

## personality

Der 33-jährige Betriebs- und Volkswirt **Sven Liebert** übernimmt die Geschäftsführung und Leitung der Geschäftsstelle des Bundesverbands der Deutschen Tourismuswirtschaft (BTW). Liebert leitete bis Ende November 2022 als Head of Public Policy Germany die Berliner Konzernrepräsentanz und damit die nationale Interessenvertretung der Metro AG. Er studierte Betriebs- und Volkswirtschaft sowie Politikwissenschaften in Friedrichshafen am Bodensee sowie in den USA und war zuvor bei der Unternehmensberatung PwC tätig. Nach 17 Jahren in der Führung des BTW übergibt sein Vorgänger Michael Rabe zum 1. Dezember die Leitung des Verbands und tritt in den Ruhestand.



im Harz  
im Thüringer Wald  
in der Uckermark  
im Erzgebirge

**AHORN HOTELS & RESORTS**

**Neue TAGESFAHRTEN 2023**

[www.ahorn-busangebote.de](http://www.ahorn-busangebote.de)

Generationenwechsel in der Geschäftsführung des 1994 gegründeten Spezialisten für Österreich-Reisen: Als Tochter der Unternehmensgründer Brigitte und Franz Stumpner verantwortet nunmehr **Barbara Ahrer** die Zukunft der Salzkammergut Touristik. Nach ihrem Abschluss an der Tourismusschule Salzkammergut und eines einschlägigen Studiums war die leidenschaftliche Salzkammergutlerin, Österreicherin und Europäerin bei einigen renommierten Tourismus-Unternehmen tätig. Unter anderem bei Lauda Air, Austrian Airlines und einem Unternehmen der Verkehrsbüro-Gruppe, für das sie auch den Marktaufbau in den USA verantwortete. Mit Barbara Ahrer an der Spitze setzt die Salzkammergut Touristik den Erfolgsweg der letzten Jahre fort. Barbara Ahrer will mit ihrem 16-köpfigen Team auch in Zukunft einen starken Fokus auf kreative Produktentwicklungen und den umfassenden Servicegedanken legen.



**Michelangelo International Travel**

**Ministranten-Wallfahrt Rom 2024 - jetzt schon über uns!**

[www.michelangelo.travel](http://www.michelangelo.travel)

Der ehemalige Leiter Entwicklung bei Daimler Buses, **Gustav Tuschen** (60), wird eine Geschäftsleitungsposition beim Industrie- und Entwicklungsdienstleister AVL List in Graz übernehmen. Er folgte zum 1. Dezember auf Rolf Dreisbach, der nach 20 Jahren bei AVL in den Ruhestand geht. Tuschen wird „Executive Vice President Global Business Development, Sales & International Operations“. Als solcher wird er dem Vorstand angehören und direkt an den AVL Vorstandsvorsitzenden Helmut List berichten. Tuschen war 33 Jahre bei Daimler tätig, wechselnd zwischen dem Lkw- und Busbereich. Zuletzt war er 12 Jahre bei der Evobus GmbH und Daimler Buses für die Entwicklung von Modellen wie dem voll-elektrischen eCitaro und der neuen Setra Reisebus-Generation zuständig. Bei AVL wird er sich um den Bereich „Nutzfahrzeuge“, „Wassersoff & Brennstoffzelle“, „Hochleistungsantriebe“ und das Produktportfolio-Management kümmern. Als globaler Technologieanbieter reicht das Angebot der AVL von Simulation, Virtualisierung und Testautomatisierung bis hin zu ADAS/AD und Fahrzeugsoftware. Weltweit arbeiten rund 10.700 Mitarbeiter an mehr als 90 Standorten für das Unternehmen, der deutsche Hauptsitz befindet sich in Mainz-Kastel.



Die bisherige CCO von Silversea Cruises, **Barbara Muckermann**, folgt als CEO auf Roberto Martinoli, Präsident und CEO, der ab 1. Januar 2023 die Rolle des Senior-Beraters von Jason Liberty, Präsident und CEO der Royal Caribbean Group, übernehmen wird. Sie wird außerdem Mitglied des Executive Committee der Royal Caribbean Group. Muckermann verfügt über mehr als 25 Jahre Erfahrung in der Reise- und Gastgewerbebranche, wobei ihr Schwerpunkt auf der Gestaltung exklusiver High-End-Reisen liegt. Sie kam 2001 zu Silversea Cruises und war von 2005 bis 2016 in verschiedenen Positionen bei anderen Luxus- und Kreuzfahrtmarken tätig. Sie wird alle Mitarbeitende und die Crew von Silversea leiten und direkt an Jason Liberty berichten. Unter Roberto Martinolis Führung seit 2016 ist die Flotte von Silversea auf elf Schiffe angewachsen. Er verantwortete auch den Erwerb der „Silver Endeavour“ im Jahr 2022, um dem Unternehmen den wichtigen Zugang zu den beiden Polarregionen zu ermöglichen. Im Sommer 2023 wird die „Silver Nova“ in Dienst gestellt: das erste Hybrid-Luxus-Kreuzfahrtschiff, das mit Brennstoffzellen betrieben wird. Die Luxus-Kreuzfahrtschiff steuert nun jedes Jahr über 900 Ziele auf allen sieben Kontinenten an.



## Fachkräfteeinwanderungsgesetz Keine Fortschritte für die Busbranche



Personalgewinnungsexperte Carsten Kamphausen Foto: Privat

Grundsätzlich ist es sehr zu begrüßen, dass die Bundesregierung die Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland erleichtern will. **Erster Schritt auf diesem Weg sind die vom Kabinett am 30. November 2022 beschlossenen, „Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten“.** Für die beiden in der Busbranche hauptsächlich gesuchten Beschäftigtengruppen – **Werkstattpersonal und Fahrpersonal** – bleiben die Verbesserungen aus diesem Papier jedoch weit hinter den Notwendigkeiten zurück, sagt der Experte Carsten Kamphausen.

### 1. Beschäftigtengruppe: Werkstattpersonal

Bereits heute ermöglicht das Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 19.08.2019 in Kombination mit der Beschäftigungsverordnung die Zuwanderung von Werkstattpersonal aus Drittstaaten. Allerdings sind die Hürden hoch.

Anders als innerhalb der Europäischen Union werden Bildungsabschlüsse anderer Staaten nicht grundsätzlich anerkannt. Stattdessen muss für jede Ausbildung einzeln die Gleichwertigkeit der Berufsausbildung festgestellt werden, damit der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann. Hinzu kommt noch die Visumpflicht.

Die Bewerber müssen nicht nur ihre Zeugnisse vorlegen und von öffentlich bestellten Dolmetschern übersetzen lassen, sondern auch eine Beschreibung der gelernten relevanten Fächer ihrer Bildungseinrichtung beschaffen. Alleine dieser Schritt gelingt nicht immer und erschwert die Anerkennung.

Wenn die Unterlagen vorhanden sind, dann muss die Gleichwertigkeit durch eine Handwerkskammer festgestellt werden. Dieses Verfahren dauert drei Monate und kostet zwischen 100 und 600 Euro, was eine weitere Hürde darstellt.

Da es weltweit praktisch keine mit einer deutschen Berufsausbildung auch nur halbwegs vergleichbaren Ausbildungen gibt, enden solche Verfahren in der Regel mit der Anerkennung einer teilweisen Gleichwertigkeit. Somit erfolgen Auflagen innerhalb von zwei Jahren sogenannte „Anpassungsqualifizierungen“ zu durchlaufen. Mit der teilweisen Gleichwertigkeit kann ein Visum erteilt werden, so dass diese Qualifizierungen parallel zur Arbeitsaufnahme in Deutschland erfolgen können. Dafür wiederum werden in der Regel Deutschkenntnisse Ni-

veau A2 (erweiterte Grundkenntnisse) verlangt, die somit im Herkunftsland erworben und durch Zertifikate nachgewiesen werden müssen. Dieser Hürdenlauf ist aufwendig und störanfällig. Die nun

von der Bundesregierung vorgelegten Eckpunkte zeigen hierbei schon Erleichterungen auf: Bewerbern, die die genannten Unterlagen aus nicht von ihnen zu verschuldenden Gründen nicht beibringen können, wird eine praktikable Alternative eröffnet. Sie können zur Feststellung ihrer Qualifikation schon nach Deutschland einreisen. Des Weiteren werden bei einer teilweisen Gleichwertigkeit die Berufsausübung und die parallele Qualifikation zum Regelfall statt wie bis bisher zur Ausnahme.

menarbeit in einer Werkstatt fundamental. Der Arbeitgeber muss jedoch entscheiden können, ob er einen Mitarbeiter mit zunächst eingeschränktem Deutsch oder sogar ohne Deutschkenntnisse akzeptieren kann oder nicht.

Um Arbeitnehmer und Arbeitgeber in dieser Hinsicht Sicherheit zu geben, soll ein z. B. einmonatiges, entgeltliches Probearbeiten ermöglicht werden. Das ist auf Basis jetziger Rechtslage bisher so nicht möglich.

**Ein zukünftiger Verfahrensablauf**

### Carsten Kamphausen

Carsten Kamphausen ist Gründer und Geschäftsführer der Servicekraft Bus GmbH. Vor seiner Tätigkeit als Arbeitsvermittler war er bis 2011 Bereichsleiter Marktforschung und Marktbearbeitung beim Rhein-Main-Verkehrsverbund. Seit 2011 ist er Gesellschafter und Geschäftsführer der Servicekraft Bus GmbH, Arbeitsvermittlung im Busgewerbe. Servicekraft Bus betreibt nur Direktvermittlung, also keine Arbeitnehmerüberlassung.

[www.servicekraft-bus.de](http://www.servicekraft-bus.de)

Diese Fortschritte sind aber bei weitem nicht ausreichend. Dem Wort des Arbeitgebers muss aus unserer Sicht entscheidendes Gewicht gegeben werden; wenn ein Arbeitgeber zur Einschätzung gelangt, diesen Mitarbeiter in seinem Unternehmen beschäftigen zu wollen, dann muss das die zentrale Entscheidung sein. Das gilt auch für die Notwendigkeit der deutschen Sprache. Eine gemeinsame Sprache ist gerade auch für die Zusam-

**kann daher aus unserer Sicht folgender sein:**

- Entscheidung eines Arbeitgebers für eine Fachkraft aus einem Drittstaat.
- Prüfung der vorgelegten, ausländischen Zeugnisse durch die zuständige Handwerkskammer (HWK) auf Echtheit und Relevanz.
- Auf Basis eines entsprechenden Bescheides der HWK bietet der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag an...

**Fortsetzung auf Seite 10**

CHAGALL, MATISSE, MIRÓ  
Made in Paris

1. SEP 2023  
– 7. JAN 2024

# CHAGALL MATISSE



Henri Matisse, Jeanne (Hana), Blatt 1 aus dem Portfolio Jazz, 1947 © Succession H. Matisse / VG Bild-Kunst, Bonn 2022

# MIRÓ

Museum Folkwang Museumsplatz 1  
45128 Essen



**Rechtsanwalt Petzoldt beantwortet Fragen der Branche**

## Aus der Praxis: Zur Höhe der angemessenen Stornogebühr

Tritt ein Reisender vor Reisebeginn zurück, verliert der Reiseveranstalter seinen Anspruch auf den Reisepreis. Nach § 651h BGB kann er jedoch eine „angemessene“ Entschädigung verlangen. Vertraglich kann eine Pauschale festgelegt werden. Diese muss in Abhängigkeit des Reisepreises, des Rücktrittszeitpunktes und der zu erwartenden Ersparnisse sowie der zu erwartenden, anderen Verwendung berechnet werden. Wir werden oft gefragt, wie hoch die Entschädigungspauschale sein kann. Kann man eventuell vom Wettbewerber die Angaben übernehmen?

Zur Höhe der Pauschalen kann man keine allgemeingültige Aussage treffen. Die in § 651h BGB beschriebene, angemessene Entschädigung stellt auf den konkreten Veranstalter ab. Auf den kommt es an, da nur er aufgrund seines Geschäftsmodells wissen kann, welche Aufwendungen er im Regelfall bei einem Kundenrücktritt erspart, welche Leistungen sich für gewöhnlich noch anderweitig vermarkten lassen. Hierbei muss auf die Erfahrungswerte der letzten

drei Jahre zurückgegriffen werden. Nur wenn diese Betrachtung nicht möglich ist, also bei Neugründung, kommt es auf die Branchenüblichkeit an. Üblich ist eine Regelung allerdings nicht schon dann, wenn der Kollege vom Nachbarort eine solche verwendet. Weil sich die Verhältnisse fortlaufend ändern, sollten sich dem Grunde nach auch die Stornopauschalen im Laufe der Zeit ändern. Davon wird in der Praxis kaum Gebrauch gemacht, weil man Angst hat, durch zu

hohe Pauschalen Kunden zu verlieren oder rechtlich anzuecken. Die Angst ist verständlich. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass mit der „angemessenen“ Entschädigung nicht nur der bisherige Aufwand des Veranstalter



**Bertram Petzoldt**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht / Fachanwalt für Sozialrecht, Partner in der Kanzlei Prof. Dr. Queißer & Partner, Straße des 17. Juni 25, 01257 Dresden, Tel.: 0351-2024882

ters abgedeckt werden soll. Auch ein Gewinn kann in die Berechnung einfließen. Angemes-

sen ist die Klausel aber nur, wenn der Gewinn bei einem Storno nicht höher ist als bei tatsächlicher Durchführung der Reise. Vom gegenseitigen Abschreiben halten wir nichts. Auch wenn sich das Reiseangebot von benachbarten Busreiseveranstaltern mitunter ähnlich liest, so sind doch die Verhältnisse hinter den Kulissen hingegen sehr verschieden. Der eine Veranstalter organisiert seine Reisen selbst, der andere kauft beim Paketer; der eine verfügt über einen finanzierten Fuhrpark, der andere setzt Subs ein. Kurz: Die Produktionspreise einer Pauschalreise dürften bei annähernd gleichen Verbraucherpreisen mitunter stark auseinanderdriften. Ohne Kenntnis dieser Information läuft man beim Abschreiben Gefahr, die Stornopauschalen zu gering anzusetzen.

\*Name von der Redaktion geändert

10



Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck Foto: Die Grünen

## Beim Bundeswirtschaftsministerium Nationale Plattform Tourismus gestartet

Die deutsche Tourismuswirtschaft sieht sich aktuell großen Herausforderungen gegenüber: Sie ist noch dabei, sich von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid19-Pandemie zu erholen und wird gleichzeitig durch steigende Energiekosten belastet. Zugleich muss die Tourismuswirtschaft ihren Beitrag hin zu mehr Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit leisten.

Die deutsche Tourismuswirtschaft sieht sich aktuell großen Herausforderungen gegenüber: Sie ist noch dabei, sich von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid19-Pandemie zu erholen und wird gleichzeitig durch steigende Energiekosten und Lebensmittelpreise belastet. Zugleich muss die Tourismuswirtschaft ihren Beitrag hin zu mehr Klimaneutralität, Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit leisten. Denn Tourismus ist für einen signifikanten Anteil an den globalen CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich. Die Bundesregierung will die Branche bei diesen Herausforderungen jetzt besser unterstützen. Das Kabinett hat am 15. Dezember die Eckpunkte der Bundesregierung zur „Nationalen Plattform Zukunft des Tourismus“ beschlossen. Sie ist laut Ministerium „das zentrale Instrument, um die Nationale Tourismusstrategie weiterzuentwickeln“. Die

Plattform fasst die Maßnahmen der Bundesministerien zusammen, von denen die Tourismuswirtschaft profitieren kann, die bei Bedarf nachjustiert und ergänzt werden, sowie dadurch nach außen sichtbar gemacht werden. Konkret wird die wesentliche Arbeit der Plattform darin bestehen, in vier thematischen Arbeitsgruppen zu den Themen Klimaneutralität/Umwelt- und Naturschutz, Fachkräftesicherung, Digitalisierung und wettbewerbsfähiger Tourismus die Maßnahmen aus dem Arbeitsprogramm kontinuierlich weiterzuentwickeln. Mit der Plattform soll ein langfristiger Dialog von tourismusrelevanten Akteuren aller Ebenen initiiert werden. Um die Arbeit der Plattform zu planen, zu organisieren und zu kommunizieren, wird eine Geschäftsstelle eingerichtet; die Ausschreibung dazu wurde bereits gestartet.



Studiosus erhält den „EcoTrophea 2022“ Foto: DRV/Marcel Kautz

## Tourismus-Award des DRV Studiosus gewinnt „EcoTrophea 2022“

Als bedeutender Player in puncto Nachhaltigkeit ist der Kultur-Reiseveranstalter Studiosus schon viele Jahre mit Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz aktiv. Seit 2021 kompensiert Studiosus alle CO<sub>2</sub>-Emissionen und andere klimarelevante Treibhausgase für alle angebotenen Reisen weltweit.

Das Geld für die Kompensationen fließt zum Beispiel in den Bau von Biogasanlagen in Nepal. Das Klimaschutzprojekt erfüllt damit höchste Anforderungen. Dadurch ist zudem gewährleistet, dass das Projekt nicht nur dem Klima hilft, sondern auch den Menschen vor Ort. Zudem veröffentlicht Studiosus seit Mai dieses Jahres den CO<sub>2</sub>-e-Fußabdruck jeder Reise. Für sein umfassendes Engagement erhält der Studienreise-Veranstalter aus München in diesem Jahr die „EcoTrophea“ des Deutschen

Reiseverbandes (DRV). Die internationale Auszeichnung für Umweltschutz und soziale Verantwortung im Tourismus zählt zu den traditionsreichsten Auszeichnungen der Reisewirtschaft. Der DRV zeichnet mit ihm seit 1987 Projekte aus, die einen wirkungsvollen Beitrag zur Nachhaltigkeit im Tourismus leisten. „Studiosus hat die Jury in mehrfacher Hinsicht überzeugt“, erklärt Harald Zeiss, Professor der Hochschule Harz anlässlich der Preisverleihung auf der DRV-Jahrestagung in Marokko.

## Keine Fortschritte...

Fortsetzung von Seite 9

- um daraufhin das Visumsverfahren einzuleiten.
- Einreise und Arbeitsbeginn nach Abschluss des Visumsverfahrens.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden anschließend über den Qualifikationsbedarf und wie er gedeckt werden kann.

### 2. Beschäftigtengruppe: Fahrpersonal

Noch weniger erfreulich ist der Blick auf das Thema Fahrpersonal, denn hier sind von vornherein keine Verbesserungen in den Eckpunkten vorgesehen. Die entscheidende Hürde findet sich im Aufenthaltsgesetz § 18 (2), 5., bzw. beinahe wortgleich in der Beschäftigungsverordnung § 1 (2). Hier heißt es (zitiert aus der Beschäftigungsverordnung): „Die erstmalige Erteilung der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit setzt in den Fällen des § 24a und § 26 Absatz 2, in denen die Aufnahme der Beschäftigung nach Vollendung des 45. Lebensjahres der Ausländerin oder des Ausländers erfolgt, eine Höhe des Gehalts von mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung voraus, es sei denn, der Ausländer kann den Nachweis über eine angemessene Altersvorsorge erbringen. Von den Voraussetzungen nach Satz 1 kann nur in begründeten Ausnahmefällen, in denen ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung der Ausländerin oder des Ausländers besteht, abgesehen werden. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat gibt das Mindestgehalt für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. Dezember des Vorjahres im Bundesanzeiger bekannt.“

Der genannte § 24a regelt den Zugang von Berufskraftfahrern zum deutschen Arbeitsmarkt. Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung wird im Jahr 2023 bei 7.300 Euro monatlich in den alten und bei 7.100 Euro in den neuen Bundesländern liegen. 55 Prozent hiervon ergeben rechnerisch ein Einkommen von mindestens 4.015 Euro, bzw. 3.905 Euro monatlich. Sicherlich sind die Löhne des Fahrpersonals in den letzten Jahren kräftig gestiegen; so hoch

sind sie allermeistens aber noch nicht.

Es werden zwei Möglichkeiten benannt, wie auch über 45-jährige den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erlangen können: ein Nachweis angemessener Altersvorsorge oder in begründeten Ausnahmefällen, „in denen ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse“, an der Beschäftigung des Ausländers besteht. Innerhalb dieser Rahmenbedingungen ein aufwändiges und kostenverursachendes Visumverfahren für einen über 45-jährigen zu betreiben, ist keinem Arbeitgeber zumutbar.

### Das Allgemeine Interesse ist immer gegeben

Die Visumsverfahren sind langwierig und somit störanfällig; wenn nun noch die Prüfung vorgelegter Unterlagen zum Nachweis einer angemessenen Altersvorsorge mit ungewissem Ausgang dazu kommen, dann wird der Prozess für Arbeitgeber endgültig bodenlos. Ich habe einmal versucht ein Verfahren über die Klausel des Ausnahmefalles zu betreiben. Bereits die

detaillierten Fragen, die dem Arbeitgeber von der Ausländerbehörde gestellt wurden, haben das Verfahren zum Erliegen gebracht.

Zudem gilt diese Altersregel für andere Berufsgruppen und damit auch für Werkstattpersonal nicht. Folglich liegt hier eine Diskriminierung des Fahrpersonals vor. Die Regelung erscheint bereits aus diesem Grund angreifbar. Für beide Berufsgruppen ist unklar, ob die Vorrangprüfung (d.h. eine Prüfung, ob ein vergleichbarer Bewerber aus der EU verfügbar ist) durch die Arbeitsagentur erhalten bleiben soll oder nicht. Sie sollte aus meiner Sicht völlig abgeschafft werden, denn sie kostet nur wertvolle Zeit und ist schlicht überflüssig. In den Visumverfahren kostet sie Zeit, weil entweder die Botschaften oder die zuständigen Ausländerbehörden (im beschleunigten Fachkräfteverfahren) die Entscheidung der Arbeitsagenturen einholen müssen. Ich habe zum Glück noch keine Ablehnung erlebt. Ich habe aber sehr wohl erlebt, dass die Agenturen sehr unterschiedlich lang für ihre Entscheidungen brauchen. Gleichzeitig zeigen die durchgängig positiven Entscheidungen der Arbeitsagenturen, dass diese Prüfungen überflüssig sind. Sie sind es aber vor allem auch des-

halb, weil kein Arbeitgeber sich auf ein langwieriges Verfahren zur Einstellung von Drittstaatlern einlassen wird, wenn tatsächlich eine unmittelbar verfügbare Bewerbung eines EU-Bürgers verfügbar ist; die Vorrangprüfung regelt der Markt, die Agenturen werden nicht gebraucht.

### 3. Fazit

Nötig ist jetzt das proaktive Handeln der Verbände und sonstiger Akteure, um möglichst bereits im jetzt anlaufenden Gesetzgebungsverfahren präsent zu sein und die notwendigen Forderungen einzubringen. Anzudeuten sind in erster Linie die Bundesregierung, aber auch die Fachabgeordneten und -ausschüsse der Fraktionen und des Bundestages. Die Bundesregierung plant im ersten Quartal des nächsten Jahres den entsprechenden Gesetzentwurf durch das Bundeskabinett beschließen zu lassen und dann ins Gesetzgebungsverfahren einzubringen. Wenn es gut läuft, dann kann dieses bereits im zweiten Quartal zum Abschluss kommen. Bis dahin müssen die Anliegen der Busbranche wirkungsvoll in Szene gesetzt werden, denn anschließend ist das „Fenster der Gelegenheit“ sicherlich für viele Jahre erst einmal wieder verschlossen.

Lösungsmöglichkeiten für diese Rechtslage: Siehe Kasten

## Lösungsansätze

Eine (ggf. befristete) Weisung an die Bundesagentur für Arbeit, dass für Busfahrer zukünftig grundsätzlich von dem „öffentlichen oder arbeitsmarktpolitischen Interesse“ auszugehen ist. Wenn aufgrund des eklatanten Mangels an Fahrpersonal der Öffentliche Verkehr flächendeckend nur mit Mühe aufrechterhalten werden kann und vielerorts sogar Einschränkungen des Angebotes erfolgen müssen, dann kann von Arbeitgebern nicht verlangt werden, ein solches Interesse individuell zu begründen; das Interesse ist offenkundig allgemein und braucht somit keine Einzelbegründung.

Senkung des notwendigen Gehalts von 55 Prozent auf 35 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Das wären in den alten Ländern 2.555 Euro respektive 2.485 Euro brutto im Monat in den neuen Ländern. Diese Grenzen werden praktisch überall erreicht.

Anhebung der Altersgrenze von 45 auf 55 Jahre. Auch das würde das Potenzial an Fahrpersonal deutlich erhöhen.

Verpflichtung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu zusätzlicher betrieblicher Altersvorsorge. Sehr viele Unternehmen bieten das ohnehin an, so dass die zusätzlichen Belastungen gering sein dürften.

Anhebung des Renteneintrittsalters für speziell diesen Personenkreis. Das sorgt für längere Zahlungen in die Rentenkasse und folglich höhere Renten – das wäre aufgrund der kurzen Einzahlungszeiten für die Betroffenen selbst sehr vorteilhaft. Längere Lebensarbeitszeiten sind auch ein Beitrag zur Minderung der Arbeitskräfteknappheit.

Kompletter Wegfall dieser Regelung. Ich weise darauf hin, dass es solche Regelungen z. B. in Malta oder Polen nicht gibt. Von dort erreichen mich Bewerbungen von Drittstaatlern älter als 45 Jahre, die aufgrund dortiger Regelungen zwar vor Ort, aufgrund hiesiger Regelungen aber nicht in Deutschland arbeiten können.