

Ratgeber zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für die Personenbeförderung mit Reisebussen

Dieser Ratgeber liefert Informationen zu den Bestimmungen der Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung sowie zur konkreten Handhabung der Bestimmungen durch die Arbeitsaufsichtsbehörde (Arbeidstilsynet). Der Ratgeber richtet sich vornehmlich an Reisebusunternehmen und Besteller von Reisebusdiensten.

Der Ratgeber stützt sich auf folgende Vorschriften:

- **Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für die Personenbeförderung mit Reisebussen** (auf Norwegisch)
- **Arbeitsschutzgesetz § 1-7** (auf Englisch)
- **Verordnung über entsandte Arbeitnehmer** (auf Norwegisch)
- **Verordnung über Lohn- und Arbeitsbedingungen bei öffentlichen Verträgen** (auf Norwegisch)
- **Verordnung über Informations- und Aufsichtspflicht und das Recht auf Einsichtnahme** (auf Norwegisch)

Was beinhaltet die Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung?

Die Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung verschafft den Arbeitnehmern, für die sie gilt, den Anspruch auf allgemeinverbindlich gemachte Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die betroffenen Arbeitgeber müssen aufgrund der Verordnung gewährleisten, dass die Arbeitnehmer:

- **den für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn erhalten**
Der Tarifausschuss kann den Satz auf der Grundlage einer Tarifrevision ändern. Aktualisierte Mindestlohnsätze siehe: www.arbeidstilsynet.no/minimumwage
- **vom Arbeitgeber Kost und Logis oder vertragsgemäß Deckung der Aufwendungen hierfür bekommen**

Der Lohn ist auf der Grundlage der Arbeitszeit zu zahlen, wie diese in der **Verordnung über Arbeitszeit für Fahrer und andere im Straßentransport Beschäftigte (FATS)** definiert ist. Für Arbeitnehmer, die Personen-



beförderung mit Reisebussen ausführen, jedoch nicht unter die FATS fallen, ist Lohn auf Grundlage der Arbeitszeit zu zahlen, so wie das in Kapitel 10 definiert ist. Als Lohn zählt die Vergütung für Arbeit. Deckung von Aufwendungen fällt nicht unter den Lohnbegriff. Das heißt, dass die Deckung von Aufwendungen z.B. für Reisen, Kost und Logis nicht als Teil des Mindestlohns gemäß der Verordnung einzurechnen ist.

Geltungsbereich der Verordnung

Die Verordnung gilt für Arbeitnehmer in Betrieben, die Personenbeförderung mit Ausflugswagen oder Bussen vornehmen, sofern der Transport nicht die Erteilung einer Genehmigung durch Ausschreibung nach § 8 des Gesetzes über gewerbliche Beförderung erfordert.

Mit dem Verweis auf § 8 des Gesetzes über gewerbliche Beförderung soll die Verordnung gegenüber der Personenbeförderung auf Strecken abgegrenzt werden, für die nach öffentlicher Ausschreibung eine Genehmigung erteilt wurde.

Die Verordnung gilt nicht für selbständige Gewerbetreibende, Auszubildende oder Personen in ABM-Stellen.

Ausländische Unternehmen

Für Arbeitnehmer, die in Betrieben mit Sitz außerhalb Norwegens angestellt sind, wird durch § 1-7 des Arbeitsschutzgesetzes und die Verordnung über entsandte Arbeitnehmer geregelt, ob und falls ja, welche norwegischen Bestimmungen zur Anwendung kommen.

Wenn ausländische Unternehmen Personenbeförderung mit Reisebussen in Norwegen durchführen, wird dies normalerweise in Form von internationalen Transporten und/oder Kabotagefahrten erfolgen.

Die Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung gilt nur bei Kabotagefahrten, siehe § 2, erster Absatz. Kabotagefahrten sind es, wenn ein ausländisches Transportunternehmen vorübergehenden Reisebustransport mit Zustieg und/oder Ausstieg in Norwegen betreibt. Internationaler Transport fällt nicht in den Geltungsbereich der Verordnung. Mit internationalem Transport sind grenzüberschreitende Transportaufträge gemeint, gewöhnlich Transporte, die von dem Staat ausgehen, in dem der Transporteur angesiedelt ist, und mit Zielpunkt in einem anderen Staat. Transporte, die in ein und demselben Staat beginnen und enden, jedoch in einem anderen Staat Passagiere aufnehmen oder absetzen, gelten als internationaler Transport.

Ausnahmen von der Verordnung

Die Verordnung gilt nicht, wenn der Arbeitgeber glaubwürdig darstellen kann, dass der Arbeitnehmer gemäß Vertrag oder aufgrund des nationalen Rechts, das für das Arbeitsverhältnis im Übrigen maßgeblich ist, insgesamt günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen genießt. Die Ausnahmebestimmung soll Fälle



abdecken, in denen der Fahrer andere Formen der Vergütung für seine Arbeitsleistung erhält, wie z.B. Provision oder Lohnfortzahlung. Eine der Bedingungen ist, dass es um Vorteile oder Leistungen geht, die man üblicherweise als Teil des Lohns ansieht und die in die Bemessungsgrundlage für Urlaubsgeld, Steuern und Sozialleistungen einbezogen werden.

Was mit der Verordnung im Einklang stehen muss, sind die Lohn- und Arbeitsbedingungen insgesamt. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen können von der Verordnung in einem oder mehreren Punkten abweichen, müssen aber insgesamt ebenso günstig sein oder sogar bessere Bedingungen bereitstellen. Zum Beispiel kann der Stundenlohn etwas niedriger liegen als der Mindestsatz laut Verordnung, aber nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer andere Formen der Entlohnung erhält, die mit der erbrachten Arbeitsleistung verbunden sind. Das Zahlen von Aufwendungen kann keinen niedrigeren Stundenlohn ausgleichen.

Anforderungen an die Dokumentation

Die Arbeitsaufsichtsbehörde (Arbeidstilsynet) hat gemäß **§ 11 des Gesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung** die Befugnis, von den Unternehmen die Auslieferung notwendiger Informationen zu verlangen. Einige Dokumente hat der Fahrer obligatorisch im Fahrzeug mitzuführen. Die Arbeitsaufsichtsbehörde kann auch nach anderer Dokumentation fragen, die der Fahrer nicht mitzuführen verpflichtet ist, die man aber ruhig dabei haben sollte, damit eine für alle Beteiligten effektivere Durchführung der Überprüfung erzielt wird.

Das Unternehmen muss dafür sorgen, dass im Fahrzeug die folgenden Belege vorhanden sind:

- Lenk- und Ruhezeitdaten
- Führerschein und Kompetenznachweis (z.B. Befähigung zur gewerblichen Beförderung oder eine andere gültige Identifizierung des Fahrers)
- Kfz-Zulassung (gilt für alle Fahrzeuge, sowohl norwegische als auch ausländische)
- Transportgenehmigung
- Bilaterales Abkommen zwischen Norwegen und dem betreffenden Staat, oder eine Sonderzulassung, falls der Transporteur in einem Staat außerhalb des EWR angesiedelt ist
- Neben der Zulassung verlangen norwegische Behörden für die meisten Transporte außerdem ein Kontrolldokument bzw. eine Passagierliste.

Ein ausländisches Unternehmen, das Arbeitnehmer im Zuge seiner Dienstleistung nach Norwegen sendet, hat die Pflicht für folgende Unterlagen im Fahrzeug zu sorgen:

- Arbeitsverträge
- Übersicht über die Arbeitszeit
- Lohnzettel

Die Dokumente müssen in schriftlicher oder elektronischer Form in Norwegisch, Schwedisch, Dänisch oder Englisch vorliegen.



Im Interesse einer raschen Kontrolle ist es von Vorteil, wenn der Fahrer Folgendes bei sich hat:

- Lohnabrechnung/Arbeitsvertrag oder andere Nachweise, die zeigen, dass der Fahrer für das Fahren in Norwegen den allgemeinverbindlichen Mindestlohn bezieht.
- Die zur Deckung von Aufwendungen für Kost und Logis getroffene Vereinbarung.
- Unterlagen, die einen Überblick über die Arbeitszeit in Norwegen gewähren, vgl. **Verordnung über Arbeitszeit für Fahrer und andere im Straßentransport Beschäftigte usw. (FATS), § 6**, oder **Arbeitsschutzgesetz, § 10-7**. Dies ist notwendig, damit die Arbeitsaufsichtsbehörde kontrollieren kann, ob die Arbeitnehmer für die in Norwegen geleistete Arbeitszeit den für allgemeinverbindlich erklärten Lohn erhalten.
- Etwaige Vereinbarungen zur Durchschnittsberechnung, die zeigen, dass der Arbeitnehmer für die in Norwegen geleistete Arbeitszeit den für allgemeinverbindlich erklärten Lohn erhält.

Handhabung durch die Arbeitsaufsichtsbehörde

Überprüfung beim Fahrer/Unternehmen

Die Arbeitsaufsichtsbehörde wird entlang der Straße, unter anderem in Zusammenarbeit mit dem Straßenverkehrsamt, Kontrollen durchführen. Die Fahrer, die man anhält, werden aufgefordert, Belege dafür vorzulegen, dass sie für den in Norwegen auszuführenden Teil des Auftrags Lohn nach den allgemeinverbindlichen Sätzen erhalten, und hierfür auch eine Vereinbarung über Kost und Logis sowie eine Übersicht über die Arbeitszeit vorzulegen.

Die Weiterverfolgung durch die Arbeitsaufsichtsbehörde wird davon abhängen, welche Art Dokumentation der Fahrer bei der Kontrolle vorweisen kann und was aus dieser Dokumentation hervorgeht.

Wenn der Fahrer dokumentieren kann, dass ihm der allgemeinverbindliche Lohn gezahlt wird und dass für ihn eine Vereinbarung über Kost und Logis vorliegt, wird die Überprüfung daraufhin mit einem Kontrollbericht an den Arbeitgeber des Fahrers abgeschlossen.

Falls der Fahrer keine Dokumentation vorlegen kann, die es der Arbeitsaufsichtsbehörde ermöglicht, den Lohn und/oder die Aufwandsentschädigung des Betroffenen zu kontrollieren, kann die Arbeitsaufsichtsbehörde den Arbeitgeber mit der Forderung anschreiben, dass er die erforderliche Dokumentation einschickt.

Wird ein Verstoß gegen die Verordnung festgestellt, kann die Arbeitsaufsichtsbehörde die Sache mit Weisungen gegenüber dem Unternehmen weiterverfolgen. In Fällen, in denen schwere Verstöße gegen die Verordnung aufgedeckt werden oder ein solcher Verdacht besteht, kann die Arbeitsaufsichtsbehörde eine Übertretungsgebühr auferlegen oder das Unternehmen anzeigen. Der Arbeitgeber riskiert im Fall einer Anzeige eine Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr, unter besonders erschwerenden Umständen Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren.

Die Arbeitsaufsichtsbehörde tauscht in Fällen, die entsandte Fahrer betreffen, mit Aufsichtsbehörden in



anderen Ländern Informationen aus. Die Arbeitsaufsichtsbehörde kann durch internationale Systeme Auskünfte über Unternehmen anfordern, die der Aufsicht unterzogen werden, z.B. in der Frage, wer die Eigentümer sind.

Ihre Beurteilung der Dokumentation der Lohnzahlungen gründet die Arbeitsaufsichtsbehörde in der Regel auf den Wechselkurs zum Zeitpunkt der Kontrolle/Überprüfung.

Überprüfung beim Besteller und beim Hauptlieferanten

Die Arbeitsaufsichtsbehörde wird beim Besteller und beim Hauptlieferanten von Transportdiensten Überprüfungen vornehmen, um zu kontrollieren, dass die Verordnung über Informations- und Aufsichtspflicht und das Recht auf Einsichtnahme eingehalten wird. Für öffentliche Besteller gilt auch die Verordnung über Lohn- und Arbeitsbedingungen bei öffentlichen Verträgen.

Die Informationspflicht beinhaltet, dass der Besteller des Transportdienstes in seinem Vertrag mit dem Lieferanten aufzeigt, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn entsprechend der Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung bekommen muss. Die Lieferanten unterliegen der gleichen Informationspflicht, wenn sie Verträge mit Subunternehmern schließen.

Die Aufsichtspflicht beinhaltet, dass der Besteller (in denjenigen Fällen, in denen keine Subunternehmer benutzt werden) und der Hauptlieferant Systeme und Prozeduren haben müssen, um zu überprüfen, dass die Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung beim Lieferanten eingehalten wird, und soweit erforderlich in dieser Hinsicht nachzuhaken.

Die Aufsichtspflicht kann z.B. erfüllt werden, indem Vertragsklauseln einbezogen werden, die besagen, dass für die Beschäftigten des Lieferanten mindestens die Lohn- und Arbeitsbedingungen gelten müssen, die aus der Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung hervorgehen, und dass dies weiterverfolgt wird, indem man Belege für den Lohn und die Aufwandsentschädigung des Arbeitnehmers einholt. Es muss also eine Prozedur oder ein System etabliert werden, um die Erfüllung der Aufsichtspflicht zu gewährleisten. Eine schriftlich gesondert festgelegte Prozedur für die Aufsichtspflicht ist nicht erforderlich, da dies in andere Steuerungsdokumente oder -prozeduren einbezogen werden kann.

Die Arbeitsaufsichtsbehörde verlangt jedoch, dass das System und/oder die Prozedur, mit denen der Besteller die Einhaltung der Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung bei den Lieferanten gewährleisten soll, geeignet sind, um etwaige Verstöße eines Lieferanten gegen die Bestimmungen der Verordnung aufzudecken. In Fällen, in denen Subunternehmer eingesetzt werden, wird die Arbeitsaufsichtsbehörde überprüfen, dass die Hauptlieferanten ihre Informations- und Aufsichtspflicht wahrnehmen.

Man sollte sich merken, dass die Verordnung dem Besteller nicht das Recht einräumt, den Lieferanten zu beaufsichtigen. Sie ermöglicht auch keine Sanktionen wegen Verstößen gegen die Bestimmungen zur Allgemeinverbindlicherklärung. Besteller und Hauptlieferant müssten sich eine solche Berechtigung also mittels einer Vertragsklausel verschaffen.

Der Lieferant und Subunternehmer haftet solidarisch für die Auszahlung von Lohn gemäß den Vorschriften zur Allgemeinverbindlicherklärung und Urlaubsgeld, siehe **Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung, § 13**.



Bei einem Verstoß gegen die Vorschriften kann die Arbeitsaufsichtsbehörde Weisungen erteilen, eine Übertretungsgebühr auferlegen oder das Unternehmen anzeigen. Besteller oder Hauptlieferanten können auch wegen Verstößen gegen das Gesetz über Allgemeinverbindlicherklärung strafrechtlich verfolgt werden.

Einsichtnahmerecht der Belegschaftsvertreter

Belegschaftsvertreter beim Hauptlieferanten haben in Folge der Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung das Recht auf Einsichtnahme in Angaben zu Lohn- und Arbeitsbedingungen bei den Subunternehmern des Unternehmens. Wenn es keine Belegschaftsvertreter beim Hauptlieferanten gibt, können Belegschaftsvertreter beim nächsten Subunternehmen des Unternehmens die Informationen vom betreffenden Subunternehmen des Subunternehmers einfordern. Anhand des Rechts auf Einsichtnahme können die Belegschaftsvertreter dazu beitragen, dass das Unternehmen die Anforderungen der Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung erfüllt.

Das Unternehmen muss dokumentieren, dass sich die Lohn- und Arbeitsbedingungen im Einklang mit der Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung befinden, wenn Belegschaftsvertreter schriftlich darum ersuchen. Das Recht auf Einsichtnahme gilt die gesamte Vertragskette hinunter.

Das Gesuch auf Einsichtnahme muss schriftlich vorgelegt werden. Es muss darin angegeben werden, welche Grundlage der Belegschaftsvertreter für sein Gesuch hat und für welche Unternehmen und Arbeitnehmergruppen es gilt. Es kann nur für solche Arbeitnehmer die Einsichtnahme verlangt werden, die Arbeiten ausführen, welche im Geltungsbereich der Verordnung liegen.

Angaben zu Lohn- und Arbeitsbedingungen sind mit Kopien der Arbeitsverträge, Lohnzettel und Stundenlisten zu dokumentieren.

Die Regel des Rechts auf Einsichtnahme bringt mit sich, dass der Hauptlieferant verpflichtet ist, bei den Subunternehmern Angaben zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuholen und diese an Belegschaftsvertreter weiterzuleiten. Ebenso wie für die Aufsichtspflicht sollte der Auftraggeber die Pflicht zur Bereitstellung von Informationen, die Vorgehensweise fürs Einholen der Daten und deren Aushändigung sowie etwaige Sanktionen bei Nichterfüllung dieser Pflicht vertraglich regulieren.

Jeder, der nach dieser Bestimmung Informationen über Lohn- und Arbeitsbedingungen erhält, hat bezüglich der Informationen Verschwiegenheitspflicht, **siehe § 11**.

Falls Belegschaftsvertreter Verstöße gegen die Verordnung über die Allgemeinverbindlicherklärung entdecken und das Unternehmen diesbezüglich warnen und falls das Unternehmen die Verstöße nicht behebt, können sie ungeachtet der Verschwiegenheitspflicht die Arbeitsaufsichtsbehörde davon unterrichten.

