab. In Bezug auf das Arbeitsentgelt basiert der Tarifvertrag auf 0-12 Stufen, die den Jahren der Berufserfahrung entsprechen (siehe Tabelle 14). Die Busfahrer:innen beginnen bei Stufe 0 und rücken nach jedem vollen Arbeitsjahr eine Stufe höher, bis sie die Obergrenze erreicht haben (15 Jahre). Jeder Stufe entsprechen ein Bruttolohn pro Woche, pro Monat und pro Stunde (für 4 Arbeitswochen) und die auf Mehrarbeit anzuwendende Gewichtung. Laut den mit Gewerkschaften geführten Interviews werden die Bus- und Fernbusfahrer:innen in den Niederlanden gemäß der Entgeltgruppe 12 vergütet, d. h. sie erhalten monatlich 3.016,29 € (oder 2.784,00 € für einen Zeitraum von vier Arbeitswochen).¹⁴ Die Lohntabelle gilt auch für **Leiharbeitnehmer:innen**, die als Bus- und Fernbusfahrer:innen arbeiten.

Tabelle 14: Lohntabelle lt. Tarifvertrag für Bus- und Fernbusfahrer:innen (Stand: 01.01.2021)

STUFE	BERUFS-ERFAHRUNG	MONATSLOHN	STUNDENLOHN	ÜBERSTUNDEN-LOHN
0	0-3	€2,504.75	€14.45	€19.51
1	4	€2,591.93	€14.95	€20.18
2	5	€2,677.66	€15.45	€20.86
3	6	€2,697.85	€15.56	€21.01
4	7	€2,718.05	€15.68	€21.17
5	8	€2,737.88	€15.80	€21.33
6	9	€2,757.73	€15.91	€21.48
7	10	€2,800.25	€16.16	€21.82
8	11	€2,842.75	€16.40	€22.14
9	12	€2,885.28	€16.65	€22.48

64 ¹⁴ Die bei der Berechnung zugrunde gelegte wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Ein Vier-Wochen-Lohn entspricht 160 x dem Stundenlohn. Ein Monatslohn entspricht 173,33 x dem Stundenlohn.

STUFE	BERUFS-ERFAHRUNG	MONATSLOHN	STUNDENLOHN	ÜBERSTUNDEN-LOHN
10	13	€2,927.81	€16.89	€22.80
11	14	€2,971.74	€17.14	€23.14
12	15	€3,016.29	€17.40	€23.49

Quelle: Busvervoer Nederland/CNV Vakmensen/FNV 2019.

Bemerkenswert ist auch, dass der Tarifvertrag für 2020-2021 trotz der Pandemie eine Lohnerhöhung von 3,5% ab dem 01. Januar 2020 und 3% ab dem 01. Januar 2021 vorsieht. Allerdings ist zu beachten, dass zehn Minuten **pro gearbeiteter Stunde als unbezahlte Pause gezählt werden**, so dass pro Stunde tatsächlich nur 50 Minuten Arbeit vergütet werden. Dieser regulative Aspekt des Tarifvertrags ist ein Überbleibsel aus früherer Zeit, als die Busfahrer:innen lange Wartezeiten in Kauf nehmen mussten. Da die Fahrpläne heute sehr eng sind, hat die Wartezeit keine Bedeutung mehr, folglich bemühen sich die Gewerkschaften um eine Abschaffung dieser Regelung. **Mehrarbeit** ist als jede Zeit definiert, die 40 Stunden pro Woche überschreitet. Der Zuschlag zum regulären Entgelt für Mehrarbeit beträgt 35% (siehe Überstundenlohn). Für **Wochenendarbeit** beträgt der Zuschlag an Samstagen 3,71 € pro Stunde und an Sonntagen 5,58 € pro Stunde. **Nacharbeit** an Wochentagen (00:00 h – 06:00 h) wird mit einem Zuschlag von 3,71 € pro Stunde vergütet. Die Zuschläge unterliegen dem Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und sind nicht steuerfrei. In den Niederlanden gibt es kein **13. Monatsgehalt**. Zudem werden **Reisekosten** erstattet. Für mehrtägige Fahrten haben Fahrer:innen, die Personen ohne Reiseführer:in befördern, Anspruch auf eine Nettovergütung von 7,75 €. Für mehrtägige Fahrten, die im Zweifahrerbetrieb durchgeführt werden, hat jede/r Fahrer:in Anspruch auf eine Nettovergütung von 7,16 € pro Tag. Für mehrtägige Fahrten mit Reiseführer:in wird eine Nettovergütung von 5,73 € pro Tag gezahlt. Ferner gibt je nach Länge und Dauer der Fahrt Verpflegungszuschläge. Bei einer Arbeitszeit von 11 Stunden oder mehr (die nicht vollständig zwischen 07:30 h und 19:00 h liegt) beträgt der **Verpflegungszuschlag** maximal 18,50 €. Die **Unterkunft** wird separat vergütet. Gemäß dem Tarifvertrag hat die Fahrer:in Anspruch auf eine Hotelunterkunft im Einzelzimmer mit privatem Bad. Zudem bestehen Anforderungen an die Qualität von **Umstiegsorten**, z. B. wo die Fahrer:innen Pausen nehmen.

Für Busfahrer:innen, die keine Arbeitsaufgaben ausführen (bei durchgehender Arbeit/zwischen den Fahrten) ist ein **Unterbrechungszuschlag** von 14,72 € vorgesehen, sofern die Arbeitszeit länger als eine Stunde unterbrochen wird und die Gesamtarbeitszeit höchstens 12 Stunden beträgt (es gelten einige besondere Bedingungen).

Gemäß dem Tarifvertrag müssen **freie Tage** 28 Tage im Voraus angekündigt werden und der tägliche Dienstplan 4 Tage im Voraus. Aus den Interviews mit Gewerkschaften geht jedoch hervor, dass dies in der Praxis kaum umgesetzt wird. Meistens werden die Dienstpläne einen Tag vorher mitgeteilt (außer für mehrtägige internationale Fahrten, die früher angekündigt werden). Für **Bereitschaftszeit** sieht der Tarifvertrag keine Vergütung vor.

Der Tarifvertrag erweitert den gesetzlichen **Urlaubsanspruch** (Tabelle 15). Außer für Beschäftigte, die jünger als 20 Jahre sind, erhöht sich die Zahl der Urlaubstage je nach Alter und Anzahl der Berufsjahre (maximal 27 Tage).

Tabelle 15: Urlaubsanspruch gemäß dem Tarifvertrag

ALTER	URLABSANSPRUCH (IN TAGEN)
20 Jahre und jünger	24
21-49 Jahre	23
50-54 Jahre	24
55-60 Jahre	26
60 Jahre und älter	27

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Basis des Tarifvertrags.

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 Beschäftigte zusätzliche freie Tage haben.

Die Kosten für berufsbedingte Fortbildung, darunter die Weiterbildung in Bezug auf die Schlüsselzahl 95, werden normalerweise vom Arbeitgeber übernommen; die Busfahrer:innen müssen die Kurse jedoch während ihrer Freizeit nehmen. Für die Weiterbildung bezüglich der Schlüsselzahl 95 muss innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren mindestens ein Tag (acht Stunden) zur Verfügung gestellt werden. Die Zeit für den Hin- und Rückweg vom Ort des Kurses zählt als Arbeitszeit.

5.9 SLOWAKEI

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

Im Jahr 2020 waren in der Slowakei 13.807 Personen im Bus- und Fernbussektor beschäftigt. In Bezug auf die Zahl der Bus- und Fernbusunternehmen in der Slowakei gibt es keine Statistik. In der Branche herrscht ein **Mangel an Busfahrer:innen** und das Durchschnittsalter der Fahrer:innen ist hoch (55 Jahre). Um den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen, werden in Slowakei ausländische Fahrer:innen beschäftigt, vor allem aus der Ukraine. Eine Umfrage der Gewerkschaft im Jahr 2020 ergab, dass 17% der Unternehmen ausländische Fahrer:innen beschäftigen. Außerdem nutzen 27% der Unternehmen Leiharbeit. Der Mangel an Fahrer:innen erhöht zudem den Druck auf die Beschäftigten. Die Arbeitszeit wird durch eine Verkürzung der Ruhezeiten und Pausen verlängert, und Mehrarbeit wird forciert. Laut den Gewerkschaften fehlen derzeit etwa 1.500 Busfahrer:innen.

Infolge der **Covid-19-Pandemie** haben viele Fahrer:innen den Sektor verlassen oder sind (vorzeitig) in Rente gegangen, was aus den rückläufigen **Beschäftigungszahlen** hervorgeht. Die Anzahl der Beschäftigten ist von 14.267 im Jahr 2019 auf 13.142 im ersten Halbjahr 2021 gesunken (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Beschäftigungszahlen der Bus- und Fernbusbetreiber (2019 - erstes Halbjahr 2021)

	2019	2020	2021, 1st half
Anzahl der Beschäftigten	14,267	13,807	13,142

Quelle: ŠÚ SR, Angaben während der Präsentation des Länderexperten / Workshop im November 2021.

Während der Krise sank der Umsatz in 2020 im Vergleich zu 2018 um 31%; in 2019 stieg er allerdings im Vergleich zu 2018 um 15%. Der Staat leistete den Arbeitgebern finanzielle Hilfe, wie etwa Kurzarbeitergeld. Rund 65% der Bus- und Fernbusbetreiber profitierten von der staatlichen Hilfe. Die Unterstützung wurde jedoch seitens der Busfahrer:innen als nicht ausreichend angesehen, um die Einkommensverluste auszugleichen.

Der Rechtsrahmen und die Rolle von Tarifverhandlungen

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ist in unterschiedlichen Gesetzestexten festgelegt, dazu zählen das Arbeitsgesetz, das Gesetz über die Arbeitszeit im Transport, die Straßenverkehrsordnung, die Verordnung über Grundqualifikationen und regelmäßige Fortbildung, das Arbeitsschutzgesetz, das Tarifvertragsgesetz, das Sozialfondsgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz sowie die Umsetzung der einzelnen europäischen Richtlinien für den Straßentransport. Wichtige Bestimmungen über die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen für Busfahrer:innen, die nicht unter den Anwendungsbereich der Tarifverträge fallen, sind im **Arbeitsgesetz** enthalten, das zuletzt im Februar 2021 überarbeitet wurde. Das Arbeitsgesetz enthält folgende wichtige Bestimmungen über:

- **Befristete Arbeitsverträge**, die höchstens für zwei Jahre geschlossen werden dürfen. Der Vertrag über einen bestimmten Zeitraum darf maximal zweimal innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren verlängert oder neu ausgehandelt werden.
- Die **Arbeitszeit** innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden ist auf acht Stunden begrenzt (sie darf höchstens auf 12 Stunden verlängert werden), und die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

den (sie ist höchstens auf 56 Stunden verlängerbar). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Mehrarbeit, darf in einem Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Monaten höchstens 48 Stunden betragen. **Mehrarbeit** ist durch einen Zuschlag von mindestens 25% des Durchschnittsverdienstes zu vergüten.

- **Nachtarbeit** betrifft den Zeitraum zwischen 22:00h und 06:00h. Beschäftigte, die nachts arbeiten, haben Anspruch auf einen Zuschlag je gearbeiteter Stunde. Seit 2021 ist dies ein fester Zuschlag in Höhe von 1,43 € pro Stunde.
- **Wochenendarbeit** ist durch einen festem Zuschlag von 1,79 € pro Stunde (Samstagsarbeit) bzw. 3,58 € pro Stunde (Sonntagsarbeit) zu vergüten.
- Bei Arbeit an **gesetzlichen Feiertagen** haben die Beschäftigten Anspruch auf einen Zuschlag von mindestens 50% ihres Durchschnittsverdienstes.
- Der **Urlaubsanspruch** beträgt mindestens vier Wochen. Beschäftigte, die älter als 33 Jahre sind, haben Anspruch auf fünf Wochen Urlaub.
- Die Arbeitgeber müssen 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.

Der **Mindestlohn** wird in der Slowakei von den Sozialpartnern im Rahmen des dreiseitigen Wirtschafts- und Sozialrates jährlich ausgehandelt. Für den Fall, dass die Sozialpartner keine Einigung erzielen können, wird der Mindestlohn vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie festgesetzt. Zum 01. Januar 2021 betrug der monatliche Bruttomindestlohn 623 €, was im Vergleich zu den Vorjahren ein deutlicher Anstieg ist (2019: 520 €; 2020: 580 €).

Der Mindestlohn hängt vom Schwierigkeitsgrad der ausgeübten Tätigkeit ab, d. h. von der Komplexität, dem Verantwortungsbereich und von der Arbeitsintensität. Es gibt 6 Schwierigkeitsgrade (siehe Tabelle 17).

Tabelle 17: Mindestlohn in der Slowakei (Daten für 2021)

SCHWIERIGKEITSGRAD DER ARBEIT	AUF DEN MINDESTLOHN ANZUWENDER KOEFFIZIENT	MONATLICHER MINDESTLOHN (IN €)
1	1,0	623
2	1,2	739
3	1,4	855
4	1,6	971
5	1,8	1,087
6	2,0	1,203

Quelle: Grantthornton 2020.

Die **Reisekostenzuschüsse** sind abhängig von dem Land, in dem die Beschäftigten die Arbeit ausführen, und variieren innerhalb der Europäischen Union zwischen 36 € und 53 € pro Tag. Reisekostenzuschüsse unterliegen weder der Sozialversicherung noch Steuern. Die **Sozialversicherungsbeiträge** betragen durchschnittlich 34,6% des Bruttoentgelts und werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten aufgeteilt. Der Arbeitgeber zahlt Sozialbeiträge in Höhe von insgesamt 25,2% und die Beschäftigten in Höhe von 9,4% des Bruttoentgelts. Die Beiträge zur Krankenversicherung, Rentenversicherung, Erwerbsunfähigkeits- und Arbeitslosenversicherung werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten aufgeteilt, während die Unfallversicherung nur zu Lasten des Arbeitgebers geht. Die Höhe des Krankengeldes hängt von der Dauer der Krankheit ab. Seit März 2020 werden aufgrund der COVID-19-Pandemie alle Entgeltfortzahlungen vom Sozialversicherungsträger (SP) geleistet. Früher musste der Arbeitgeber während der ersten zehn Tage der Krankheit Krankengeld zahlen.

Was das **Rentensystem** betrifft, so gibt es neben den Pflichtbeiträgen ein freiwilliges System. Um zusätzliche Rentenleistungen zu erhalten, können sich die Beschäftigten entscheiden, dem freiwilligen System beizutreten, bevor sie das 35. Lebensjahr erreicht haben. Gegenwärtig zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen 5,25% des Bruttoentgelts in die freiwillige Rentenversicherung ein. Seit 2017 wurde das gesetzliche Rentenalter in Abhängigkeit von der gestiegenen Lebenserwartung schrittweise erhöht. 2019 betrug das Renteneintrittsalter 62 Jahre und sechs Monate. Beschäftigte, die Kinder groß gezogen haben, können jedoch früher in Rente gehen.

Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern beträgt das **Mindestalter für den Erwerb eines Busführerscheins** in der Slowakei 24 Jahre.

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

In der Slowakei werden die Bus- und Fernbusfahrer:innen von der **Gewerkschaft OZ KOVO** vertreten. Neben dem privaten und öffentlichen Straßentransport vertritt die Gewerkschaft OZ KOVO Beschäftigte aus folgenden Branchen: Maschinenbau, Elektroindustrie, metallurgische Industrie, Glasindustrie, Dienstleistungen, Sekundar- und Berufsschulen, Feuerwehr- und Rettungsdienste sowie aus anderen Industrien. OZ KOVO ist Mitglied des Gewerkschaftsbunds der Slowakischen Republik (Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky, KOZ SR). Mit Bezug auf den städtischen Nahverkehr ist auch die kleinere Gewerkschaft IOZ (Integrierter Gewerkschaftsbund) von Bedeutung. Die Gewerkschaft IOZ wurde 2009 gegründet, als sich die Gewerkschaft Textilien und Bekleidung und die Transportgewerkschaft mit der Gewerkschaft für Bauwirtschaft zusammenschlossen. Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft betrifft im Bus- und Fernbusverkehrssektor überwiegend Fahrer:innen im öffentlichen Nahverkehr und in anderen Formen des Nahverkehrs, während die Fahrer:innen im internationalen Fernverkehr und in anderen Bereichen des gewerblichen Verkehrs selten Gewerkschaftsmitglieder sind. Die Gewerkschaftsdichte in Bezug auf die Beschäftigten aus allen Sektoren beträgt in der Slowakei schätzungsweise 12%. Vor 2002 wurden die Beschäftigten nur von den Gewerkschaften vertreten, seitdem können sie jedoch auch von Betriebsräten vertreten werden. Da in der Slowakei von der Geschäftsleitung geführte Betriebsräte recht verbreitet sind, sehen die Gewerkschaften die Gründung von Betriebsräten eher kritisch.

Die Mitgliedschaft in den **Arbeitgeberverbänden** ist freiwillig. Die Dichte der Arbeitgeberverbände für alle Sektoren in der Slowakei beträgt etwa 45%, was die Abdeckung der Beschäftigten betrifft. Im Bus- und Fernbussektor sind die Sozialpartner auf Arbeitgeberseite ČESMAD – der Verband der Straßentransportunternehmen – und ZAD SR – der Arbeitgeberverband des Busverkehrssektors. ZAD SR vertritt hauptsächlich Unternehmen im öffentlichen Straßenpersonenverkehr. ČESMAD vertritt die Interessen der Personen- und Güterverkehrsbetreiber.

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

Im Bus- und Fernbussektor werden Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene und auf Unternehmensebene geführt, wo einzelne Arbeitgebartarifverträge geschlossen werden. Der letzte Branchentarifvertrag wurde zwischen der OZ KOVO auf Gewerkschaftsseite und ZAD SR auf Arbeitgeberseite geschlossen. Die Ausweitung von Tarifverträgen ist kraft Gesetzes zulässig, aber im Bus- und Fernbusverkehr haben die Sozialpartner keinen Vorschlag zur Ausweitung des Tarifvertrags eingereicht. In den vergangenen zehn Jahren gab es einen Trend zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen von der sektoralen Ebene auf die Ebene der Unternehmen (Cziria 2021). Dieser Trend ist auch im Bus- und Fernbussektor festzustellen. Der sektorale „**übergeordnete Tarifvertrag**“ lief am 31. Dezember 2021 ab, und OZ KOVO konnte bislang noch keinen neuen Branchentarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband schließen. Die größte Herausforderung für die Gewerkschaft besteht daher in der Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene. Der Tarifvertrag wird nicht mehr angewandt, und Beschäftigte, die nicht durch einen Unternehmenstarifvertrag abgedeckt sind, haben lediglich Anspruch auf den Mindestlohn. Diese Situation führt dazu, dass sich die Arbeits- und Sozialbedingungen der Busfahrer:innen verschlechtern und die regionalen Unterschiede in dem Sektor verschärfen. Andererseits gibt es in dem Sektor etwa 30 Unternehmenstarifverträge, die Bedingungen vorsehen, welche über die Mindeststandards hinausgehen. Die Mehrzahl der Tarifverträge auf Unternehmensebene wurden zwischen OZ KOVO und IZO auf Gewerkschaftsseite und Tochtergesellschaften der fünf größten slowakischen Betreiber geschlossen: SAD, Arriva, Arriva Liorbus, SKAND und EUROBUS.

Der **Branchentarifvertrag**, der im Jahr 2021 ablief, enthielt in erster Linie Bestimmungen des Arbeitsgesetzes. Darüber hinaus waren aber auch ergänzende Rentensparpläne und freie Tage zur Kinderbetreuung (für Kinder unter zehn Jahren) vorgesehen. Die Arbeitszeit war auf 37,5 Stunden begrenzt. Was die Löhne betraf, so enthielt der Tarifvertrag eine Lohnskala mit zwölf Tarifgruppen. 2019 betrug der Mindeststundenlohn laut dieser Skala 2,57 € in der niedrigsten Gruppe (1) und 5,14 € in der höchsten Gruppe (12) (siehe Tabelle 18). Wartezeit wurde nicht als Arbeitszeit gezählt.

Tabelle 18: Tarifgruppen lt. Branchentarifvertrag (Daten für 2019)

TARIFGRUPPE	STUNDENLOHN (IN €)
1	2.57
2	2.83
3	2.96
4	3.09
5	3.34
6	3.60
7	3.60
8	4.11
9	4.37
10	4.63
11	4.89
12	5.14

Quelle: OZ KOVO.

Das nachfolgend beschriebene Beispiel basiert auf einem Auszug aus einem Tarifvertrag eines großen Unternehmens in der Slowakei. Was die Vergütung betrifft, enthält der Tarifvertrag zwölf Tarifgruppen. Die Tarifgruppen sind nach dem Grad der Komplexität, der Verantwortung und der Schwierigkeit der ausgeübten Tätigkeit festgelegt. Der Monatslohn in der Tarifgruppe eins beträgt 432,09 € und in der Tarifgruppe zwölf 1.037 €. Anzumerken ist, dass der Grundlohn in den ersten vier Tarifgruppen unter dem Mindestlohn in der Slowakei liegt. Die Busfahrer:innen werden jedoch selten in die ersten vier Tarifgruppen eingestuft, und wegen der Zulagen und Zuschläge ist das tatsächliche Arbeitsentgelt der Fahrer:innen höher als der Mindestlohn. Zudem bietet das Unternehmen **leistungsbezogene Zulagen**. Diese Zulagen basieren auf der monatlichen Beurteilung der **Leistung der Arbeitnehmer:innen** (qualitative Leistungsindikatoren, einzelne Ziele sowie das Verhalten der Arbeitnehmer:innen). Die Zulage beträgt generell 7% des Entgelts (für einige Positionen ist sie jedoch höher), sie wird gekürzt, wenn die Leistung der Arbeitnehmer:innen nicht den Anforderungen entspricht. Überdies ist eine Zulage für **umweltfreundliches Fahren** vorgesehen, deren Höhe vom aktuellen Durchschnittspreis des Kraftstoffs und vom Kraftstoffverbrauch abhängt. Außerdem gibt es ein **jährliches Weihnachtsgeld** in Höhe von 1/12 des jährlichen Grundlohns. Der **Mehrarbeitszuschlag** beträgt 30% des Durchschnittsverdienstes – es sei denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in haben vereinbart, dass Mehrarbeit durch Freizeit abgegolten wird. Für **Nachtarbeit** (zwischen 22.00 und 6.00 Uhr) haben die **Beschäftigten** Anspruch auf einen Zuschlag von 40%. Bereitschaftsdienst außerhalb der Arbeitszeit ist auf 8 Stunden pro Woche begrenzt (und auf höchstens 100 Stunden pro Kalenderjahr). Die Vergütung für Bereitschaftsdienst beträgt gemäß dem Mindestlohngesetz 20% des Mindestlohns, mindestens jedoch 3,49 € pro Tag und mindestens 7,08 €, wenn es sich um einen gesetzlichen Feiertag handelt.

Für **Wochenendarbeit** haben die Beschäftigten Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 35% ihres Durchschnittsverdienstes für Samstagsarbeit und in Höhe von 100% für Sonntagsarbeit. Für Arbeit in **geteilten Schichten** besteht ein Anspruch auf einen Zuschlag von 3,00 € je geteilter Schicht.

Außerdem wird ein Zuschlag für Arbeit bei **hohen Temperaturen** gezahlt. 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. Im **Krankheitsfall** (oder bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit) haben die Beschäftigten ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit bis zum dritten Tag Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 30% und vom vierten bis zum zehnten Tag der Arbeitsunfähigkeit in Höhe von 60%.

Laut einer Umfrage der Gewerkschaft OZ KOVO im Jahr 2020 verdienten die meisten Bus- und Fernbusfahrer:innen in der Slowakei zwischen 3,60 € und 6,10 € pro Stunde, was einen **Bruttomonatslohn** zwischen 1,100 € und 1.700 €, einschließlich Zulagen und Zuschlägen (z. B. für Mehrarbeit) ergibt. Dieselbe Umfrage ergab zudem, dass 33% der Beschäftigten eine Dienstaterszulage erhielten. Innerhalb der Slowakei gibt es jedoch große regionale Unterschiede.

5.10 SPANIEN

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

Der Personenkraftverkehr ist in Spanien **für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung**. In Spanien gibt es ein umfangreiches Busliniennetz, das ein wichtiges Element zur Unterstützung der Transportmobilität ist, da es (abgelegene) Ortschaften mit regionalen Zentren verbindet. Darüber hinaus ist der Tourismus sehr wichtig für das Land und somit der Bustourismus. Das national Credo lautet „Busverkehr für alle“ – auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Um das „Recht auf Mobilität“ und die „allgemeine Zugänglichkeit“ zu garantieren, werden Bus- und Fernbusunternehmen in Spanien Konzessionen gewährt. Dieses Konzessionssystem soll den Zusammenhalt, das territoriale Gleichgewicht und das „Recht auf Mobilität“ stärken, ungeachtet der lokalen Situation. Das **Konzessionssystem** deckt nicht nur den öffentlichen (Nah-)Verkehr ab, sondern auch den Überland- und Fernverkehr. Im Rahmen des Konzessionssystems übernehmen Privatunternehmen ein Paket von Buslinien, das nicht nur profitable, sondern auch eine Reihe unprofitabler Linien umfasst, die bedient werden müssen. Die öffentliche Auftragsvergabe für diese Konzessionen findet alle zehn Jahre statt. Für den Personenkraftverkehr in einem Umkreis von 50 km werden die Konzessionen von der Regionalregierung vergeben, für längere Strecken, z. B. für den Fernbuslinienverkehr, werden sie auf nationaler Ebene vergeben. Das Konzessionssystem hat einen stabilisierenden Effekt auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den betreffenden Segmenten. Was den (nichtlinienmäßigen) Gelegenheitsverkehr betrifft, so findet dieser auf dem liberalisierten Markt statt, wo sich die Arbeitsbedingungen in den vergangenen Jahren verschlechtert haben. Im Unterschied zu anderen Sektoren des Personenkraftverkehrs werden die Bedingungen im Teilsektor Gelegenheitsverkehr als eher durch Tarifverträge auf Unternehmensebene geregelt als auf provinzieller Ebene. Eine Arbeitsmarktreform der Rechtsregierung im Jahr 2012 ermöglichte es, dass Tarifverträge auf Unternehmensebene Standards vorsehen, die niedriger sind als die der Tarifverträge auf provinzieller Ebene. Die linke Koalitionsregierung änderte jedoch die Maßnahmen der Arbeitsmarktreform von 2012, so dass Unternehmenstarifverträge seit Januar 2022 mit Bezug auf provinzielle Tarifverträge untergeordnet sind.

Im gesamten Bus- und Fernbussektor, einschließlich des öffentlichen Verkehrs, waren im Jahr 2020 3.154 **Unternehmen** in Spanien tätig (CONFEBUS 2020, S. 12). Etwa 95% dieser Unternehmen hatten nur bis zu fünf Beschäftigte. D. h., dass die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen sind Kleinstunternehmen. Nach Teilsektor aufgeschlüsselte Zahlen sind nur für den Umsatz und die Beschäftigung verfügbar (siehe Tabelle 19).

Tabelle 19: Umsatz und Beschäftigung im Bus- und Fernbussektor in Spanien (2018)

	UMSATZ (IN MILLIONEN EURO)	BESCHÄFTIGTE
Linienverkehr (ohne öffentlichen Nahverkehr)	1,603.1	18.884
Gelegenheitsverkehr	1,304.0	15.361
Schulbustransport	786.1	9.260
Beförderung von Berufstätigen	224.9	2.649
Summe	3,918.13	46,154

Quelle: CONFEBUS 2019; S. 29-30.

Im Personenverkehr mit Bussen und Fernbussen wird in Spanien ein Gesamtumsatz von 3.918 Millionen erzielt, die Zahl der Beschäftigten belief sich im Jahr 2018 auf 46.254. Der größte Teilsektor des Bus- und Fernbussektors ist der Linienverkehr (1.603 Millionen € Umsatz, 18.884 Beschäftigte), gefolgt vom Gelegenheitsverkehr (1.304 Millionen € Umsatz, 15.361 Beschäftigte).

Leiharbeit, Selbständigkeit und Scheinselbständigkeit sind in Spanien im Vergleich zu den anderen untersuchten Ländern weitverbreitet. 20-25% der Beschäftigten haben Zeitverträge. Es gibt illegale Untervergabeketten. Die Arbeitsbedingungen (insbesondere in sehr kleinen Unternehmen in den Untervergabeketten) werden von der Gewerkschaft als prekär beschrieben. In Spanien herrscht zudem ein **Mangel an Busfahrer:innen** und die Beschäftigten haben ein hohes Durchschnittsalter, was der Situation in anderen EU-Ländern ähnelt.

Die Auswirkungen der **Covid-19-Pandemie** auf den spanischen Wirtschafts- und Arbeitsmarkt waren immens. Zwischen 2019 und 2020 ging der Tourismus um 77,4% zurück, wobei die Folgen für den Gelegenheitsverkehr mit Bus und Fernbus besonders gravierend waren. Auch im Überlandverkehr war zu bestimmten Zeiten während der Pandemie ein Rückgang um 90% zu verzeichnen. Schulbusse fahren nicht, da die Schulen geschlossen waren. Um diese negativen Auswirkungen abzumildern, wurden spezielle Programme für den Personenkraftverkehr eingeführt, die unter Einbeziehung der Sozialpartner ausgehandelt wurden. Die Programme konzentrierten sich beispielsweise auf vorübergehende Entlassungen und Kurzarbeitssysteme. Was die Kurzarbeitssysteme betrifft, so zahlte der Staat für mehrere Monate 70 bis 80% des Arbeitsentgelts der Beschäftigten und befreite den Arbeitgeber von den Sozialversicherungsbeiträgen. Außerdem gab es spezielle Programme für den Gelegenheitsverkehr, insbesondere für die Beförderung von Touristen in Regionen, die stark vom Rückgang des Tourismus betroffen waren, wie z. B. die Balearen. Trotz dieser Unterstützung wird weithin angenommen, dass die Krise massive negative Auswirkungen auf den Sektor gehabt hat, vor allem auf selbständige Fahrer:innen und Kleinstunternehmen im Teilsektor Gelegenheitsverkehr. Die jüngsten Zahlen (September 2021) deuten jedoch darauf hin, dass sich der Sektor in Spanien erholt. Der Überlandverkehr (+37,1%) sowie der Gelegenheits- und Sonderverkehr (+26,4%) haben im Vergleich zu denselben Monaten des Vorjahres deutlich zugenommen.

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind primär im **Arbeitnehmerstatut** (Estatuto de los Trabajadores) festgelegt. Das Arbeitnehmerstatut wurde erstmals im Jahr 1980 verabschiedet und seitdem mehrfach geändert. Neben Bestimmungen über die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen enthält das Arbeitnehmerstatut Bestimmungen über das individuelle Arbeitsverhältnis, Formen der kollektiven Vertretung sowie über Tarifverhandlungen und Tarifverträge. Das Statut wird durch das Königliche Dekret Nr. 1561 (Real decreto no. 1561) für den Straßenverkehrssektor ergänzt, das Regelungen bezüglich der Arbeitszeit, der Lenk- und Ruhezeiten sowie der Pausen gemäß den EU-Vorschriften enthält.

Gemäß dem Arbeitnehmerstatut beträgt die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 40 Stunden pro Woche (bei jährlicher Berechnung) und neun Stunden pro Tag. Mehrarbeit ist definiert als Arbeitszeit, die über die neun Stunden hinausgeht. Pro Jahr sind maximal 80 Stunden Mehrarbeit zulässig. Nachtarbeit betrifft den Zeitraum zwischen 22.00 h und 06.00 h. Das Statut enthält keine Regelungen bezüglich Wochenend- oder Feiertagsarbeit. Laut dem Statut haben Arbeitnehmer:innen nach sechs ununterbrochenen Stunden Arbeit Anspruch auf eine Pause von mindestens 15 Minuten. Die wöchentliche Ruhezeit ist auf eineinhalb Tage pro Woche oder mehr festgelegt. Die Kündigungsfrist beträgt maximal 2,7 Monate (für Arbeitnehmer:innen mit einer Beschäftigungsdauer von 20 Jahren), was für Spanien recht kurz ist (Molina 2021).

Der **Mindestlohn** wird in Spanien von der Regierung festgesetzt und jährlich angepasst. Die genaue Höhe des Mindestlohns ist im Arbeitnehmerstatut geregelt. Unter der derzeitigen sozialdemokratischen Regierung ist der gesetzliche Mindestlohn innerhalb der vergangenen Jahre stark gestiegen und betrug im Jahr 2021 965 € pro Monat (2018: €735,90). Ebenso wie in Bezug auf die anderen Lohnzahlungen in Spanien wird der Mindestlohn vierzehn Mal im Jahr gezahlt (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld). Bus- und Fernbusfahrer:innen werden nicht nach dem Mindestlohn vergütet, sondern haben ein geringfügig höheres Einkommen. Schätzungen der Gewerkschaften zufolge liegt das Arbeitsentgelt von Bus- und Fernbusfahrer:innen meist auf einem unterem mittleren Einkommensniveau.

Was das **Allgemeine Sozialversicherungssystem** (Regimen General de Seguridad Social) betrifft, so belaufen sich die Gesamtbeiträge je Arbeitnehmer:in auf rund 37,95% des Durchschnittsverdienstes. Sie können jedoch je nach Arbeitsvertrag und Sektor variieren. Von den gesamten Sozialversicherungsbeiträgen zahlen die Beschäftigten 6,35% und die Arbeitgeber 31,6%. Die Renten- und Krankenversicherung betragen 28,3% (23,6% Arbeitgeber; 4,7% Arbeitnehmer:in), die Arbeitslosenversicherung beträgt 7,05% (5,5% Arbeitgeber; 1,55% Arbeitnehmer:in), der Satz für die Berufsausbildung beträgt 0,7% (0,6% Arbeitgeber; 0,1% Arbeitnehmer:in) und der für den Lohngarantiefonds 0,2% des Bruttoentgelts. Die Arbeitsunfallversicherung beläuft sich auf 1,7% und wird ausschließlich vom Arbeitgeber gezahlt (GTAI 2021).

Anspruch auf Leistungen aus der **Arbeitslosenversicherung** haben Arbeitnehmer:innen, wenn sie in den letzten sechs Jahren vor der Arbeitslosigkeit mindestens 360 Tage Beiträge gezahlt haben. Das Arbeitslosengeld beträgt während der ersten 180 Tage der Arbeitslosigkeit 70% des früheren Einkommens und ab dem 181. Tag 50%. Bezüglich des Arbeitslosengeldes gibt es jedoch einen Mindestbetrag, der für Arbeitslose mit Kindern höher ist.

Spanien hat ein öffentliches **Gesundheitssystem**, das eine kostenfreie medizinische Versorgung gewährleistet. Zuzahlungen, z. B. für Medikamente, sind nur erforderlich, wenn das Einkommen 18.000 € oder mehr beträgt. Während der ersten drei Krankheitstage erhalten Arbeitnehmer:innen keine Leistungen. Zwischen dem vierten und dem zwanzigsten Tag beträgt die Lohnersatzrate 60% des regulären Grundlohns. Ab dem zwanzigsten Tag beträgt die Lohnersatzrate 75%. Um einen Anspruch auf die Leistungen zu erhalten, müssen die Beschäftigten während der fünf Jahre vor der Krankheit 180 Tage Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt haben.

Das Renteneintrittsalter wird kontinuierlich angehoben und wird im Jahr 2027 bei 67 Jahren liegen. Arbeitnehmer:innen, die 37 Jahre und drei Monate in das Rentensystem eingezahlt haben, können im Alter von 65 in Rente gehen (Stand: 2021). Altersteilzeit oder der Vorruhestand sind möglich. Was die **staatliche Rente** betrifft, so gibt es in Spanien einen Mindest- und einen Höchstbetrag. 2019 lag der Höchstbetrag bei 2.617,53 € und der Mindestbetrag betrug für Arbeitnehmer:innen mit einem erwerbstätigen Ehegatten 642,90 € und für solche mit einem unterhaltsberechtigten Ehegatten 835,80 €.

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

Die bedeutendsten **Gewerkschaften im** Bus- und Fernbussektor in Spanien sind die UGT und die CCOO. Überdies gibt es eine Reihe kleinerer Gewerkschaften, die nicht als repräsentativ gelten und daher nicht berechtigt sind, Tarifverträge auszuhandeln. Folglich unterzeichnen die CCOO und die UGT alle Tarifverträge für den Sektor auf provinzieller Ebene und Unternehmensebene. Die UGT und die CCOO pflegen eine kooperative Beziehung und orientieren sich an einer einheitlichen Vorgehensweise. Die UGT (Unión General de Trabajadores, Sozialistische Gewerkschaft) ist Mitglied der Sozialistischen Arbeiterpartei Spaniens (Partido Socialista Obrero Español, PSOE) und nach Sektionen (Wirtschaftszweige) und territorialen Gewerkschaften organisiert. Neben dem Personen- und Güterverkehr deckt die UGT u. a. folgende Branchen ab: Metall- und Baubranche, Handel, öffentliche Dienstleistungen und Bildung. Die CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras; Arbeiterkommission) ist Mitglied der Kommunistischen Partei und ebenfalls nach Branchen und Gebieten organisiert. Zu den sektoralen Verbänden der CCOO gehören u. a.: Bauwirtschaft und Dienstleistungen, Bildung und Gesundheitsfürsorge. Die Gewerkschaftsdichte beträgt in Spanien insgesamt schätzungsweise zwischen 15 und 20% (Molina 2021). Während die Gewerkschaftsdichte im Bus- und Fernbusverkehr, für den die Konzessionen erteilt werden (z. B. Linien-, Regional- und Fernverkehr), den nationalen Zahlen entspricht, sind die Mitgliedschaftsquoten im Teilsektor Gelegenheitsverkehr sehr viel niedriger. Die niedrige Zahl der Gewerkschaftsmitglieder unter den Bus- und Fernbusfahrer:innen ist einerseits auf die hohe Zahl der selbständigen Busfahrer:innen ohne Gewerkschaftszugehörigkeit zurückzuführen und andererseits auf den Umstand, dass gemäß der spanischen Gesetzgebung auch Nichtmitglieder von den von Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträgen profitieren.

Der **Arbeitgeberverband** im Bus- und Fernbussektor ist CONFEBUS, der spanische Verband der Bus- und Fernbusunternehmen, der die Interessen von Unternehmen in verschiedenen Teilsektoren vertritt (Linienverkehr, Nahverkehr, Gelegenheitsverkehr, Schulbustransport, Tourismus, Verwaltung von Busbahnhöfen usw.). CONFEBUS repräsentiert mehr als 90% der im spanischen Bus- und Fernbussektor tätigen Unternehmen.

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

In Spanien spielen Tarifverträge auf provinzieller Ebene im System der Arbeitsbeziehungen eine wichtige Rolle. Dementsprechend wird der Bus- und Fernbussektor durch verschiedene Tarifverträge auf provinzieller Ebene reguliert. Insgesamt bestehen im Bus- und Fernbussektor in Spanien 51 **provinziale Tarifverträge** – praktisch einer für jede Provinz. Die Tarifbindung in dem Sektor ist hoch: rund 80% der Beschäftigten und 70% der Bus- und Fernbusbetreiber sind durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Alle Tarifverträge sind von den Gewerkschaften UGT und CCOO und auf Arbeitgeberseite von CONFEBUS geschlossen worden. Die zum Teil erheblichen Unterschiede zwischen den Tarifverträgen, etwa in Bezug auf die Löhne und Arbeitsbedingungen, bringen Probleme hinsichtlich einheitlicher Kriterien für Verhandlungen und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit sich. Die Unterschiedlichkeit der Tarifverträge begünstigt zudem den Wettbewerb zwischen den Betreibern in unterschiedlichen Provinzen und führt zu einem Unterbietungswettbewerb auf Kosten der Sozialbedingungen. Ein weiteres Kriterium, das prekäre Arbeitsbedingungen und Sozialdumping fördert, sind Unternehmenstarifverträge. Bis Januar 2022 konnten Unternehmen Unternehmenstarifverträge schließen, die niedrigere Standards boten als die Tarifverträge auf provinzieller Ebene, beispielsweise weil sie Löhne vorsahen, die unter denen in den Verträgen auf provinzieller Ebene lagen. Das generelle Ziel der Gewerkschaften ist es, Mindestbedingungen festzulegen, um das Sozialdumping zwischen den Unternehmen zu bekämpfen.

95% der 51 Tarifverträge auf provinzieller Ebene enthalten ausschließlich Regelungen für den Bus- und Fernbussektor, während die übrigen den gesamten Straßentransportsektor abdecken, einschließlich des Güterverkehrs (Barbadillo et al. 2019). In Bezug auf die **Arbeitszeit** ist in einem Tarifvertrag eine Höchstarbeitszeit von jährlich 1.826 Stunden und 27 Minuten vorgesehen, während der Tarifvertrag mit der kürzesten Arbeitszeit insgesamt 1.720 Stunden pro Jahr vorsieht (Barbadillo et al. 2019). Einige Tarifverträge sehen einen bestimmten Teil der Arbeitszeit für Schulungszwecke vor. In der Mehrzahl der Tarifverträge ist eine 40-Stunden-Woche berechnet. Ebenso wie im Arbeitnehmerstatut ist die **Mehrarbeit** in den meisten Tarifverträgen auf 80 Stunden pro Jahr begrenzt. Der Mehrarbeitszuschlag schwankt zwischen 10,46 € und 7,45 € pro Stunde, und einige Tarifverträge schreiben vor, dass der Mehrarbeitszuschlag nicht weniger als +50% des Normallohns pro Stunde betragen darf.

Für **Nachtarbeit** sehen einige Tarifverträge einen Zuschlag von 1,60 € pro Stunde vor, während andere einen Zuschlag zwischen 15 und 25% auf der Basis des Grundlohns plus Dienstalter gewähren. Nicht alle Tarifverträge enthalten Bestimmungen über die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen. Tarifverträge, die diesen Punkt regeln, sehen recht unterschiedliche Zuschläge vor; in einem Tarifvertrag ist z. B. ein Tagessatz von 117,25 € (2019) für **Arbeit an gesetzlichen Feiertagen** angegeben, während in anderen ein Zuschlag in Höhe von 1,5 x normaler Tageslohn festgelegt ist. Ein weiterer Tarifvertrag sieht wiederum einen Zuschlag von 30 € für Arbeit am 1. Weihnachtsfeiertag und an Sylvester vor.

Fast die Hälfte der Tarifverträge sieht eine **Gesamtvergütung** von mehr als 20.000 € pro Jahr vor. Das Durchschnittsentgelt kann jedoch recht unterschiedlich sein und schwankt z. B. zwischen mehr als 30.000 € pro Jahr in Madrid und ca. 16.000 € jährlich in Huesca. Dienstalterszulagen sind generell in den Tarifverträgen festgelegt. Bei fünf Jahren Beschäftigung in demselben Unternehmen erhalten die Arbeitnehmer:innen beispielsweise eine Lohnerhöhung von 10% (für zehn Jahre +16%, 15 Jahre: +22%, 20 Jahre: +28%, 25 Jahre: +34% und 30 Jahre: +40%). Die meisten Tarifverträge sehen 14 oder 15 Monatsgehälter pro Jahr vor (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld). Einige Tarifverträge enthalten Bestimmungen über Sonderzuschläge, wenn die Fahrer:innen mehrsprachig sind und die Kenntnis einer bestimmten Sprache für eine Fahrt seitens des Betreibers für notwendig erachtet wird. Für Inlands- und Auslandsfahrten mit einer Dauer von mehr als 24 Stunden werden **Reisekostenzuschüsse** gezahlt. Der tägliche Reisekostenzuschuss schwankt je nach Tarifvertrag zwischen 31 € und 55 € für Inlandsfahrten und zwischen 46 € und 91 € für internationale Fahrten.

Was den **bezahlten Jahresurlaub** betrifft, so sehen die Tarifverträge zwischen 30 und 35 Tage vor. In einigen Tarifverträgen ist festgelegt, dass nicht alle Urlaubstage auf einmal genommen werden dürfen. 78% der Tarifverträge sehen einen oder mehrere freie Tage bei Geburt eines Kindes vor und 90% der Tarifverträge für eine Hochzeit. In einem Tarifvertrag sind sogar zwanzig zusätzliche freie Tage im Falle einer Hochzeit vorgesehen. Überdies gewähren die Tarifverträge freie Tage bei schwerer Krankheit oder Tod von Verwandten (bis 2. Grades), und zwar zwei oder vier Kalendertage, je nachdem, ob eine Reise notwendig ist. Etwa 40% der Verträge sehen zusätzlich zu dem bezahlten Urlaub **unbezahlten Urlaub** vor (Barbadillo et al. 2019).

Fast 61% der Tarifverträge enthalten Regelungen bezüglich des **Ruhestands** vor. So finden sich z. B. Bestimmungen über Altersteilzeit oder Frühverrentung (z. B. für Fahrer:innen, die 60 Jahre alt sind). Die Kosten für die obligatorische Weiterbildung für Busfahrer:innen bezüglich der Schlüsselzahl 95 trägt der Arbeitgeber, und in mehr als 80% der Tarifverträge ist festgelegt, dass die Beschäftigten Anspruch auf **berufliche Bildung** haben. Knapp 70% der Verträge sehen zudem vor, dass der Arbeitgeber die **regelmäßige ärztliche Untersuchung** der Beschäftigten sicherstellen muss (Barbadillo et al. 2019).

5.11 SCHWEDEN

Marktentwicklungen im Bus- und Fernbussektor

Der schwedische Bus- und Fernbussektor wird üblicherweise in drei Hauptsegmente oder Teilsektoren unterteilt:

- Gewerblicher Linienverkehr (Expressbusse, Flughafenbusse und andere Verkehrsarten)
- Gewerblicher Touristenverkehr und Bedarfsverkehr
- Öffentlicher Verkehr durch Auftragsvergabe und Schulbustransport

Nach Angaben des Schwedischen Zentralamtes für Transport (*Transportstyrelsen*) waren im Jahr 2018 (jüngste verfügbare Daten) 901 Unternehmen auf dem Markt tätig, von denen 272 im Linienverkehr und 629 im Charter- und Fernverkehr (*Transportstyrelsen 2020*) tätig waren. Im Laufe der Zeit hat sich die Zahl der Busbetreiber – auch im Charter- und Fernverkehr – verringert, was u. a. auf die erhöhte Wettbewerbsfähigkeit der Bahndienste zurückzuführen ist.

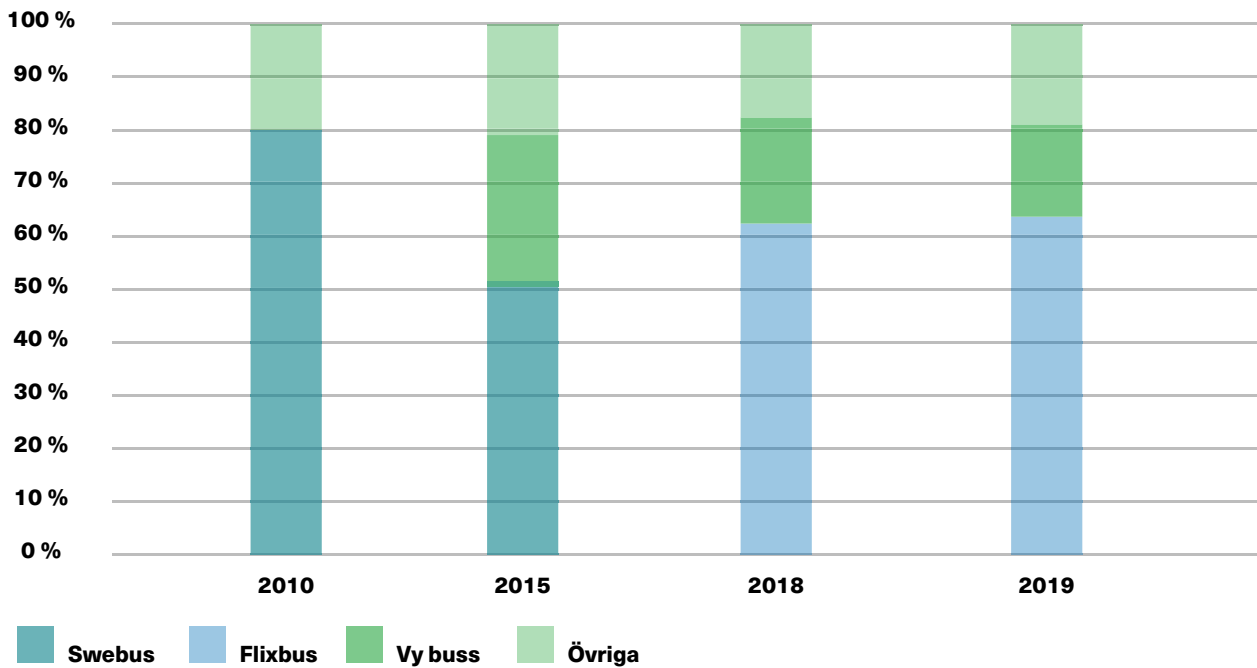
Bei der Mehrzahl der Busbetreiber in Schweden handelt es sich um Kleinunternehmen, wobei der Markt allerdings von wenigen Großunternehmen beherrscht wird. Rund 50% der Unternehmen sind Einmannbetriebe, d. h. Selbständige, während weitere 22% zwischen einem und vier Beschäftigten haben. Nur 3% beschäftigen mehr als 100 Arbeitnehmer:innen, und 20 Unternehmen haben mehr als 500 Beschäftigte.

In Abbildung 4 ist die Verteilung der Marktanteile im gewerblichen Bus- und Fernbusverkehr für das Jahr 2018 dargestellt. Das Unternehmen mit dem höchsten Marktanteil (in Bezug auf die Abfahrten pro Tag) war FlixBus mit insgesamt 63% Abfahrten pro Tag. Das zweitgrößte Unternehmen war Vy Buss mit einem Marktanteil von 22%, während die übrigen 15% auf mehrere kleinere private Unternehmen entfielen.

Die Abbildung veranschaulicht zudem, dass sich die Marktstruktur im Laufe der Zeit verändert hat. Einerseits durch den Markteintritt des norwegischen Unternehmens Vy Buss in den schwedischen Markt im Jahr 2015, andererseits durch die Übernahme von Swebus durch das deutsche Unternehmen FlixBus im Jahr 2018. Demzufolge werden heute mehr als 80% des schwedischen gewerblichen Bus- und Fernbussektors von zwei ausländischen Betreibern dominiert.

Die Konzentration der Marktanteile ist auch im Buslinienverkehr im Rahmen öffentlicher Dienstleistungsaufträge festzustellen, wo sich fast 70% des Marktes auf die fünf größten Unternehmen konzentrieren (*Transportstyrelsen 2020*, S. 45). Laut dem Schwedischen Zentralamt für Transport gibt es jedoch noch immer einen Markt für Kleinunternehmen, z. B. im Bereich Joint Venture oder Kooperation im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe.

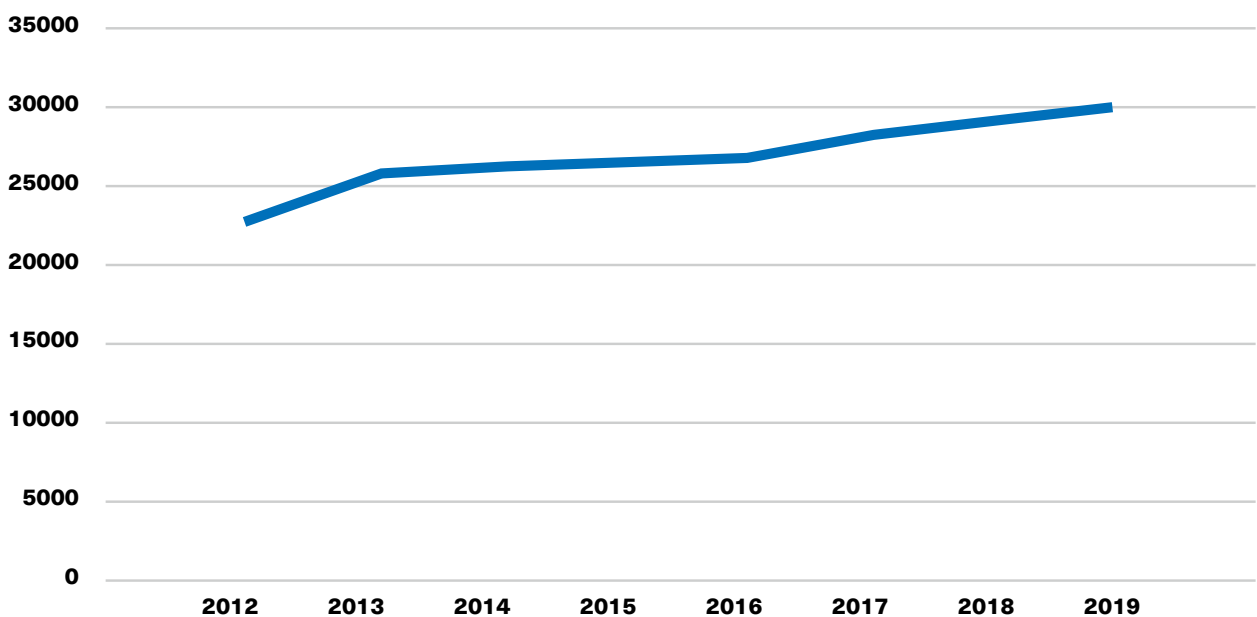
Abbildung 4: Verteilung der Marktanteile im gewerblichen Busverkehr, Anzahl der Abfahrten pro Tag



Quelle: Transport Styrelsen: RAPPORT Transportmarknaden i siffror 2019, S. 45

Betrachtet man den Zeitraum von 2012 bis 2019, so war die Zahl der Beschäftigten im Bus- und Fernbussektor recht stabil, mit kontinuierlichen leichten Anstiegen über den gesamten Zeitraum, wie in Abbildung 5 dargestellt. Die Gesamtbeschäftigung stieg während dieses Zeitraums von 23.852 auf 31.496 (Sveriges Bussföretag 2020, S. 15).

Abbildung 5: Anzahl der Beschäftigten im schwedischen Bus- und Fernbussektor, 2012-2019



Quelle: Sveriges Bussföretag (2020, S. 14)

Was die einzelnen Berufsgruppen betrifft, hatten die Busfahrer:innen einen Anteil von 85%, während die Mechaniker 12% sowie das Verwaltungspersonal und die Führungskräfte 3% ausmachten (Zahlen von 2017).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Busverkehr reicht in Schweden zwischen 13,3% (in Privatunternehmen) und 22% (in öffentlichen Unternehmen).¹⁵ Im Jahr 2018 betrug der Gesamtanteil der Busfahrerinnen 14% (Transportföretagen 2019).

Arbeitskräftemangel, insbesondere bei den Busfahrer:innen, ist eines der größten Probleme im schwedischen Bus- und Fernbussektor. Eine statistische Analyse der jährlichen Erteilung von Führerscheinen ergab, dass sich die Anzahl der erteilten Führerscheine Jahr für Jahr von 226 im Jahr 2000 auf nur 162 in 2019 drastisch verringerte. Festzustellen ist, dass der Anteil der Führerscheine, die Frauen in diesem Zeitraum erwarben, mit 9,7%-9,9% niedrig ist (Sveriges Bussföretag 2020, S. 15-16).

Der Mangel an Busfahrer:innen wird sich künftig noch verschärfen. Im Jahr 2018 war jede/r vierte Busfahrer:in über 60 Jahre alt und innerhalb der nächsten drei Jahre werden wahrscheinlich etwa 2.600 Busfahrer:innen in Rente gehen. Im Rahmen von Mitgliedschaftsumfragen haben die Transportunternehmen festgestellt, dass bis einschließlich 2020 ein Einstellungsbedarf in Höhe von 7.300 Busfahrer:innen besteht. In demselben Zeitraum werden 400 neue Busmechaniker und 120 Verkehrsmanager gebraucht (Transportföretagen 2019).

Acht von zehn Unternehmen hatten eigenen Angaben zufolge im vergangenen Jahr Schwierigkeiten im Hinblick auf die Einstellung von Busfahrer:innen, wobei größere Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten die größten Probleme hatten, Busfahrer:innen einzustellen: drei Viertel von ihnen gaben an, dass sie im vergangenen Jahr Probleme bei der Rekrutierung von Busfahrer:innen hatten. Überdies gaben drei von vier Unternehmen an, dass es schwierig war, Personen mit der richtigen Berufsausbildung zu finden. Etwa die Hälfte der Befragten gab an, dass es oft an einer geeigneten Berufserfahrung oder an ausreichenden Sprachkenntnissen mangelte (Transportföretagen 2019).

In Anbetracht des Arbeitskräftemangels und der Schwierigkeiten bei der Einstellung von Busfahrer:innen gehen die Unternehmen im Bus- und Fernbussektor zunehmend dazu über, Fahrpersonal mit Migrationshintergrund einzustellen, d. h. Fahrer:innen, die nicht in Schweden geboren sind. Der Anteil dieser Fahrer:innen in dem Sektor stieg zwischen 2005 und 2016 von 25% auf 46% (Transportföretagen 2019). Aus einem Interview mit Vertreter:innen der Gewerkschaft Kommunal ging hervor, dass über die Hälfte aller Busfahrer:innen in Schweden einen Migrationshintergrund hatten.

Zwar gibt es keine offiziellen Zahlen, doch die COVID-19-Pandemie hatte massive Auswirkungen auf den Bus- und Fernbusverkehr in Schweden, vor allem auf den Fernbus- und Gelegenheitsverkehr, der in 2020 praktisch zum Erliegen kam und sich erst in 2021 langsam wieder erholte.¹⁶

Während im Linienverkehr sowie im Sonderverkehr im Laufe des Jahres 2020 ein Rückgang zu verzeichnen war, stiegen die Zahlen in diesen Teilsektoren in 2021 wieder. Aufgrund der finanziellen Hilfspakete des Staates in den Jahren 2020 und 2021 sowie flexibler Lösungen seitens der Bus- und Fernbusunternehmen (weil z. B. Fernbusfahrer:innen im Sonderverkehr oder Linienverkehr eingesetzt wurden) gab es in den ersten zwei Jahren der Covid-19-Pandemie keine oder weniger Entlassungen und Insolvenzen als erwartet.

Dennoch haben die Pandemie und Maßnahmen, wie etwa geschlossene Vordertüren, gesperrte Sitzreihen, Masken, spezielle Reinigung und Desinfektion, Begrenzung der Anzahl der Fahrgäste, Barrierschutz, Geisterbusse ohne Fahrgäste, ebenso wie das Schwedische Zentralamt für Arbeitsumwelt, das anfangs inkonsequent und mitunter widersprüchlich handelte, die Situation für Fahrer:innen im Linienverkehr und im öffentlichen Verkehr der Gewerkschaft Kommunal zufolge seit 2020 deutlich verschlechtert. Diese Situation, in Verbindung mit dem Totalausfall des touristischen Verkehrs und des Bedarfsverkehrs, führte dazu, dass viele Fahrer:innen die Branche wechselten und nicht mehr zurückkamen.

15 Eigene Berechnung auf Basis der Zahlen für 2016, die von Kommunal in dem Workshop „Sozialbedingungen im Bus- und Fernbusverkehr in Europa“, Workshop 1, 22.-23. Juni 2021, präsentiert wurden.

16 Informationen auf Basis der Präsentation von Kommunal in dem ETF Workshop im Juni 2021 und eines im September 2021 durchgeführten Interviews.

Der Rechtsrahmen für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Was die unterschiedlichen Quellen betrifft, die die Sozial- und Arbeitsbedingungen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt regeln, so besteht eine enge Verbindung zwischen den Rechtsquellen und den Ergebnissen des Sozialdialogs und der Tarifverhandlungen.

Das schwedische Arbeitsmarktmodell basiert auf dem Zusammenwirken von Gesetzen und Tarifverträgen, die von autonomen Arbeitsmarktparteien, den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden unterzeichnet werden. Die Sozialpartner können mittels der Tarifverträge erheblich von den gesetzlichen Bestimmungen abweichen. Überdies können sie andere Bedingungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten aushandeln.

Grundlegende soziale Normen des Arbeitsmarktes und Mindeststandards der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sind jedoch durch Rechtsakte geregelt, darunter solche, mit denen die EU-Vorschriften in nationales Recht umgesetzt werden. Zu den wichtigsten Rechtsquellen in diesem Zusammenhang zählen:

- Gesetz über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und das Gesetz über die gewerkschaftliche Vertretung am Arbeitsplatz
- Gesetzliche Vorschriften über die Arbeitsumgebung und die Arbeitsunfallversicherung
- Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung
- Beschäftigungsschutzvorschriften
- Arbeitszeitbestimmungen
- Bestimmungen über Fahrpersonal, Lenk- und Ruhezeiten sowie die Entsendung von Arbeitnehmer:innen
- Bestimmungen über Jahresurlaub
- Bestimmungen über Elternurlaub
- Verbot der Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und befristeten Beschäftigten
- Recht der Beschäftigten auf Bildungsurlaub
- Whistleblowing-Gesetz

Für etwa 90% der Beschäftigten sind die Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz in dem Tarifvertrag über Löhne und allgemeine Beschäftigungsbedingungen festgelegt.

Von den etwa 700 Tarifverträgen in Schweden sehen jedoch weniger als 250 spezielle Mindestlohn-niveaus vor. In der Mehrzahl der Verträge ist kein spezieller Lohn für potentielle Beschäftigte angegeben. Im Unterschied zu vielen anderen Ländern mit gesetzlichen Mindestlöhnen wird das Arbeitsentgelt in Schweden zum Zeitpunkt der Einstellung individuell ausgehandelt, mitunter auf der Basis der niedrigsten, in einem Vertrag vorgesehenen Lohnniveaus (Hällberg/keine Datumsangabe).

Traditionelle Tarifverhandlungen im privaten Sektor finden auf drei Ebenen statt:

- zwischen den Gewerkschaftsverbänden und dem Haupt-Arbeitgeberverband (Svenskt Näringsliv, SN; Verband der schwedischen Unternehmen) auf nationaler Ebene;
- zwischen den einzelnen Gewerkschaften oder Gewerkschaftsgruppen und den Arbeitgeberverbänden auf Branchenebene;
- und zwischen dem Unternehmen und der örtlichen Gewerkschaft auf lokaler Ebene.

Jahrzehntelang wurden die Löhne in Schweden überwiegend im Rahmen der Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene ausgehandelt; diese Praxis endete jedoch im Laufe der 1980er Jahre, so dass die Lohnverhandlungen dezentralisierter stattfinden, obwohl die LO immer noch eine Rolle hinsichtlich der Koordinierung der Lohnverhandlungen spielt. Verhandlungen über nicht lohnbezogene Themen finden jedoch nach wie vor auf nationaler Ebene statt, und die auf dieser Ebene in der Vergangenheit unterzeichneten Verträge bilden weiterhin die Basis für wesentliche Rechte der Beschäftigten. Die von diesen Verträgen abgedeckten Themen betreffen beispielsweise die betriebliche Altersversorgung, Krankenversicherung, Elterngeld, Versicherungszahlungen im Todesfall eines Betriebsangehörigen und die Arbeitsunfallversicherung.

Ein weiterer Anhaltspunkt für die Rolle, die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene spielen können, betrifft die Gespräche über den Beschäftigungsschutz im Jahr 2020. Nachdem die Regierung zugesagt hatte, die schwedischen Beschäftigungsschutzgesetze zu ändern, überließ sie es den Gewerkschaften und den Arbeitgebern, auf nationaler Ebene eine Einigung bezüglich der Einzelheiten zu erzielen. Der Vertrag, der im Dezember 2020 Ergebnis dieser Verhandlungen war, wurde nicht von der LO unterzeichnet, sondern von der Gewerkschaft Kommunal und der IF Metall angenommen, den beiden größten Mitgliedern der LO, sowie vom PTK, in dem die Angestellten-Gewerkschaften des Privatsektors zusammengeschlossen sind. Die schwedische Regierung hat signalisiert, dass der Vertrag die Basis für die künftige Gesetzgebung bilden wird.

Dennoch finden Tarifverhandlungen heute überwiegend auf sektoraler Ebene (wie im Bus- und Fernbussektor) oder auf Unternehmensebene statt, wobei die sektorale Ebene eher für Arbeiter wichtig ist, während die Lohnniveaus der Angestellten meist mit dem lokalen Arbeitgeber ausgehandelt werden.

Im Unterschied zu anderen Ländern gibt es in Schweden keine dreiseitige Struktur, innerhalb der Gewerkschaften, Arbeitgeber und die Regierung Beratungen führen. Die schwedischen Gewerkschaften und die Arbeitgeber sehen es nicht gerne, dass die Regierung in Bereiche der Arbeitsbeziehungen vordringt, die aus ihrer Sicht ihnen vorbehalten sein sollten.

Die Tarifverträge gelten für alle Beschäftigten eines Arbeitgebers, der entweder einen Vertrag unterzeichnet hat oder Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist, der einen Vertrag unterzeichnet, egal ob der/die jeweilige Arbeitnehmer:in Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht.

Es gibt keinen Mechanismus für die Ausweitung von Tarifverträgen auf Arbeitgeber, die nicht Unterzeichnerpartei sind. Ein hoher Anteil (ca. 82%) der Beschäftigten im privaten Sektor arbeitet jedoch für Arbeitgeber, die durch Tarifverträge abgedeckt sind, im öffentlichen Sektor beträgt der Anteil 100%. Folglich ist die Tarifbindung mit 88% hoch, wobei sich diese Zahlen in den vergangenen 10 Jahren praktisch nicht verändert haben (Kjellberg 2020).

Sozialpartner und Formen des Sozialdialogs

Die kollektive Vertretung der Beschäftigten und der Arbeitgeber in Schweden zählt zu den stärksten in Europa. Den Angaben der Gewerkschaften zufolge gibt es etwa 3,6 Millionen Gewerkschaftsmitglieder. Laut nationalen Studien über die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft waren ca. 68% der Beschäftigten Mitglieder einer Gewerkschaft (Kjellberg 2020). Zwar sinkt die Mitgliedsquote seit Anfang der 1990er Jahre, doch die Gewerkschaftsdichte ist seit 2008 relativ stabil.

In Schweden gibt es Gewerkschaftsverbände, die nach Branchen (LO, TCO) und nach Berufen organisiert sind (Saco ist die Gewerkschaft für akademische Berufe): Mit ca. 1,2 Millionen Mitgliedern ist die LO der größte Verband, gefolgt von der TCO mit ca. 1,1 Millionen Mitgliedern und der kleineren Saco mit etwa 548.000 Mitgliedern.¹⁷ Obwohl aller drei Verbände um Mitglieder konkurrieren, sind die Beziehungen zwischen ihnen im Allgemeinen gut, und es gibt beispielsweise Vereinbarungen zwischen der Mehrzahl der Mitglieder der LO und der TCO, die darauf abzielen, potentielle Konflikte bezüglich der Mitgliedschaft zu lösen. Die Konkurrenz zwischen den beiden Angestellten-Gewerkschaftsverbänden TCO und Saco ist hingegen größer.

Die Beschäftigten im Bus- und Fernbussektor sind in der Gewerkschaft Kommunal organisiert, die der LO angeschlossen ist, sowie in der Gewerkschaft der Kommunalarbeiter, die nicht nur Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst organisiert, sondern auch die Beschäftigten in privaten Sektoren, wie etwa dem Transport. Mit rund 500.000 Mitgliedern ist Kommunal die größte der 14 Gewerkschaften, die der LO angeschlossen sind.

Neben Kommunal sind auch Mitglieder der TCO und der SACO im Bus- und Fernbussektor aktiv ebenso wie die schwedische Transportarbeitergewerkschaft (Svenska Transportarbetareförbundet).

Das Pendant auf Arbeitgeberseite sind der schwedische Verband der Transportunternehmen (Transportföretagen) und dessen sektorales Mitglied, der Schwedische Omnibusverband (Sveriges Bussföretag) im privaten gewerblichen Bus- und Fernbussektor, sowie der Kommunale Arbeitgeberverband, Sobona.

17 Alle Zahlen zum Ende 2019 gemäß dem Bericht über das Länderprofil Schweden in der Datenbank über Arbeitsbeziehungen der ETUI. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>

Tarifverhandlungspraxis und Inhalt von Tarifverträgen

Im Bus- und Fernbussektor gibt es gegenwärtig nur zwei Tarifverträge auf sektoraler Ebene. Beide Verträge wurden von der Gewerkschaft Kommunal ausgehandelt. Einer dieser Verträge wurde mit dem Schwedischen Omnibusverband (Sveriges Bussföretag) unterzeichnet; er erstreckt sich auf die Beschäftigten von Privatunternehmen, die alle Arten des Busverkehrs anbieten, d. h. öffentlichen Linienverkehr und Schulbustransport, gewerblichen Linienverkehr sowie gewerblichen Tourismus- und Bedarfsverkehr.

Der zweite Tarifvertrag wurde mit dem Arbeitgeberverband Sobona, einem Arbeitgeberverband der öffentlichen Unternehmen unterzeichnet; er erstreckt sich auf die Beschäftigten derselben Sektoren wie der erste Vertrag.

Die Gewerkschaft Kommunal betrachtet das Bestehen eines einzigen Tarifvertrags für den gesamten gewerblichen Sektor, der alle Teilsegmente des Verkehrs abdeckt, als wichtige Errungenschaft und als ein Beispiel für gute Praxis. Früher gab es fünf verschiedene Tarifverträge auf sektoraler, regionaler oder Unternehmensebene, die jeweils andere Bestimmungen und Regelungen bezüglich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen enthielten. Folglich waren die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in dem Sektor sehr unterschiedlich, und es bestand die Gefahr eines Wettbewerbs zwischen den Unternehmen aufgrund von Kostenerwägungen. Vor diesem Hintergrund sollte es als wichtige Errungenschaft betrachtet werden, dass Kommunal im Rahmen der Veränderungen auf dem Bus- und Fernbusmarkt in der Lage gewesen ist, sich für einen einzigen universellen sektoralen Tarifvertrag einzusetzen, der alle Segmente des Bus- und Fernbusverkehrs, d. h. den Linien- und Gelegenheitsverkehr, den Fernbusverkehr sowie den Sonderverkehr, abdeckt.

Im Folgenden sind die Hauptinhalte des Tarifvertrags für den gewerblichen Bus- und Fernbussektor dargestellt. Der Vertrag (BBA) wurde 2020 ausgehandelt und ist vom 01. Januar 2021 bis zum 30. September 2023 gültig.¹⁸

- **Beschäftigung und allgemeine Bestimmungen:** Regelungen über die Probezeit und den Wechsel des Arbeitgebers; Haftung des Arbeitgebers; Regeln über Nichtdiskriminierung; Übertragbarkeit des Urlaubs; Arbeitsverträge mit Schulbusfahrer:innen.
- **Befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit:** Regelungen über befristete Arbeitsverhältnisse, über das Recht, einen befristeten Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umzuwandeln; Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitverträge; Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer:innen.
- **Arbeitszeit:** Dauer der Arbeitswoche (40h) und Regeln bezüglich der Arbeitszeitverkürzung; Vergütung von Pausen/Ruhezeiten, Umrechnung von Nachtarbeitsstunden; Ruhezeitregelung für Teilzeitkräfte; Regelungen über geteilte Schichten (Begrenzung auf maximal 13); Verkürzung der Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen.
- **Pausenregelung:** Der Vertrag sieht feste Pausenregelungen für den Linienverkehr vor, wenn die Strecke kürzer als 50 km ist (nach 2,5 Stunden eine Pause von mindestens 10 min); die Pausen sollten geplant sein und an einem Ort genommen werden, wo sich ein WC befindet. Wenn die Strecke im Linienverkehr länger als 50 km ist, ist eine lokale Vereinbarung über die Pausenregelung zu treffen. Abweichungen von der Pausenregelung bedürfen einer lokalen Vereinbarung.
- **Tagegeld:** Bei einem Einsatz von mehr als 40 h pro Woche sind Tagegelder für die Fahrer:innen vorgesehen.
- **Löhne, Erstattungen, Zulagen und Zuschläge:** Prinzipien der Lohnbildung und Lohnpolitik für Busfahrer:innen; Definition der 5 Lohngruppen; Regelung bezüglich der Höherstufung/des Dienalters; Behandlung von Teilzeitkräften; Verpflegungszuschuss, Dienstwagen- und Reisekostenpauschale; Übernachtung (Anspruch auf ein eigenes Zimmer); Überstundenzuschläge und ihre Berechnung, Zuschlag für ungeplante Arbeitszeit; Entgeltzahlungen usw.
- **Jahresurlaub:** Verweis auf die gesetzlichen Bestimmungen über den Jahresurlaub; Berechnung der Urlaubstage und des Urlaubsgeldes usw.
- **Erforderliche Qualifikation, Aus- und Fortbildung,** einschließlich der Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Fort- und Weiterbildung (z. B. über Verkehrssicherheit; Ergonomie; Computerthemen; umweltfreundliches Fahren; Elterngeld; Ausbildungs- und Arbeitszeit; Unterstützung der Beschäftigten beim lebenslangen Lernen in Bezug auf Themen von allgemeinem Interesse/nicht-berufliche Bildung; sämtliche Aus- und Fortbildung ist in ein persönliches Arbeitsbuch einzutragen.

- **Bezahlter Urlaub aus persönlichen Gründen**
- **Elternurlaub/Elterngeldversicherung**
- **Entgeltfortzahlung, Abwesenheitsabzug**
- **Erstattung von Kosten für internationale Fahrer:innen bei Krankheit oder Unfall**
- **Kündigung, Präferenzregeln bei Entlassungen**
- **Verhandlungsverfahren**
- **Obligatorische Krankenversicherung, Sozialversicherung bei Entlassung, Lebensversicherung und Altersversorgung,**

Der BBA-Vertrag, der vom 01. Januar 2021 bis 30. September 2022 in Kraft ist, sieht eine Lohnerhöhung von insgesamt 5,4% vor (die in zwei Tranchen gezahlt wird) vor. In Tabelle 20 sind die Monatslöhne für beide Zeiträume aufgeführt.

Tabelle 20: Löhne im Bus- und Fernbussektor – BBA, 01. Januar 2021 – 30. September 2022 in Euro (Stand: 15. Juni 2021, 1 Euro = 10,098 SEK)

STUFE / DIENSTALTER	MONATSLOHN AB 01. MAI 2021	MONATSLOHN AB 01. OKTOBER 2022
1 (Anfangsgehalt)	2 569	2 618
2 (zwei Jahre als Fahrer:in)	2 635	2 690
3 (vier Jahre als Fahrer:in)	2 677	2 733
4 (sechs Jahre als Fahrer:in)	2 764	2 825
5 (acht Jahre als Fahrer:in)	2 830	2 908
Zuschlag für unsoziale Arbeitszeit / pro Stunde	Abends + nachts, Mo – Fr: 2,65 Wochenende: 4,15 Gesetzliche Feiertage: 8,10	+ 2,4%

Quelle: Kommunal

Anzumerken ist, dass die Dienstaltersstufe dieselbe bleibt, auch wenn der/die Beschäftigte den Arbeitgeber wechselt. Dies könnte auch als gute Praxis innerhalb des Sektors betrachtet werden.

6. Herausforderungen für Tarifverhandlungen

Die in den elf Mitgliedstaaten durchgeführte Studie zeigt, dass der Sozialdialog Verbesserungen hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in den Ländern zur Folge hatte. Insbesondere Tarifverträge können 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.

In allen untersuchten Ländern wurden die Unternehmen während der **COVID-19-Krise** durch Finanzhilfen und Notfallmaßnahmen unterstützt. Dennoch ist das Beschäftigungsvolumen der Bus- und Fernbusfahrer: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. 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. Die politischen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie wurden in den untersuchten Ländern selten im Rahmen des Sozialdialogs ausgehandelt.

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. Um ein ausreichendes Einkommen zu erzielen, nehmen die Busfahrer:innen lange Arbeitszeiten und Überstunden in Kauf. Außerdem arbeiten Fahrer:innen weiter, die sich bereits im Ruhestand befinden, weil ihre Rente nicht ausreicht. Aufgrund der niedrigen Lohnniveaus in dem Sektor sind die Rentenzahlungen niedrig. Darüber hinaus hängen die Rentenansprüche mitunter von der Beschäftigungsdauer in einem bestimmten Unternehmen ab.

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. Die niederländischen Interviewpartner betonten jedoch, dass dieses Problem selbst in den Niederlanden weiterhin besteht, da es kaum üblich ist, dass die Fahrer:innen ausreichend im Voraus über ihren Dienstplan informiert werden. 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.

Ferner haben die Länderfallstudien gezeigt, dass in allen untersuchten Ländern zunehmend ein **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 Fahrer:innen, die noch im Rentenalter arbeiten. Außerdem gibt es nur sehr wenige junge Busfahrer:innen. Versuche, neue Busfahrer: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 Fahrer: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**. Eine internationale Studie der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) zur Zukunft der Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Personennahverkehr, die auf Fallstudien außerhalb Europas basiert, ergab, dass die Gründe für den niedrigen Anteil von Frauen im Transportsektor schlechte Arbeitsbedingungen (z. B. Work-Life-Balance), mangelnde Sicherheit (Erfahrungen mit Belästigung und Gewalt), Geschlechterstereotypisierung und Ungleichbehandlung sind (Giannelos et al. 2019; Wright 2018). Überdies betonten die Gewerkschaftsvertreter:innen, dass ein **enger Zusammenhang zwischen den schlechten Arbeitsbedingungen und dem Mangel an Fahrer:innen besteht**. Schlechte Arbeitsbedingungen – insbesondere Niedriglöhne und die unzulängliche Work-Life-Balance – machen den Beruf unattraktiv und führen dazu, dass es schwierig ist, neue Arbeitskräfte zu gewinnen, und für die Beschäftigten im Sektor sind diese Bedingungen 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.

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 Tarifverträgen auf besondere infrastrukturelle Anforderungen hingewiesen.

Eine weitere Herausforderung für Tarifverhandlungen in dem Sektor betrifft das Sozialdumping aufgrund unlauterer Geschäftspraktiken sowie die Umgehung und Verletzung von Regelungen. Gewerkschaftsvertreter:innen sehen das Hauptproblem in der schwachen Umsetzung 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 (jüngste verfügbare Daten) bei Straßenkontrollen festgestellt wurden, betreffen vorwiegend folgende Kategorien: Verstöße gegen die Ruhezeiten (27%), die Lenkzeiten (18%), die Aufzeichnungsgeräte (17%), die Aufzeichnung der Lenkzeiten (16%) und die Pausen (15%) (Europäische Kommission 2021).

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.

Außerdem ist die Position von Gewerkschaften im Tarifverhandlungssystem nicht immer gesichert. In einigen Ländern gibt es mehrere, mitunter konkurrierende Gewerkschaften. Probleme mit arbeitgeberfreundlichen gelben Gewerkschaften wurden jedoch nur in zwei Ländern berichtet (DE, DK). Gewerkschaftsvertreter:innen berichteten von desinteressierten Arbeitgeberverbänden in Tarifverhandlungsprozessen, die überhaupt keine Verhandlungen abschließen wollen oder den Abschluss unnötig hinauszögern.

Ferner ist zu erwähnen, dass die Busfahrer:innen nicht in allen Bereichen des Personenkraftverkehrs ausreichend durch Tarifverträge abgedeckt sind. **Unterschiede bestehen zwischen den einzelnen Beschäftigungsgruppen** (Leiharbeiter:innen, Teil- oder Vollzeitkräfte, Fahrer:innen, die wöchentlich/monatlich oder stündlich vergütet werden) und den Teilsektoren (Gelegenheitsverkehr, Sonderformen des Linienverkehrs, internationale Fahrten), wobei festgestellt wurde, dass im Teilsektor Sonderformen des Linienverkehrs häufig besonders schlechte Arbeitsbedingungen herrschen.

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. zwischen 71 und 73%). Busfahrer: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.

7. Fazit: Tarifverhandlungen machen einen Unterschied

Die schwierige Situation im Bus- und Fernbussektor

Ein Ziel der Studie bestand darin, ein Gesamtbild der aktuellen und künftigen Markttrends und -entwicklungen zu verschaffen, die die Sozialbedingungen der Fahrer:innen im Personenkraftverkehr in Europa beeinflussen. Diesbezüglich ist auf die massiven Auswirkungen der Covid-19-Pandemie hingewiesen worden, die bislang durch staatliche Unterstützungsprogramme abgemildert wurden. Darüber hinaus spielen die Folgen der Internationalisierung und Liberalisierung des Bus- und Fernbusmarktes in Bezug auf den stärkeren Wettbewerb und die Marktkonzentration eine wichtige Rolle, wobei insbesondere die Zahl der Kleinst- und Kleinunternehmen sinkt. Eine Diversifizierung der Dienstleistungen und gemischte Geschäftsmodelle in Bus- und Fernbusunternehmen sind ebenfalls vermehrt festzustellen. Außerdem gibt es den Trend zu mehr Untervergabe, wobei die großen Busunternehmen nur als Plattform fungieren und organisatorische und administrative Aufgaben übernehmen, während die Fahrten von Busfahrer:innen von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen durchgeführt werden, die als Subunternehmer tätig sind.

Basierend auf den gezielten Interviews, den Workshops und der Literaturrecherche hat diese Studie gezeigt, dass die wirtschaftliche Entwicklung in dem Sektor und die sich verändernden Marktbedingungen erhebliche Auswirkungen auf die Sozialbedingungen von Bus- und Fernbusfahrer:innen haben (siehe auch Vitols/Voss 2021). Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Busfahrer:innen verschlechtern sich durch den zunehmenden Kostendruck und Strategien, Gewinne zu maximieren. 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. Die Work-Life-Balance ist zudem aufgrund der langen Arbeitsphasen ohne freie Tage, der hohen Anforderungen bezüglich der Verfügbarkeit der Fahrer:innen und wegen der kurzfristigen Ankündigung der nächsten Schicht gefährdet.

Gestaltung von Verbesserungen durch gesetzliche Regelungen

Die Studie zeigt, wie unterschiedliche Formen der Regulierung negative Konsequenzen der Marktentwicklung verhindern und abmildern können. Überdies haben die Länderfallstudien gezeigt, dass eine Regulierung durch nationale Gesetze oder Bestimmungen, die auf Tarifverträge und den Sozialdialog zurückzuführen sind, die Sozialbedingungen der Bus- und Fernbusfahrer:innen deutlich verbessern können.

Die Ausgangssituation mit Bezug auf die europäischen Verordnungen und Richtlinien über Lenk- und Ruhezeiten, Pausen usw. ist aufgrund der Eins-zu-eins-Umsetzung in den untersuchten Mitgliedstaaten relativ ähnlich. Die nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die ein breites Spektrum wichtiger Aspekte für den Schutz der Beschäftigten regeln, sind hingegen sehr unterschiedlich zwischen den einzelnen Ländern. Sie sind jedoch von wesentlicher Bedeutung, da sie beispielsweise gesetzliche Mindestlöhne vorsehen können. Überdies werden die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen durch die Arbeitsgesetze gestaltet, u. a. was den Mindesturlaubsanspruch, die Arbeitszeit oder die Mehrarbeit betrifft. Außerdem werden die Rahmenbedingungen für die Sozialbedingungen in dem Sektor durch die Sozialversicherungssysteme gestaltet, welche die Struktur und Höhe der Sozialleistungen festlegen

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. 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 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. 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.

Unterschiedliche Systeme der Arbeitsbeziehungen führen zu guten Ergebnissen

Die Systeme der Arbeitsbeziehungen in den untersuchten Ländern unterscheiden sich erheblich. Dies betrifft die Zahl der Sozialpartner, die Vertretungsrechte, die Gewerkschaftsdichte, die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, die Verfahren bezüglich der Verhandlungen sowie die Einbettung und Institutionalisierung des Sozialdialogs. Dennoch hat die Studie gezeigt, dass die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Busfahrer:innen in allen untersuchten Ländern durch Sozialdialog und Tarifverträge gestaltet und verbessert werden. Es ist interessant festzustellen, dass – obwohl Struktur und Geltungsbereich der Tarifverträge sich stark unterscheiden – die Tarifverträge in allen untersuchten Ländern nicht nur sehr ähnliche Aspekte angehen, sondern auch die Herausforderungen, welche die Marktentwicklungen mit sich gebracht haben.

Tarifverträge schützen die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen durch ähnliche regulatorische Aspekte

Die Tarifverträge enthalten eine Zusammenstellung von Aspekten, welche die identifizierten Herausforderungen bezüglich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Busfahrer:innen angehen. Beispielsweise sind in den Tarifverträgen Lohnniveaus und Lohnbestandteile festgelegt, die über die gesetzlichen Anforderungen der jeweiligen Mitgliedstaaten hinausgehen. Dadurch werden u. a. die gesetzlichen Bestimmungen über Arbeitszeit, bezahlten Jahresurlaub, Ruhezeiten sowie Qualifizierungsansprüche, einschließlich der Finanzierung, erweitert.

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). 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 Tarifverträgen (CZ, zum Teil DE, DK, NL, zum Teil ES) erweitern den in der nationalen Gesetzgebung festgelegten Anspruch auf Urlaubsgeld. Einige Tarifverträge 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 generell 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.

Die starke Rolle des Sozialdialogs in einigen Ländern spiegelt sich in Fonds wider, die von den Sozialpartnern gemeinsam eingerichtet wurden (BE, DK, FR, und IT). 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 Angebote zur Aus- und Weiterbildung und die entsprechende Finanzierung sowie spezielle Sozialleistungen hinsichtlich der Erhöhung der sozialen Sicherheit der Busfahrer:innen (wie etwa eine Zusatzrente oder besondere Gesundheitsversorgung).

Gute Zukunftsaussichten aufgrund des Mangels an Busfahrer:innen?

Der Mangel an Busfahrer:innen ist in allen untersuchten Ländern für den Sektor ein großes Problem. 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 Beschäftigungsfuktuation 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 gesetzlichen Feiertagen). Was die kurzfristige Anündigung 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 hervor-

gerufen 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 Transportsektor: 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 (UITP/ETF 2014). Insgesamt wird die Schaffung von Bedingungen, die eine gute Work-Life-Balance sicherstellen, als wesentlicher Faktor angesehen, 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 Fahrer: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 Fahrer: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 Busfahrer: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 Busfahrer: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.

QUELLEN

Allinger, B. (2021): Working life in Austria. Working Life Research Centre (FORBA), EUROFOUND; <https://www.eurofound.europa.eu/country/austria#actors-and-institutions> (aufgerufen am 15.01.2022)

Autorité de régulation des transports (2021): Rapport annuel sur le marché du transport par autocar et sur les gares routières en France en 2020. https://www.autorite-transport.fr/wp-content/uploads/2021/06/rapport_trvgr_2020.pdf (aufgerufen am 15.01.2022)

Barbadillo, R. et al. (2019): Las relaciones laborales en el transporte en autobús en España: Un análisis comparativo de la negociación colectiva sectorial. CONFEBUS. <http://cdn.confibus.org/cdn/u/3a39d49626fff9b298d9a31d9bddd1683.pdf> (aufgerufen am 15.01.2022)

BDO (2021) Der Wirtschaftsfaktor Bus. <https://www.bdo.org/zahlen-fakten-positionen> (aufgerufen am 15.01.2022)

Bundesamt für Güterverkehr (2020): Marktbeobachtung Güterverkehr: Marktanalyse des Fernbuslinienverkehrs 2019. https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2019-I.pdf?__blob=publicationFile (aufgerufen am 05.01.2022)

Busvervoer Nederland/CNV Vakmensen/FNV (2019): Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten - Busvervoer voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021. <https://www.fnv.nl/getmedia/3b41e1ff-3b9c-4847-baaf-14edb-76b2954/504-besloten-busvervoer-cao-2019.pdf?ext=.pdf&dt=20200324084451> (aufgerufen am 14.01.2022)

Buswell, G. (2021): A guide to the Spanish pension system. <https://www.expatica.com/es/finance/retirement/spain-pension-846584/> (aufgerufen am 14.01.2022)

CONFEBUS (2020): Plan de Recuperación y Resiliencia del Transporte de Viajeros por Carretera. <http://www.confibus.org/publicaciones/plan-recuperacion-confibus/index.html#page=1> (aufgerufen am 14.01.2022)

CONFEBUS (2019): El bus, una visión de presente y futuro: Liderando el cambio de rumbo para la movilidad sostenible de las personas. http://docs.confibus.org/Memoria-ElAutobusEnEspana_2019.pdf (aufgerufen am 14.01.2022)

Cziria, L. (2021): Working in Slovakia. Institute for Labour and Family Research, Eurofound; <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia#collective-bargaining> (aufgerufen am 14.01.2022)

Danish Road Traffic Authority (2022): Cabotage and combined transport Minimum wages. <https://www.fstyr.dk/en/Cabotage-and-combined-transport/Cabotage-and-combined-transport/Salary-conditions> (aufgerufen am 11.01.2022)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/3F (2020): Landsoverenskomst: Turistbuschauffører, OST-chauffører, taxichauffører, busstewardesser, ungarbejdere, andre og lærlinge/elever, 2020/2023. <https://docplayer.dk/203028781-2020-2020-turistbuschauffoerer-ost-chauffoerer-taxichauffoerer-busstewardesser-ungarbejdere-andre-og-laerlinge-elever-landsoverenskomst.html> (aufgerufen am 11.01.2022)

DI/3F (2020): Turistoverenskomsten. <https://www.danskindustri.dk/globalassets/di-dokumenter-kun-til-dokumentsider-i-radgivningsunivers/for-alle-kraver-ikke-login/overenskomst-fx-io/turistoverenskomsten-2020-2023.pdf?v=211130> (aufgerufen am 11.01.2022)

ETF (2018): Road safety before profits! <https://www.etf-europe.org/road-safety-before-profits/> (aufgerufen am 05.01.2022)

ETF (2019): The Mobility Package so far: A brief guide to the Council of Ministers' and the European Parliament's positions: Information for trade unions and professional drivers. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/09/ETF_Mobility-Leaflet_2019_EN.pdf (aufgerufen am 11.01.2022)

ETF (2020): European Commission initiative on assessing the needs for specific driving and rest time rules for drivers in occasional transport of passengers by bus or coach: ETF's feedback on the European Commission roadmap. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/02/EC_Initiative_on_bus_coach_drivers ETF_feedback.pdf —(aufgerufen am 11.01.2022)

- ETF** (2021a): ETF puts reality of professional drivers at the core of its contribution to evaluation of Driving Licence Directive. <https://www.etf-europe.org/etf-puts-reality-of-professional-drivers-at-the-core-of-its-contribution-to-evaluation-of-driving-licence-directive/> (aufgerufen am 06.01.2022)
- ETF** (2021b): ETF views on the ex-post evaluation of Directive 2006/126/EC. <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/01/Online-consultation-Dir-2006-126-EC-ETF-views-EN.pdf> (aufgerufen am 06.01.2022)
- European Commission** (2021): Commission staff working document accompanying the report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation in 2017-2018 of Regulation (EC) No 561/2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and of Directive 2002/15/EC on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities: 30th report from the Commission on the implementation of the social legislation relating to road transport. COM(2021) 610 final, 30.9.2021, Brussels. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8ea0835-228c-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en> (aufgerufen am 04.01.2022)
- European Commission/Directorate-General for Mobility and Transport** (2021): EU transport in figures: Statistical pocketbook 2021. Publications Office; <https://data.europa.eu/doi/10.2832/733836> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Fitness A. et al.** (2019): Bus Driver Fatigue. Final Report, Transport Safety Research Group, Loughborough University, Transport for London (TfL); <https://content.tfl.gov.uk/bus-driver-fatigue-report.pdf> (aufgerufen am 11.01.2022)
- Flixbus** (2022): About us. <https://global.flixbus.com/company/about-flixbus> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Fockenbrock, D./Kapalschinski C.** (2019): Flixbus sammelt 500 Millionen Euro ein und steigt ins Ridesharing ein. In: Handelsblatt, 18.07.2019; <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/mobilitaetsdienste-flixbus-sammelt-500-millionen-euro-ein-und-steigt-ins-ridesharing-ein/24676686.html?ticket=ST-11795275-eUDS9D-PBbEdOydVvWef4-cas01.example.org> (aufgerufen am 20.12.2021)
- Foley, N./Hutton G./Hirst D:** (2020): Future of the coach industry. Westminster Hall, 10th December 2020, debate initiated by Grahame Morris MP; <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CDP-2020-0168/CDP-2020-0168.pdf> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Giannelos, I. et al.** (2019): Business case to increase female employment in transport: final report. European Commission, DG Move; <https://data.europa.eu/doi/10.2832/93598> (aufgerufen am 17.01.2022)
- Giese, G.** (2018): Das Risiko fährt mit. In: ver.di publik, 8/2018; <https://publik.verdi.de/ausgabe-2018-07/das-risiko-f%C3%A4hrt-mit/> (aufgerufen am 11.01.2022)
- Grantthornton** (2020): Minimum wage as of 1 January 2021; <https://www.grantthornton.sk/en/news/minimum-wage-as-of-1-january-2021> (aufgerufen am 11.01.2022)
- Grimaldi, R./Augustin K./Beria P.** (2017): Intercity coach liberalisation. The cases of Germany and Italy. World Conference on Transport Research – WCTR 2016 Shanghai; 10-15. July 2016 https://www.researchgate.net/publication/317424053_Intercity_coach_liberalisation_The_cases_of_Germany_and_Italy (aufgerufen am 05.01.2022)
- GTAI** (2021): Lohnkosten: Wirtschaftsumfeld - Spanien - Arbeitsmarkt, Lohn- und Lohnnebenkosten. <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/wirtschaftsumfeld/bericht-wirtschaftsumfeld/spanien/lohnkosten-538420> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Guihéry, L.** (2019): Long Distance Coach Services in France and Germany: The new European competition between Flixbus and BlaBlaBus. In: Rivista di Economia e Politica dei Trasporti, No 1, Società Italiana di Economia dei Trasporti e della Logistica (SIET); <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02374703/document> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Hällberg, P./Kjellström, C.** (no date): Collective agreements and minimum wages: A report from the Swedish National Mediation Office. https://www.mi.se/app/uploads/Minimum_wages_eng.pdf (aufgerufen am 14.01.2022)
- Hayter, S./ Visser J.** (2018): Collective Agreements: Extending Labour Protection. International Labour Organization, Geneva; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_633672.pdf (aufgerufen am 08.01.2022)
- Ihlström, J.; Kecklund, G.; Anund, A.** (2017): Split-shift work in relation to stress, health and psychosocial work factors among bus drivers. In: Work, 56(4), pp.: 531-538
- Intraplan consult GmbH (2020): Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr in den Jahren 2018 bis 2020: Kurzfristiges Monitoring des Personenverkehrs während der Corona-Pandemie im Jahr 2020. Dritter Bericht für das gesamte Jahr 2020, im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und Digitale Infrastruktur; https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsprognose/Monitoring_Personenverkehr_Corona.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (aufgerufen am 14.01.2022)

- IRU** (2020): Belgian coach sector down 90%. <https://www.iru.org/resources/newsroom/belgian-coach-sector-down-90> (aufgerufen am 17.01.2022)
- Jim Power Economics** (2021): Assessment of the Covid 19 Issues Facing the Private Bus & Coach Sector in Ireland: A Report Prepared for Coach Tourism & Transport Council of Ireland. <https://www.cttc.ie/wp-content/uploads/2020/06/COACH-TOURISM-JUNE-2020.pdf> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Jørgensen, C./Hansen, M./Randrup, A.** (2021): Working life in Denmark. FAOS, University of Copenhagen and Oxford Research; Eurofound; <https://www.eurofound.europa.eu/country/denmark#working-time> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Kjellberg, A.** (2020): Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Lund University; [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid\(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html) (aufgerufen am 14.01.2022)
- Mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.** (2018): Projekt 3-15 Fernbuslinienverkehr - Evaluierung jetzt! Abschlussbericht. Frankfurt am Main; <http://www.mobifair.eu/wp-content/uploads/2018/08/180814-final-AB-Fernbuslinienverkehr.pdf> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Molina, O.** (2021): Working life in Spain. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT, Universitat Autònoma de Barcelona – UAB, EUROFOUND. <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#working-time> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Panteia/Stichting FSO** (2021): Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer. <https://panteia.nl/nieuws/kerncijfers-touringcarsector-2020/> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Pedersini, R.** (2021): Working life in Italy. Università degli Studi di Milano, EUROFOUND, <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#pay> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Österreichische Gesundheitskasse** (2021): Woraus setzt sich der Sozialversicherungsbeitrag zusammen. <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.848574&portal=oegksportal> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Skift Research/McKinsey & Company** (2020): The travel Industry turned upside down: Insights, Analysis and Actions for Travel Executives. <https://www.mckinsey.com/industries/travel-logistics-and-infrastructure/our-insights/the-travel-industry-turned-upside-down-insights-analysis-and-actions-for-travel-executives> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Statista** (2021): Annual average gross pension income in Italy from 2015 to 2019. <https://www.statista.com/statistics/654713/average-gross-annual-pension-payments-in-italy/> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Statistic Denmark** (2021): Workplaces, job, full-time employment, wage and salary cost by unit, industry (DB07) and time: 93920 tourist coaches and other passenger land transport; 493910 scheduled long-distance bus transport and school buses. <https://www.statbank.dk/ERHV1> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Statistisches Bundesamt** (2020): Verkehr: Personenverkehr mit Bussen und Bahnen. Fachserie 8, Reihe 3.1., https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Transport-Verkehr/Personenverkehr/Publikationen/Downloads-Personenverkehr/personenverkehr-busse-bahnen-vierteljahr-2080310203214.pdf;jsessionid=3B27CD52F080EE-9AEF064606901640F1.live731?__blob=publicationFile (aufgerufen am 14.01.2022)
- Sveriges Bussföretag** (2020): Statistik om bussbranschen. November 2020; <https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/buss/statistik-om-bussbranschen-2020-nov-final.pdf?ts=8d8848bb1215f00> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Taylor A./Dorn L.** (2006): Stress, fatigue, health, and risk of road traffic accidents among professional drivers: The Contribution of Physical Inactivity. In: Annuals Review of Public Health, 27, pp. 371-91
- Transport Styrelsen** (2020): RAPPORT Transportmarknaden i siffror 2019; <https://transportstyrelsen.se/globalassets/global/publikationer/marknadsovervakning/transportmarknaden-i-siffror-2019.pdf> (aufgerufen am 17.01.2022)
- Transportföretagen** (2019): Tempen på bussbranschen 2018; <https://www.transportforetagen.se/contentassets/670d-3941c84a4d2aa20d855d483f2754/tempen-pa-bussbranschen-2018.pdf> (aufgerufen am 17.01.2022)
- Turnbull, P.** (2018): Driven to distraction? Bus and Coach Drivers in the EU. European Transport Workers' Federation (ETF), project "Building the Future of the Road Sector – Transport Workers Getting Involved", <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-report-on-working-conditions-of-bus-and-coach-1.pdf> (aufgerufen am 11.01.2022)
- UITP/ETF** (2014): Joint recommendations: Strengthening women employment in urban public transport. Brussels; https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/JR_Strengthening-women-employment-in-UPT_EN.pdf (aufgerufen am 11.01.2022)

- Van de Velde, D.** (2009): Long-Distance Bus Services in Europe: Concessions or Free Market? OECD, International Transport Forum, Delft University of Technology (Netherlands), joint transport research centre, discussion paper no. 2009-21; <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5kmmr3br9932-en.pdf?expires=1641390267&id=id&accname=guest&checksum=0508CDF50FC9E9C800354CDC0C6DAFF9> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Ver.di** (2012): Stellungnahme ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft zu den Fragen des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) zur Evaluierung der Novellierung des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) vom 14. Dezember 2012 gemäß § 66 PBefG., 06. May 2016. https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Anlage/Gesetze/Gesetze-19/entwurf-gesetz-personenbefoerungsrecht-stellungnahme-1.pdf?__blob=publicationFile (aufgerufen am 05.01.2022)
- Vitols, K.; Voss, E.** (2021): Driver fatigue in European road transport. European Transport Workers' Federation (ETF), Brussels, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/05/Driver-Fatigue-in-European-Road-Transport-Report.pdf> (aufgerufen am 05.01.2022)
- WageIndicator Foundation** (2021): Minimum Wage – Czech Republic; <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/czech-republic> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Wembridge M.** (2019): Flixbus aims 'to make coach travelling cool again'. Financial Times, 6. June 2019; <https://www.ft.com/content/1d25b874-86b5-11e9-a028-86cea8523dc2> (aufgerufen am 20.12.2021)
- WKO** (2021): Kollektivvertrag Autobusbetriebe, Arbeiter/innen / Angestellte, gültig ab 1.1.2021. <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-autobusbetriebe-2021.html> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Wright, T.** (2018): The impact of the future of work for women in public transport. ITF, FES; <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Future%20of%20Work%20report%20English.pdf> (aufgerufen am 14.01.2022)





FÜR 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, Bolte 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.