

ROUNDTABLE
**Menschenrechte
im Tourismus**

MENSCHENRECHTE KONKRET!

Empfehlungen zur Entwicklung und
Umsetzung von Arbeits- & Sozialstandards
für Fahrpersonal im Tourismus.

Dieser Leitfaden
wird präsentiert von:



www.menschenrechte-im-tourismus.net
info@menschenrechte-im-tourismus.net

IMPRESSUM

**Konzeptionelle und
inhaltliche Erarbeitung**

Sibylle Baumgartner, Ruth Hopfer-Kubsch, Antje Monshausen,
Elke Schnaus, Cathrine Schwenoha, Petra Thomas

Grafische Gestaltung

Büroecco Kommunikationsdesign GmbH; www.bueroecco.de

Bildnachweis

Studiosus Reisen München GmbH

Erscheinungstermin

September 2015

© Herausgeber

Roundtable Menschenrechte im Tourismus

REISEN IST FORTBEWEGUNG

Deshalb kommt kaum eine Reise ohne sie aus: BusfahrerInnen, die Reisende von A nach B bringen, Privatchauffeure für Rundreisen oder FahrerInnen von Shuttlebussen.

Kaum einer anderen Personengruppe kommen Reisende so nah wie ihnen. Ihre Arbeitsbedingungen und ihre Freude an der Arbeit haben deshalb einen direkten Einfluss auf die Zufriedenheit der Gäste. Die KundInnen wiederum reagieren oft sehr sensibel auf schlechte Arbeitsbedingungen des Fahrpersonals und thematisieren dies nicht selten im Rahmen des Gäste-Feedbacks. Vor allem aber haben die Arbeitszeiten des Fahrpersonals einen direkten Einfluss auf die Sicherheit der Reisenden: nur ausgeruhtes und erholttes Fahrpersonal bietet den Gästen eine sichere Reise.

Neben internationalen Regelungen existieren in vielen Reiseländern Gesetzgebungen zu Arbeitszeiten und Angaben zu den maximalen Lenk- und Ruhezeiten für Fahrpersonal. Deren Überprüfung durch staatliche Behörden ist in vielen Fällen leider nicht gesichert. Gleichzeitig ist die Sensibilität bei den FahrerInnen selbst oft nicht gegeben. Die häufig nur saisonalen Beschäftigungsmöglichkeiten bedingen, dass sie versuchen, möglichst viel zu arbeiten. Sie bringen dadurch nicht nur sich selbst, sondern auch die Gäste in Gefahr.

Reiseveranstalter stehen vor der Herausforderung sicherzustellen, dass gesetzliche Vorgaben sowie internationale und regionale Anforderungen an Sicherheits- und Arbeitsstandards durch deren Transportdienstleister respektiert werden. Dies wird nicht nur von den KundInnen verlangt: Gemäß den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen stehen Reiseveranstalter in der Pflicht zu überprüfen, ob durch sie selbst oder ihre Dienstleister die Rechte von Menschen gefährdet werden. Sie sind gefordert Maßnahmen zu ergreifen, um eine Beteiligung an möglichen Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden.

Dieses Arbeitspapier beschreibt konkret für das Fahrpersonal empfohlene Mindestanforderungen für Sozial- und Arbeitsrechtsstandards im Transportsektor und gibt Reiseveranstaltern Empfehlungen zu deren Umsetzung und Monitoring in der Praxis. Die Empfehlungen wurden so erstellt, dass sie möglichst weltweit einsetzbar sind, auch wenn vor Ort Anpassungen an die lokale Situation nötig werden. Beispielsweise hat es Auswirkungen auf die soziale Stellung der BusfahrerInnen und damit auf die Arbeitsbedingungen, ob er/sie selbst auch als ReiseleiterIn agiert wie oftmals in Kenia oder ob er/sie jeweils mit einer/m ReiseleiterIn unterwegs ist, wie dies in Indien meist der Fall ist. Besondere Herausforderungen wollen wir deshalb beispielhaft am Ende des Dokuments ansprechen.

Das vorliegende Dokument ergänzt praxisnah den Umsetzungsleitfaden für Reiseveranstalter des Roundtable Menschenrechte im Tourismus.

Roundtable Menschenrechte im Tourismus bedeutet:

Eine Multistakeholder-Initiative und versteht sich als offene Plattform zur Förderung der Menschenrechte im Tourismus. Er ist ein Impulsgeber für Unternehmen, Organisationen und Institutionen, die sich für die Einhaltung der Menschenrechte im Tourismus einsetzen.

Die Teilnahme steht allen institutionalisierten Akteuren, die sich mit den Grundsätzen des Roundtables identifizieren, offen. Er setzt sich aus Reiseveranstaltern, Nichtregierungsorganisationen, Verbänden und Multiplikatoren zusammen.

Orientierungsrahmen für die Aktivitäten im Roundtable sind die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, welche die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen beschreiben.

www.menschenrechte-im-tourismus.net

UMSETZUNG UND MONITORING

Oft wird das Fahrpersonal im Tourismus nicht von Reiseveranstaltern direkt angestellt, sondern durch externe Transportdienstleister. Wie kann ein Reiseveranstalter sicherstellen, dass die empfohlenen Mindestanforderungen durch deren Transportdienstleister respektiert werden?

Die folgenden Prozessschritte dienen als praxisnahe Empfehlung für Reiseveranstalter, die sich in ihrem Einflussbereich für die Einhaltung der empfohlenen Mindestanforderungen einsetzen wollen.

1. LOKALE GESETZE

- » Zuerst informiert sich ein Reiseveranstalter über die vor Ort geltenden Gesetze zu Lenk- und Ruhezeiten. Oft sind Klauseln dazu in Verkehrssicherheitsgesetzen zu finden.
- » Am besten wird der lokale Leistungspartner oder ein externer Rechtsexperte vor Ort konsultiert, um die für das touristische Fahrpersonal geltenden Regelungen zusammenzustellen.

2. VERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- » Als zweiter Schritt werden die geltenden Gesetze mit den vom Roundtable empfohlenen Mindestanforderungen (vgl. Anhang) im Detail verglichen.
- » Basierend auf dieser Analyse werden in der Praxis umsetzbare und dem lokalen Kontext angepasste vertragliche Bestimmungen entwickelt.
- » Die neu erstellten Klauseln werden in bestehende und neue Verträge zwischen dem Reiseveranstalter und den Transportdienstleistern integriert.

3. DIALOG MIT LEISTUNGSPARTNERN

- » Zusätzlich zur Unterzeichnung der neuen Vertragsbestimmungen nimmt der Reiseveranstalter den Dialog mit den Transportdienstleistern und dem lokalen Leistungspartner auf, um die neuen Bestimmungen zu thematisieren und Herausforderungen bei deren Umsetzung und mögliche Lösungsansätze zu besprechen (z.B. Anpassung der Reiserouten: vgl. folgender Prozessschritt).

4. REISEROUTEN ANPASSEN

- » In Zusammenarbeit mit dem lokalen Leistungspartner analysiert der Reiseveranstalter die aktuell angebotenen Reiserouten in Bezug auf die neuen Bestimmungen. Dabei wird zum Beispiel überprüft, ob die vorgegebenen Lenk- und Ruhezeiten bei der jeweiligen Route in der Praxis eingehalten werden können.
- » Bei Bedarf werden die Reiserouten entsprechend angepasst.

5. SCHULUNGEN

- » Für die Umsetzung der neuen Bestimmungen in der Praxis ist es entscheidend, dass das betroffene Fahrpersonal wie auch andere relevante Personen (z.B. ReiseleiterIn, ProduktmanagerIn usw.) die neuen Regelungen kennen und verstehen.
- » Im Rahmen von Schulungen informieren Reiseveranstalter, lokale Leistungspartner und/oder Transportdienstleister das Fahrpersonal über die neuen Bestimmungen. Dabei wird besonders auf die Rechte und Beschwerdemöglichkeiten für das Fahrpersonal hingewiesen (vgl. folgender Prozessschritt).

6. FEEDBACK ERMÖGLICHEN

- » Mit der Einführung der neuen vertraglichen Regelungen müssen Rückmeldemöglichkeiten und Beschwerdemechanismen für unmittelbar Betroffene geschaffen werden.
- » Ein solcher Mechanismus kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn die Betroffenen ihn kennen, ihm vertrauen und ihn in Anspruch zu nehmen.
- » Durch die Analyse eingegangener Rückmeldungen und Beschwerden können systematische Schwierigkeiten bei der Umsetzung der neuen Bestimmungen festgestellt und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen definiert werden.

7. ÜBERPRÜFUNG

- » Es gibt verschiedene, sich ergänzende Möglichkeiten, die Umsetzung der neuen Bestimmungen zu überprüfen, wie z.B.:
 - › Befragung von ReiseleiterInnen, Leistungspartnern und lokalen Leistungsträgern
 - › Auswertung von Kundenfeedbacks
 - › Befragung von Fahrpersonal



VERTRAGLICHE GESTALTUNG DER ARBEITS- & SOZIALSTANDARDS

Der Roundtable Menschenrechte im Tourismus empfiehlt folgende Anforderungen vertraglich mit Leistungspartnern festzuschreiben. Im Anhang finden sich die konkreten Vertragsklauseln, die auf **internationalen Vereinbarungen, Empfehlungen und einschlägigen Verordnungen** beruhen ¹.

Arbeitsverträge

- » Alle Mitarbeitenden des Unternehmens einschließlich des Fahrpersonals sind im Besitz eines den nationalen gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden, gültigen Arbeitsvertrags.

Lenk- und Ruhezeitenregelung

- » Die vertragliche Anstellung von FahrerInnen und ggf. Busbegleitern erfolgt unter strikter Beachtung der nationalen Gesetze; diese beinhalten klare Regelungen zu Lenk- und Ruhezeiten zu denen auch Leerfahrten von und zum Betriebshof zählen. Der Besitz einer gültigen Fahrlizenz ist bei den FahrerInnen selbstverständlich Voraussetzung.

Angemessene Entlohnung

- » Die Entlohnung soll auf der Grundlage des geltenden nationalen bzw. lokalen Tarifsystems erfolgen, sie muss angemessen und sollte existenzsichernd sein.
- » Trinkgelder sind eine freiwillige Leistung und nicht Bestandteil der Entlohnung. Sie dürfen nicht auf diese angerechnet werden.

Unfall- & Krankenversicherungsschutz

- » Alle FahrerInnen und ggf. -begleiter sollen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen versichert und vor allem im Besitz einer Unfall- und Krankenversicherung sein.

Informationspflicht und Partizipation

- » Die Einsatzplanung für FahrerInnen, Begleiter und örtliche ReiseleiterInnen soll möglichst langfristig und in Absprache erfolgen: Ziel muss es sein, durch eine langfristige Einsatzplanung den betroffenen MitarbeiterInnen eine sinnvolle Gestaltung ihrer Freizeit zu ermöglichen.
- » Die Versammlungsfreiheit der ArbeiterInnen und ihr Recht auf gemeinschaftliche Verhandlungen wird anerkannt.

Neben den vorgenannten an Gesetzesgrundlagen und Verordnungen orientierten Vertragsbestandteilen, empfiehlt es sich, Vereinbarungen über folgende Punkte vertraglich festzuhalten:

Übernachtung / Unterkunft

- » Bei mehrtägigen Einsätzen sollen FahrerInnen und ggf. Busbegleiter grundsätzlich in einem vorreservierten ordentlichen Hotel untergebracht sein, das mit guten Sanitäranlagen ausgestattet ist.
- » Eine Übernachtung von FahrerInnen oder ggf. Busbegleitern im Bus bzw. in anderen Fahrzeugen ist auch aus Sicherheitsgründen in keinem Fall gestattet.

Verpflegungszuschuss

- » Je nach lokalen Gepflogenheiten und unter der Maßgabe entsprechender Vorabsprachen zwischen Reiseveranstalter und dem Busunternehmen erhalten BusfahrerInnen und ggf. Busbegleiter während der Zeit ihres Einsatzes einen Essenzuschuss: Dieser orientiert sich an den ortsüblichen Spensätzen und deckt Kosten für Mahlzeiten ab, die nicht inkludiert sind.

Antikorruptionsklausel

- » Handlungen, die gegen jegliche anwendbaren Antikorruptionsgesetze, -verordnungen oder -richtlinien verstoßen sind zu untersagen. Dazu gehören z.B. das Anbieten von oder die Annahme unrechtmäßiger Zahlungen, geldwerter Geschenke und Zuwendungen; die Umgehung der Ruhezeiten durch Extrazahlungen und / oder Manipulation der Nachweisinstrumente
- » Im Falle eines konkreten Korruptionsverdachts muss dieser umgehend gemeldet werden.

¹ EG-Verordnung 561/2006, AETR-Abkommen, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, ILO-Kernarbeitsnormen, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze und UNWTO-Ethikkodex Art. 9

MENSCHENRECHTE IM SPANNUNGSFELD

zwischen Gesetzen und Realitäten.

Zwischen gesetzlichen Regelungen und menschenrechtlichen Ansprüchen klaffen nicht selten Lücken oder zumindest erhebliche Umsetzungsdefizite. Ebenso können die Wünsche und Bedürfnisse der Menschen selbst im Widerspruch zu gesetzlichen Bestimmungen stehen. Die Frage der Gehälter, sowie die Herausforderungen nicht-formalisierter Ausbildungswege, sind hier beispielhaft genannt.

Das angemessene Gehalt – Zwischen Mindestlohn und existenzsicherndem Einkommen

In vielen Ländern gelten gesetzliche Mindestlöhne. Sie liegen in der Realität oft um ein Vielfaches unter dem, was zu einem würdevollen, dauerhaft existenzsicherndem Leben notwendig ist, wie es bereits in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte in Artikel 24 als Rechtsanspruch festgehalten ist.

Die reine Orientierung am gesetzlichen Mindestlohn ohne eine Überprüfung der realen Situation im Reiseland, hat zur Folge, dass die FahrerInnen versuchen, weitere Zusatzeinkommen zu erzielen, indem sie beispielsweise in den Ruhezeiten arbeiten. Die vielerorts saisonale Gestaltung des Tourismus erhöht den Druck auf die FahrerInnen zusätzlich. Die Folgen für ihre Sicherheit und die der Fahrgäste sind unkalkulierbar.

Die Herausforderungen können angegangen werden, indem Reiseveranstalter beispielsweise den direkten Dialog mit den Dienstleistern und Mitarbeitenden suchen und sich bei Löhnen und Gehältern auch an den lokalen Gegebenheiten orientieren, nicht nur am gesetzlichen Mindestlohn. Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften kann hilfreich bei diesem Prozess sein.

WEITERE INFORMATIONEN:

www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage
www.cleanclothes.org/livingwage/calculating-a-living-wage
www.boeckler.de/pdf/ta_arbeitszeiten_mldb.pdf

Die Krux mit den Busbegleitern – Zwischen Ausbildung und Ausbeutung

Es ist eine vielerorts übliche Praxis: Neben den FahrerInnen werden auch Busbegleiter bei den Transportunternehmen oder direkt durch die FahrerInnen beschäftigt, um Hilfsarbeiten zu übernehmen. Häufig sind sie minderjährig und hochgradig abhängig von den BusfahrerInnen. Auf der einen Seite tragen sie zum Familieneinkommen bei und werden in ihr zukünftiges eigenes Berufsfeld als FahrerInnen eingearbeitet. Auf der anderen Seite birgt diese Abhängigkeit aber auch die Gefahr der ausbeuterischen Kinderarbeit und sexueller Ausbeutung und kann mit dem Recht auf Bildung kollidieren.

Das vollständige Verbot minderjähriger Busbegleiter bricht in traditionelle Strukturen ein und ist auch von ihnen oft nicht gewollt. Für den Reiseveranstalter gilt auf der anderen Seite eine Sorgfaltspflicht für das Wohlergehen und den Schutz seiner Dienstleister. Ein erster Schritt kann es sein, die Busbegleiter aus der ungeschützten Anonymität zu holen. Reiseveranstalter können beispielsweise darauf bestehen, Angaben zum Namen und Alter der Begleiter zu erhalten. Darauf aufbauend können sie den Versicherungsschutz sowie andere Standards auf sie ausweiten. Anhand einer konkreten Risikoanalyse können Strategien entwickelt werden, um die Busbegleiter auf dem Weg zu ihrem Berufsziel als Fahrer zu begleiten und zu fördern.

ANHANG

Beispiel für die Vertragsgestaltung innerhalb und außerhalb der EU

Die folgenden Empfehlungen basieren auf den Vertragsgrundlagen der Studiosus Reisen München. Sie werden seit vielen Jahren in der Praxis erfolgreich umgesetzt und wurden von einigen Mitgliedern des Roundtable Menschenrechte im Tourismus bereits praktisch erprobt. Die vorliegenden Vertragsklauseln stehen auf der Webseite des Roundtable Menschenrechte im Tourismus auch auf Englisch und Französisch zur Verfügung.

1. RUHEZEITEN/LENKZEITEN

Das Busunternehmen gewährleistet, dass die folgenden Vorgaben für die Lenk- und Ruhezeiten stets eingehalten werden. Diese Vorgaben entsprechen der EU-Verordnung 561/2006 vom 15.3.2006. Gelten im Land strengere Regelungen, so sind selbstverständlich diese gültig.

Tageslenkzeit:

Die Tageslenkzeit darf 9 Stunden und zweimal wöchentlich 10 Stunden nicht überschreiten. Der Fahrer/die Fahrerin darf nach seiner maximalen Fahrzeit nicht für weitere Fahrten eingesetzt werden.

Lenkzeitunterbrechungen:

Nach einer Lenkzeit von 4½ Stunden hat eine Unterbrechung/Pause von 45 Minuten zu erfolgen (sofern keine Ruhezeit genommen wird). Während diesen 45 Minuten dürfen keine anderen Arbeiten ausgeführt werden.

Tägliche Ruhezeit:

Zwischen Dienstende und Dienstbeginn muss eine Pause von mindestens 9 Stunden liegen.

Wöchentliche Ruhezeit:

Der Reiseveranstalter hat seine Reisen so konzipiert, dass die laut Verordnung der EU vom 15.3.2006 (s. oben) vorgeschriebene Ruhezeit für den Busfahrer/die Busfahrerin gewährleistet ist. Das Busunternehmen trägt dafür Sorge, dass die FahrerInnen bei Reisebeginn ausgeruht sind und die vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeiten genommen haben. Beim Beginn der Reise darf kein Anspruch auf eine Ruhezeit aus einem vorhergehenden Zeitabschnitt bestehen.

Folgende Ruhezeiten sind erforderlich:

Die oben genannte Dauer der Reise beinhaltet auch den Transfer vom Fahrzeugdepot zum Treffpunkt mit der Gruppe.

EU Bei Reisen mit einer Dauer	Non-EU Bei Reisen mit einer Dauer
bis zu 6 Tagen: ist kein freier Tag erforderlich	bis zu 12 Tagen: ist kein freier Tag erforderlich
von 7 – 13 Tagen: sind 1 x 24 Stunden Freizeit erforderlich. Diese Freizeit muss zusammenhängend und spätestens nach 6 Fahrttagen genommen werden.	von 13 Tagen: ist ein freier Tag erforderlich, er muss am 7. Tag genommen werden.
von 14 – 21 Tagen: sind in der ersten Woche, spätestens nach 6 Fahrttagen 1 x 24 Stunden Freizeit erforderlich, in der zweiten Woche zusammenhängend 1 x 45 Stunden. Beispiel: 1 x 24 Stunden am 7. Reisetag, 1 x 45 Stunden am 14. und 15. Reisetag.	von 14 – 20 Tagen: sind mindestens 1 x 24 und 1 x 45 Stunden Freizeit erforderlich (die Freizeit muss spätestens ab dem 13. Tag zusammenhängend genommen werden, wenn nicht bereits in der ersten Woche die einmalig reduzierbare Wochenruhezeit von 1 x 24 Stunden genommen wurde). Beispiel: 1 x 24 Stunden in der ersten und 1 x 45 Stunden in der zweiten Woche oder 1 x 24 plus 1 x 45 Stunden in der zweiten Woche.
von über 21 Tagen: sind in der ersten Woche, spätestens nach 6 Fahrttagen 1 x 24 Stunden Freizeit erforderlich, in der zweiten Woche zusammenhängend 1 x 45 Stunden. Nach dem 21. Tag müssen die folgenden 3 Tage als Ruhezeit gewährt werden.	von über 21 Tagen: sind mindestens 1 x 24 und 2 x 45 Stunden Freizeit erforderlich. 1 x 24 plus 1 x 45 Stunden Freizeit müssen spätestens in der zweiten Woche genommen werden. Die zweite Pause von 1 x 45 Stunden muss nach dem 21. Tag genommen werden. Beispiel: 1 x 24 Stunden in der ersten Woche plus 1 x 45 Stunden Freizeit während der zweiten Woche und 1 x 45 Stunden zu Beginn der dritten Woche.

2. BEFUGNISSE DER REISELEITER/INNEN WÄHREND DER REISE

Der Reiseleiter/ die Reiseleiterin ist nicht berechtigt, größere Änderungen in der Fahrtroute zu bestimmen, welche vorher in dem Busunternehmen zugesandten Reiseverlauf festgelegt ist. Mögliche Umwege bis zu 50 km sind gestattet, wenn die Lenk- und Ruhezeiten für den Fahrer/ die Fahrerin dadurch nicht beeinträchtigt werden. Bei größeren Abweichungen muss Rücksprache beim Busunternehmen und bei dem Reiseveranstalter genommen werden. Die FahrerInnen wurden von dem Busunternehmen und dessen Vertragspartnern unterrichtet, dass die ReiseleiterInnen berechtigt sind, den Zustand des Fahrzeuges zu überprüfen. Sie stellen sicher, dass diese Maßnahmen auch durchgeführt werden können.

3. BEAUFTRAGUNG VON SUBUNTERNEHMEN

Die Beauftragung von Subunternehmen sollte nur in absoluten Ausnahmefällen und in Absprache mit dem Reiseveranstalter erfolgen. Es gelten die in diesem Vertrag genannten Anforderungen gleichlautend dann auch für die Subunternehmer.

SOZIALE ASPEKTE, UMWELTSCHUTZ UND MENSCHENRECHTE

Der Reiseveranstalter engagiert sich seit vielen Jahren für eine sozialverantwortliche und umweltbewusste Reiseplanung und Reisedurchführung. Er legt hierbei einen besonderen Schwerpunkt auf die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der BusfahrerInnen bzw. der Busbegleiter.

Das Busunternehmen erklärt sich bereit, den Reiseveranstalter in seinem Bemühen um nachhaltigen Tourismus und Umweltschutz sowie in seinem Engagement für den Erhalt der lokalen Kultur zu unterstützen und insbesondere auf die Umsetzung folgender Bestimmungen zu achten:

4. ANSTELLUNGS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN VON BUSFAHRER/INNEN UND BUSBEGLEITERN

Die Arbeitszeiten von BusfahrerInnen sind bereits per Vertrag in den allgemeinen Richtlinien zu den Lenkzeiten sowie den Tages- und Wochenruhezeiten geregelt.

Die folgenden Bestimmungen beruhen auf den Kernarbeitsnormen der ILO, der internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen, sie sind als solche für alle Mitgliedsstaaten der UNO gültig.

Die Anstellung von FahrerInnen und ggf. Busbegleitern erfolgt unter strikter Beachtung der nationalen Gesetze zur Arbeitssicherheit, zum Mutterschutz sowie zu Freizeiten und Ruhezeiten.

Die Entlohnung erfolgt auf der Grundlage des geltenden nationalen bzw. lokalen Tarifsystems, sie muss angemessen, mindestens jedoch existenzsichernd sein. Dies gilt auch für die Vergütung von Überstunden. Service-Entgelte, Umsatzbeteiligungen u.a. gelten als Teil der Entlohnung, nicht jedoch freiwillig von den Gästen

gegebene Trinkgelder. Alle Mitarbeitenden des Busunternehmens sind im Besitz eines den nationalen gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden, gültigen und in schriftlicher Form vorliegenden Arbeitsvertrags. Ebenso müssen alle FahrerInnen und Busbegleiter im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen versichert und vor allem im Besitz einer Unfall- und Krankenversicherung sein. BusfahrerInnen und alle anderen Mitarbeitenden des Transportunternehmens müssen über wichtige, sie betreffende innerbetriebliche Entscheidungen informiert werden. Zudem erhalten sie Gelegenheit, ihre Anliegen in angemessener Form zur Geltung bringen können. Dies gilt auch in Ländern, in denen die nationalen Gesetze einer gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten entgegenstehen.

Gemäß Buseinsatzplan notwendige Leerfahrten zwischen dem Hotel und dem Betriebshof (Depot) der Busgesellschaft sind bei den täglichen Arbeits- und Lenkzeiten zu berücksichtigen. Für diese Leerfahrten sind bei Mehrfachübernachtungen pro Fahrtrichtung maximal Strecken von 50 km bzw. 45 min Fahrtzeit erlaubt. Sollten laut Einsatzplanung längere Leerfahrten erforderlich sein, muss in Abstimmung mit dem Reiseveranstalter eine Hotelunterkunft für den Fahrer/die Fahrerin reserviert werden. Fahrten vom Wohnort des Fahrers/der Fahrerin zum Betriebshof werden nicht berücksichtigt und sind ausdrücklich von dieser Regelung ausgenommen.

Bei mehrtägigen Einsätzen für den Reiseveranstalter übernachten FahrerInnen und Busbegleiter (sofern vorhanden) grundsätzlich in den für die Reisegruppe reservierten Hotels. Sollte ein Gruppenhotel ausgebucht sein, ist eine Übernachtung des Fahrers/der Fahrerin und des Busbegleiters in einem gleichwertigen Hotel in der Nachbarschaft möglich. Die entsprechenden Reservierungen werden von dem Reiseveranstalter zusammen mit den Gruppenreservierungen vorgenommen. Sollten die FahrerInnen eine Unterbringung im Gruppenhotel ausdrücklich nicht wünschen bzw. dies nicht den landesüblichen Gepflogenheiten entsprechen, reserviert das Transportunternehmen bereits im Voraus eine alternative Unterkunft. Diese muss in jedem Fall sauber, gepflegt und ruhig sein sowie Zugang zu sauberen sanitären Anlagen (WC, Duschen, Waschbecken) und zu sauberem Wasser bieten.

Eine Übernachtung von FahrerInnen und Busbegleitern im Bus bzw. in anderen Fahrzeugen ist in keinem Fall gestattet. Ist eine nächtliche Bewachung der Fahrzeuge erforderlich, so ist diese von der Agentur, dem Busunternehmen bzw. dem Hotel an Ort und Stelle zu organisieren.

Je nach lokalen Gepflogenheiten und unter der Maßgabe entsprechender Vorabsprachen zwischen dem Reiseveranstalter und dem Agenten erhalten BusfahrerInnen und Busbegleiter während der Zeit ihres Einsatzes für den Reiseveranstalter einen Essenszuschuss: Dieser Zuschuss orientiert sich an den ortsüblichen Spesensätzen und deckt Kosten für Mahlzeiten ab, die nicht im Rahmen von inkludierten Essensleistungen zusammen mit der Gruppe eingenommen werden.

Die Einsatzplanung für FahrerInnen, Busbegleiter und örtliche ReiseleiterInnen soll möglichst langfristig erfolgen: Ziel muss es sein, durch eine langfristige Einsatzplanung den betroffenen Mitarbeitenden eine sinnvolle Gestaltung ihrer Freizeit zu ermöglichen.